

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار  
المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

جلطي منصور

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالبة :

عمامرة حورية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

خالد زواتين

الأستاذ

مشرفاً مقررًا

جلطي منصور

الأستاذ

مناقشاً

محمد كريم نور الدين

الأستاذ

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم: 2021/07/07

وَأَقْلِبْ رَأْيِي رِزْقِي عِلْمًا

## إهداء

يشرفني ان أهدي عملي هذا إلى:

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله واطال في عمرهما.

إلى أخوأي.

إلى الذين صبروا علي وتحملوني اثناء دراستي .....

و كانوا عوننا وسندا ولو بكلمه طيبة وابتسامه.

إلى كل من وقف بجانبي وساعدني في انجاز هذا العمل من

قريب أو بعيد.

الى زملائي في الدراسة.

إليكم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع.

# شكر

في البدايه نشكر المولى عز وجل أولا وآخرا فهو سبحانه الموفق وله الشكر كله  
إليه يرجع الامر كله ومصدقا لحديث رسول الله صلى الله عليه وسلم في مثل  
هذه اللحظات

” من لا يشكر الناس لا يشكر الله “

ولا يبقى لنا في نهايه المطاف الا قليلا من الذكريات والصور  
تجمعنا برفاق كانوا إلى جانبنا فوجب علينا شكرهم ووداعهم ونحن نخطو خطوتنا  
الأولى

في غمار الحياة و نخص بجزيل الشكر والعرفان  
الى كل من اشعل شمعة في دروب علمنا  
والى كل من وقف على منابر العلم وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا  
و الى الأساتذة الكرام في كليه الحقوق والعلوم السياسية خاصة  
الأساتذة المتخصصين في قانون الاداري بالشكر الجزيل  
الى الدكتور جلطي منصور الذي تفضل بإشراف على البحث  
فجزاه الله عني كل خير فله منا كل التقدير والإحترام.

## قائمة المختصرات:

ج: جريدة رسمية.

ط: طبعة.

د ط: دون طبعة.

د س ن: دون سنة نشر.

ص: صفحة.

ص ص: من صفحة إلى الصفحة.

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

مقدمة

تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا، مكانه مرموقه باعتبارها اداة ومظهرا من مظاهر ممارسه سلطه الدوله، و الى جانب الاطلاع بدورها السياسي والاداري في النظام المؤسسات، تسعه الاداره العموميه جاهده لتحقيق اهدافها الاساسيه المتمثله في تحقيق السياسه العامه للدوله، معتمده في ذلك على عدده وسائل اهمها الموارد البشريه وهم الموظفون العموميين الذين يعتبرون اداة وعنصر فعالا وبارز لاي مرفق عمومي باعتبارهم العنصر الرئيسي في تكوينها.

ويعد الموظفون العموميين على اختلاف مراتبهم ونشاطاتهم العصب المحرك ومراه الدوله العاكسه لضمان ديمومه سير المرفق العام وتحسين خدمه العموميه لاشباح حاجات العامه للجمهور.

ونظر للمكان الهامه التي يحتلها الموظف العمومي في الاداره العموميه كان لزاما على الدوله اعطاء العنايه الكامله لفئه الموظفين من خلال تنظيم مساره المهني وتمكينهم من حقوقهم الاساسيه والعمل على تكوينهم بتنظيم دورات تكوينيه لتطوير مهاراتهم حتى تبعث هذا الموظف روح الطمانينه والسكينه لتقديم احسن خدمه وذلك في الظروف المناسبه. يخضع الموظف العام في علاقته بالدوله لعلاقه تنظيميه تحكمها القوانين والانظمه واللوائح والتعليمات المعمول بها، ذلك من خلال تحديث اسباب انهاء الرابطه واثرها على المسار المهني، العلاقه بين الموظف والاداره ليست ابدية بلتهلته بسبب من اسباب انتهاء الرابطه الوظيفيه بينه وبين جهه الاداره، سواء عن طريق فقد الوظيفه او غيرها. ويميز الموظف خلال حياته المهنيه بوضعيات قانونيه تتوقف فيها العلاقه الوظيفيه بينه وبين الاداره بصفه مؤقتة والاعتبارات خاصه قد يتم تحويل الموظف من اداره الى اخرى وذلك في اطار قانوني منظم.

## أهمية الموضوع:

\_ تظهر اهمية الدراسة هذا الموضوع لما له من اهمية بالغه في مجال الوظيفة العموميه لارتباطه بالمسار المهني للموظف، من خلال ابرازها اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه ومعرفه الحقوق والواجبات التي تكون للموظف بعد هذا الانتهاء، من خلال تنظيمه لاحكامه بدقه. وتمكنه من معرفه اسباب والوضعيات التي تتيح له توقيف العلاقه الوظيفيه بصفه مؤقتة مع الاداره اثناء حياتي المهنيه لاحتياجاته العائليه والشخصيه، فضلا عن معرفه مختلف الجوانب القانونيه والتنظيميه التي تسمح له بالتحويل من الاداره الى اخرى والضمانات الممنوحه له.

## اشكاليه الموضوع:

ان موضوع اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه للموظف اثناء الانقطاع عن خدمه واثرها على الموظف والمرفق العام تستحق الدراسه لكثره التساؤلات التي تثيرها في هذا المجال اذ يرغب كل موظف بمعرفه حقوقه منها مدى توفيق الاداره لمحافظةها على سير المرفق العام. \_ يمكن طرح الاشكاليه التاليه:

ما مدى كفاية وشمولية الأحكام القانونية التي تعالج أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية وأثرها على المسار المهني للموظف العام ؟ .  
اهداف الدراسة:

تهدف الى ايضاح المسائل المتعلقة بفقد الوظيفة للموظف العام وتحديد اثار القانونيه المترتبه على القرار انتهاء الوظيفة الدائمه والمؤقتة في التشريع الجزائري في ظل الاحكام 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العموميه.

معرفة اسباب الانقطاع المؤقت عن خدمه ومدى توفيق المشرع في سن النصوص القانونيه، ومدى ارتباطها بالمسار المهني للموظف والاثار المترتبه عليها.  
\_ محاوله جمع اكبر قدر ممكن من المعرفه العلميه حول موضوع الدراسه.

## اسباب اختيار الموضوع:

ان إختيار الموضوع يعود لاسباب ذاتيه واخرى موضوعيه.

1\_ فتكمن الاسباب الذاتيه في دراسته هد الموضوع: كون ان تخصصي قانون اداري يعتبر سببا رئيسيا في اختيار الموضوع، ويتمثلوا اساسا في الميول الشخصيه لدراسه هذا الموضوع اهتمام الشخص بالوظيف العمومي وكل ما يتعلق به.

2\_ الاسباب الموضوعيه: وتتمثل في القيمه العلميه للموضوع محل البحث اذ يعتبر من ناحيه العلميه والعملية وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره من جهه وضمان حسن سير المرفق العام من جهه اخرى.

## المنهج المتبع

سوف نعتمد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث حاولنا وصف الموضوع وفق ما نص عليه المشرع الجزائري، فضلا عن المنهج التحليلي الذي يقوم بالاساس على تحليل وشرح النصوص القانونيه.

## صعوبات الدراسة:

\_ لا شك ان الدراسه هذا الموضوع قد ضاقت صعوبات عده تتمحور حول :

1- نفس المراجع المتعلقة بموضوع انهاء الرابطة الوظيفيه، وكذا عدم الاعتماد على المراجع الاجنبيه بقدر كبير نظرا لخصوصيه التي يتميز بها موضوع دراستنا.

2- قلة المراجع المتخصصه بالموضوع الدراسه. عادل الجرائد الرسميه وكل ما وجدنا كان بصفه مختصره وبالاجاز، اذا كانت معظم الدراسه معتمده من النصوص القانونيه.

## الدراسات السابقه:

\_ الدراسات السابقه في تناول هذا الموضوع اسباب نهايه الرابطة الوظيفيه ومن اهمها

\_ رساله ماجستير في القانون العام بعنوان النظام القانوني لانتهاء خدمه الموظف العام(دراسه مقارنة بين القانون الاردني والكويتي) للباحث عبد العزيز سعد مانع العنزي.

\_ شهادة الماستر في العلوم القانونية لانتهاء علاقه الوظيفيه في ظل القانون الوظيف العمومي الجزائري، للباحث عبد القادر.

\_ في الوظيفه العموميه، مطبوعه السنه الثالثه ليسانس، تخصص قانون عام، للاستاذ بوطبه مراد.

### تقسيم الخطة

لإلمام بأهم جوانب الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة الى فصلين:

\_ تناولنا في الفصل الاول: أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) وقسمناه الى مبحثين، وقفنا في المبحث الاول: على أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية الدائمة، وفي المبحث الثاني: على أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية المؤقتة.

اما في الفصل الثاني فتناولنا: آثار إنتهاء الرابطة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العام. وقسمناه بدوره الى مبحثين وقفنا في المبحث الاول: على الآثار إنتهاء الرابطة الوظيفية الدائمة، وفي المبحث الثاني: آثار القانونية والمادية المترتبة على إنتهاء الرابطة الوظيفية المؤقتة.

الفصل الأول  
اسباب انتهاء الرابطة  
الوظيفية الدائمة والمؤقتة

نص المشرع الجزائري في المادة 216 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للعام الوظيفه العموميه نجدوها قد وضحت اسباب نهايه الخدمه التي جاء فيها « ينتج انتهاء الخدمه التام الذي يؤدي الى فقدان صفه الموظف عن فقدان الجنسيه الجزائريه او التجرد منها، فقدان الحقوق المدنيه، الاستقاله المقبوله بصفه قانونيه العزل التسريح الاحاله على التقاعد و الوفاء.»

نجد ان المشرع الجزائري قد حصر اسباب الخدمه في سبعة اسباب وتكاد تشترك اغلب التشريعات مع التشريع الجزائري في هذه الاسباب التي يتم بها فقدان صفه الموظف وبالتالي انتهاء العلاقه الوظيفيه وسوف تعتمد دراستنا على اسباب الاراديه التي تظهر فيها اراده الموظف الى انتهاء العلاقه الوظيفيه التي للموظف القدره على انتهاء العلاقه الوظيفيه ولا يتحكم فيها.

ولذلك تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين الرابطة الوظيفيه الدائمه في المبحث الاول والمؤقته في المبحث الثاني.

**المبحث الاول : اسباب الانتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه:**

حسب ما جاء في المادة رقم 216 من الامر 06-03 لمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العموميه فان الاستقاله التي يتقدم بها الموظف العام الذي يشغل فيه وكذا الطلب في التقاعد كل حالته وصوره يعتبران حاله طبيعيه قانونيه من اجل انتهاء الحياه الوظيفيه بصفه عاديه واراديه له مقابل المادي ومعنى يستفيد منه خلال ما تبقى له من حياته بعد انقطاع عن الوظيفة بسبب التقاعد الارادي والتقاعد الطبيعي.

اذا كما تعتبر الاستقاله العزل اسباب انتهاء العلاقه الوظيفيه كما تعتبر نهايه طبيعيه للحياه الوظيفيه فهي تمثل حدثا هاما بالنسبه للموظف العام وكذلك بالنسبه لاداره حيث تفتح له الحق الاستفاده من معاش،

وسنتناول كل هذا في المطالب التاليه:

**المطلب الاول : الاحاله على التقاعد:****الفرع الاول: تعريف و شروط الإحالة عل التقاعد:**

ان الخروج من الوظيفة العموميه او انتهاء خدمه غالبا ما يعني بلوغ الموظف السن التقاعد الذي يوصف انه مر لكنه ضروري، فانهاء خدمه يؤدي الى فقدان صفه الموظف.<sup>1</sup> لقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد بهدف حمايه الموظف من تقلبات الدهر ونكبات الحياه،<sup>2</sup> لمن افنى عمره لخدمه الصالح العام بوضع نظام التقاعد بقوه القانون وحدد له الظروف وعوامل لتطبيقه.

تعريف التقاعد للموظف الحق في طلب احاله على التقاعد متى افضل مده المحدوده من خدمه لقد نصت المادة 33 من الامر 03 06 المتعلق بالوظيفة العامه. « ان للموظف الحق في حمايه الاجتماعيه والتقاعد في اطار التشريع المعمول به». وكذلك نص عليه

<sup>1</sup>- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، ص331.

<sup>2</sup>- مولود، ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء 2011، الجزائر، ص32.

القانون رقم 90 11 المتعلق بعلاقات العمل الفرديه،» بانه الحق من حقوق العامل وكذا سبب من اسباب انتهاء علاقه العمل».

التقاعد هو الطريق العادي لانتهاء العلاقه الوظيفيه حيث يفترض ان يكون الموظف غير قادر على الاستمرار بقيام بالاعباء الوظيفيه وهذا بغض النظر عن الطرف صاحب هذه المبادره بطلب انتهاء العلاقه العمل. فان انتهاء الطبيعي للخدمه او الخروج من الوظيفه العموميه يحدث عند بلوغ الموظف للسنة التقاعد المحدد في اغلب الاحيان بستين سنه في الخروج النهائي من الوظيفه العموميه يتم في هذه الحاله بصفه اليه عند بلوغ الموظف السن القانوني لممارسه الوظيفه كمبدا عام.<sup>1</sup> لا دخل للاداره فيه.

### ثانيا شروطه:

لقد حدد القانون الخاص بالتقاعد الموظفين شرطين اساسيين:

(أ) شرط السن : تتوقف الاستفاده العامل المعاش التقاعد بالنسبه للرجل ببلوغ السن الستين للنساء 55 سنه.<sup>2</sup>

كما يحدث انه يخفض السن الى 55 سنه بالنسبه للوظائف المسماه النشطه المصنفه في فئه (ب) الوظائف الغير النشطه المصنفه في الفئه (أ) (60 سنه كقاعده عامه).

ويمكن ان تصل الى سن اكثر بالنسبه للوظائف العليا الاخرى كالقوضات والاسلاك المصنوعه عليها في القوانين الاساسيه الخاصه كما يمكن تقريب سن التقاعد بثلاث سنوات كحد اقصى بالنسبه للموظفين الغير النشيطين الذين يكفلون ثلاثه اولاد او اكثر.<sup>3</sup>

نصه الماده 06 من القانون رقم 83 12 المؤرخ في 2 جويليه 1983 المتعلق بالتقاعد الجريده الرسميه العدد 28 بتاريخ 05 جويليه 1983 على: « تتوقف وجوب الاستفاده العامل

<sup>1</sup>- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص332.

<sup>2</sup>- 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.

<sup>3</sup>- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص332.

من معاش التقاعد على الاستفتاء الشرطين التاليين بلوغ السن 60 من العمر على الاقل بالنسبه للرجل و 55 سنه بالنسبه للمراه.» .

لكن هناك استثناء على النص عليه المشرع في ماده صفر سته من الامر 18 96 المؤرخ في 6 جويليه 1996 على ما يلي: « يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص العام الذي يعمل في مناصب تتميز بظروف بارزه الضرر يترتب عن استفاده من التقليل السن ضمن الشروط المنصوص عليها اعلاه دفع الاشتراكات الاضافيه تكون على عاتق المستخدم حيث تحدد بمرسوم التنفيذي قائمه المناصب المذكوره وكذا الاعمار المناسبه والمده الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب وتحدد نسب الاشتراكات الاضافيه عن طريق التنظيم.».

ب/ هو قضاء فتره 15 سنه خدمه فعليته شرط ان يكون ان يكون قد سجل كافه الاشتراكات المترتبه عليه وان يكون ادارته قد ساهمت في تمويل الصنف الذي ينتمي اليه.

### الفرع الثاني انواع التقاعد:

ينقسم التقاعد الى عدة انواع:

#### 1/ التقاعد العادي:

وهو الحق من حقوق الاساسيه للعامل المهنيه نتيجته لبلوغ العامل لسنه القانونيه على خلاف انظمه التقاعد المتاثره بفلسفه الاجتماعيه للدوله فان القانون 83- 12 اسس نظام واحد للتقاعد يتعلق بالمبادئ الخاصه بتوحيد وتقدير والامتيازات والتمويل.

بلوغ سن التقاعد تتوقف علاقه العمل ولكنها لا تتقطع ذلك يمكن اقرار الاحاله على التقاعد الا بعد تبليغ قرار منح المعاش وعلى المستخدم ان يقوم بالمساعي الضروريه لدى صندوق التقاعد قبل ان يضع حد علاقه للعمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - الطيب بلولة و جمال بلولة، (نقطاع علاقه العمل انتهاء المطابق لإجراءات الانقطاع التعسفي طرق التعيين\_إعادة إدماج تفويضات المدنية إجتهد قضائي)، برني لنشر و التوزيع. الجزائر، 2007. ص 121.

2/ التقاعد المسبق هذا نوع من التقاعد خاص لانه لا يمس كل القطاعات الوظيفيه العموميه بل يمس فقط قطاع الاقصادي، تم استحداثه في الجزائر لاول مره بموجب مرسوم التشريعي رقم 94-10. وهو يعد بمثابة استثناء يتعلق فقط باجراء القطاع الاقصادي.<sup>1</sup>

كما جاء في نص ماده 2 من المرسوم التشريعي 94 - 10 بقولها: «تطبيق الاحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع اجزاء الاقصاد الذي يفقدون عملهم بصفه لا اراديه لسبب اقصادي و في اطارها اذا تم تقليص عدد العمال او التوقف القانوني لعمل المستخدم.

يمكن ان تمدد الاحكام هذا المرسوم بالتشريعي مؤسسات وادارات عموميه بالنص خاص.»  
اذن في النظام التقاعد المسبق قرار لفائده الموظفين العموميه المؤسسات وادارات العموميه الذين يفقدون مناصب شغلهم بصفه لا اراديه بسبب اعاده ضبط المستويات الشغل التي تقررها الحكومه بمقتضى المرسوم رقم 98-317 المؤرخ في اكتوبر 1998.

نظام يوجد بالقطاع الاقصادي فرضته حتميه المشاريع الاسباب الاقصاديه نتيجه اعاده هيكله المؤسسات الاقصاديه اوعده فيها او حلها حيث يعتبر الوضوء الى تقديم السن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح على هيئه او نظام نقابي مسبق في انتظار البلوغ العامل السن القانونيه للتقاعد.<sup>2</sup>

## 2- شروط التقاعد المسبق:

يشترط المشرع ثلاثه انواع من الشروط الشروط العامه والاخرى خاصه كما توجد شروط متصله بالمستخدم.

<sup>1</sup> - عجة الجيلالي، الوجيز في القانون العمل و الحماية الاجتماعية (نظرية عام القانون الاجتماعي في. الجزائر)، د.ط، دار الجنوبية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005. ص262.  
<sup>2</sup> - خلف فاروق، إجراءات التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن عكنون. 2002-2003، الجزائر، ص169.

أ/ الشروط العامه:

سميت عامه لانها تسري على كافه الموظفين في جميع القطاعات الوظيفيه حددتها  
الماده سبعة من المرسوم التشريعي 94- 10 كما يلي :  
ان يبلغ على الاقل 50 سنه ان كان ذكرا و 45 سنه على الاقل ان كنا ايناثا ان يكون  
مسجلين في القائمه.

ب/ الشروط الخاصه:

\*قضاء مده 20 سنه على الاقل في العمل بما فيه الفتره التي قضاها الاجير ضمن تامين  
البطاله.

\* الاشتراك في الضمان لمدته 10 سنوات على الاقل.

\* بلوغ السن القانونيه للتقاعد.

ج/ الشروط المتعلقة بالمستخدم :تتلخص في عنصرين:

-[تسديد المساهمة الجزافية :

يلتزم هذا الاخير بتسديد المساهمه الجزافيه فحسب على اساس الاجر الشعير المتوسط الذي  
الموظف خلال 12 شهر السابقه للاحاله على التقاعد المسبق. وتكون عناصر الاجر التي  
تاخذ بعين الاعتبار هي التي تستخدم كاساس لحساب الاشتراك الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

\_ كيفيه دفع المساهمه الجزافيه:

تحدد كيفيه الدفع المساهمة الجزافية ومنها ودورتها عن طريق الاتفاقية تبرمها الهيئه  
المستخدمه مع الصندوق الوطني المكلف بالتقاعد.

على انه في بعض الحالات فقد تتم الاحاله على التقاعد المسبق من قبل الصندوق الوطني  
للتامين على البطاله الذي يلتزم بموجب اتفقيه بينه وبين الصندوق الوطني للتقاعد يدفع  
المساهمه الجزافيه.<sup>2</sup>

1- عجة الجبالي ، المرجع السابق،ص265.

2- مولود ديدان، المرجع السابق،ص68.

## الفرع الثالث كيفية الاحاله على التقاعد:

يتم الاحاله على التقاعد بقرار من السلطه التي تملك صلاحيه التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولا سيما بلوغ المعنى بالامر الحد الاقصى من السن القانونيه واثباته الاقدميه لا تقل عن 15 سنه مستوفيه لحقوق الاشتراك للمقتضيات القانونيه لنظام التقاعد وكذا تدخل ضمن هذه الاقدميه مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبه شروط اخرى وهي:

\* فتره التريص التي يخضع لها الموظف قبل ترسميه.

\* فتره الانتداب.

\* فتره الاجازات المختلفه التي قد يستفيد منها.

\* الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفه العموميه.<sup>1</sup>

\* ، اذا ثبت المعنى بالامر صلاحيتها اتجاه نظام التقاعد، باحاله ملفي على الصندوق التقاعد تجديد المبلغ المعاش المستحق، وتسديده بصفه منتظمه.

ويتم تقسيم هذا المعاش المستحق وتحديد مبلغه بناء على معيارين اساسيين:

\* مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاثه الاخيريه من نشاطه.

\* عدد السنوات المستوفيه لشروط الاحاله على التقاعد.

\* انطلاقا من هذا الدين المعيارين يستخلص مبلغ المعاش المستحق على اساس 2,5% من المرتب الشهري لكل سنه توفي لشروط التقاعد بدون ان يتجاوز عدد السنوات القابله للاعدادات بها 32 سنه، ويساوي المبلغ الاقصى للمعاش بدون كيفيه 80% من المرتب المناصب العليا بان هذا المرتب المرجعي يشمل كل عناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي لساعات اضافيه العلاوات.

<sup>1</sup> - المادة 129 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

**المطلب الثاني: الاستقاله:**

اكتفى المشرع الجزائري بالاشارة الى جملة الحالات الانقضاء الرابطة الوظيفيه بكون هذا الانقضاء التام والدائم، الا انه خصص الحالة الاستقاله المقبوله بصفه قانونيه اربع مواد و هذا الدليل على اهميه خطوره هذا الاجراء على الموظف الاداره والمؤسسه العموميه على حد سواء.

قد تنتهي خدمه الموظف بناء على رغبته في انهاؤها قبل السن المقرر لفك خدمه وذلك بتقديمه استقالته.

**الفرع الاول: مفهوم الاستقاله وشروطها:**

قد نظم المشرع الجزائري موضوع الاستقاله بموجب الامر 06/03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفه العموميه ليعطي فرصه للموظف في انهاء خدمه وتحديد اياها في المواد 217 - 220 .

**اولا مفهوم الاستقاله:****1/ مفهوم الاستقاله : المعنى لتشريعي والمعنى الفقهي:**

(أ) المعنى التشريعي: لم يعرف المشرع الجزائري وانما نص عليها في القانون الاساسي العام للوظيفه العموميه تسبب من اسباب انتهاء خدمه الموظف اذ انه يعتبر الموظف الذي يعلن بارادته الصريح قطع العلاقه التي تربطه بالاداره بصفه نهائيه ودائمه.

(ب) في الاستقاله حسب مفهوم ماده 217 من القانون الاساسي للوظيفه العامه « استقاله حق محترف به للموظف»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أ موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي. النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، ط الأولى، 2011، ص174.

(ب) المعنى الفقهي:

لقد عرف الجانب من الفقه الاستقاله بانها: « افصاح عن اراده الموظف في ترك العمل في الوظيفه التي يشغلها مع وجود النيه لديه في عدم العوده».<sup>1</sup> من هذا التعريف يفهم بان الاستقاله هي انصراف الاراده اغنيه الموظف على ترك خدمه مع عزمه على عدم الرجوع او العوده اليها.

كما عرف الجانب الاخر من الفقه بانها: « الاستقامه هي ان يتقدم الموظف بطلب مكتوب الجهه الاداريه المختصه بطلب في ترك خدمه ولا تنتهي خدمه الموظف الا بصور قرار من اداره بالقبول قبول طلبه».<sup>2</sup>

يتضح من هذا التعريف بان الاستقاله هي عباره عن طلب مكتوب يقدمه الموظف الى الاداره التي يشغل فيها يلتمس فيه ترك خدمه ولا تنتهي خدمته فعلا الا بقبول هذا الطلب من جهه الاداره.

- من هذه التعاريف الفقيهيه نستنتج جمله من الخصائص التي يتميز بها الاستقاله حيث انه على اعتبار ان الاستقاله قرار اداري فان لها نفس الخصائص القرار اداري<sup>3</sup> وهي كالاتي:  
\* الاستقاله تعبير اداري:

والمؤدي ذلك ان طلب الاستقاله صادر عن اراده الموظف المنفرده وبشكل صريح.

\* الصادره عن جهه الاداره:

في الاداره تتخذ قرار الاستقاله بصفه مفرده دون ان يتدخل الموظف الطالب الاستقاله في ذلك كتقيدها بشرط مثلا.

1- عبد العزيز السيد الجوهري. الوظيفة العامة. دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ط.د.م. ج. الجزائر د.س.ن. ص.60.

2- مازنيلو راضي. قانون الإداري، د، ط.د.م.ج:مصر 2005. ص307.

3- عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية قضائية فقهية). ط-1. جسر النشرة التوزيع: الجزائر. 2007، ص45/23/17

**ثانيا شروط الاستقالة:****1/شروط الاستقالة المتعلقة بطلب الاستقالة:**

1- ان يكون مكتوبا: وهذا الشرط يعني عدم جواز تقديم الاستقالة شفويا، وعدم جواز تقديمها هاتفيا وان كان من الجائز قبول استقاله عن طريق البرقيه، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري بقوله: « لا يمكن قبول الاستقاله الا بطلب كتابي من الموظف...»<sup>1</sup>

**2- ان يكون صادر عن اراده صريحه ( حره ):**

وهذا الشرط يعني عن رغبته الصادقه والرضا الصحيح وهذا معبر عنهم مشرع الجزائر صراحه في النفس الماده بقوله: « يعلن فيه ارادته الصريحه في قطع العلاقه التي تربطه بالاداره بصفه نهائيه».<sup>2</sup>

3- ان لا يكون الطالب الاستقاله مقيدا او مشروطا: حيث انه بموجب هذا الشرط فان طلب الاستقاله الذي يقترن بقيد او يعلق على الشرب يعتبرك ان لم يكن وذلك لان الاقتران الاستقاله بشروط او تضمنها بعض القيود يثير الشك في الرغبه الموظف اذا لم يكن هدفه من تقديم الاستقاله ليس انهاه الخدم وانما حث الاداره لتحقيق مطالبه.<sup>3</sup>

**2/:الشروط المتعلقة بالسلطه المختصه بالقبول الاستقاله:**

لا تنتهي خدمه الموظف العام الا بعد قبول الصريح الاستقلالته والذي يكون بقرار من السلطه المختصه والمقصود بالسلطه المختصه في هذا المقام هي السلطه التعيين وهذا ما اقرته الماده 220 في الفقره الاولى من الامر 06-03 صراحة بقولها: « ارتب الاستقاله اي الاثر الا بعد قبولها الصالح من السلطه المخوله صلاحيات التعيين».<sup>4</sup>

1- د.نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الثاني، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية دار الثقافة للنشر و التوزيع 1430هـ- 2009.ص216.

2- لمادة 218 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ص174.

3- عبد العزيز سعد العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام. دراسة مقارنة من قانون الأردني و الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط. كلية الحقوق، 09/06/2012. ص114.

4- المادة 220، فقرة 1. من الأمر 03-06، المرجع السابق. ص19.

هذه القاعده مرتبطه بصفه مباشره بمبدا استمراريه المرفق العام ومفادها ان الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الاداره يعرض نفسه للجزاء التأديبي، ويعتبر في حاله غياب الغير الشرعي ومنه امكانيه عزه بسبب التخلي عن المنصب طبق الاجراءات المنصوص عليها في الحالات التترك المنصب.

بتعبير اخر الاذاعه الاستقاله ليس له اي اثار الا بعد الحصول على الرد الصريح من الاداره او بعد انقضاء الاجال وهذا ان دل على شيء لما يدل على ان الموظف العام ملزم بالتقاعد في منصب عمله والاستمرار في اداء مهامه الوظيفيه، وتطبيق التعليمات الصادره الى غايه قبوله طلبه او ارجائه من قبل السلطه الاداره في حاله غياب العذر الشرعي يعرضه للجزاء التأديبي.<sup>1</sup>

**الفرع الثاني : حق الاستقاله في مختلف القوانين وانواعها:**

**اولا /حق الاستقاله في مختلف القوانين:**

**1- حق الاستقاله حسب الامر 66 / 133 المؤرخ في 02-06-1966:**

حيث حدد هذا الامر المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفه العموميه الاستقاله في المواد 62 الى 66 و حسب هذا المواد فان الاستقاله في النظام الجزائري تخضع الاحكام التاليه

- \* الاستقاله تكون كتابيه باراد المنفرده الموظف هذا اراده خاليه من العيوب.
- \* الموظف طلبه الى السلطه المختصه التي تمارس حق التعيين.
- \* ان يبقى الموظف في وظيفته الى حين صدور القرار من السلطه المختصه.
- \* ان الاستقاله لا يكون لها مفعول الا اذا قابلتها السلطه وعلى الاداره اتخاذ القرار خلال ثلاثه 03 اشهر من التاريخ اذاعه طلب.

\* انتقال من طرف الاداره او سكوتها بعد ثلاث اشهر بحق الموظف المعلي ان يرفع تظلما الى اللجنه المتساويه الاعضاء وهذه تصدر وتسلط الى السلطه التي لها حق التعيين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- هاشمي خريفي.الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية،د.ط،د،داى الهومة للطباعة و النشر و التوزيع : الجزائر 2010.ص218.

<sup>2</sup>- مولود ديدان، المرجع السابق،ص160.

**- حق الاستقالة حسب الامر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006:**

تنص المادة 217 من 03 - 06 عن انتهاء الخدمة بالنسبة للموظف « ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن..... الاستقالة المقبولة بصفه قانونيه...»<sup>1</sup>

**ثانيا /انواع الاستقالة:**

تنتهي خدمه الموظف العام اذا افصح عن ارادته في ترك العمل نهائيا باستقالته واستجابته الاداره لطلبه بقبول هذه الاستقالة، في الاستقالة هي تعبير عن اراده الصالحه والظنيه للموظف وبالتالي هي نوعان ولا ينتج هذا التعبير اثره الا بموافقه الاداره من تاريخ هذه الموافقه. وهو ما سنتطرق على تفصيله في ما يلي:

**1/ استقاله الصريحه:**

الاستقاله عمليه اراديه يثيرها الموظف يقدم منه وتنتهي فيها خدمه بالقرار الصادر عن جهه الاداره بقبول هذا الطلب، الموظف الذي يقدم استقالته يعبر عن ارادته في ترك الخدمه قبل بلوغ سن التقاعد، ولا تنتهي الخدمه فعلا الا بالقرار الصادر عن جهه الاداره وليس معنى هذا ان الاستقاله عمليه تعاقدية يتم بالايجاب من الموظف والقبول من جهه الاداره..... بل هي عمليه اداريه تتم بقرار تنفرد به الجهه الاداره فالعلاقه بين الموظف واجهه الاداره التي تخضع للقانون الاساسي للوظيفه العموميه هي علاقته تنظيميه وليس التعاقدية.<sup>2</sup>

ويجب ان تتوافر على الشروط التي سبق وان تمت الاشاره اليها فيما سبق.

ميزت المحكمه بين الاستقاله وطلب انتهاء الخدمه في الطلب انتهاء الخدمه يكون سبب انتهاء مده العقد بينما الاستقاله بالمعنى القانوني هي التي يكون الغرض منها التخلي عن الخدمه قبل انتهاء مدتها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - موسى بودهان، المرجع السابق، ص174.

<sup>2</sup> - حسين حمودة المهداوي، شرح الأحكام الوظيفية العامة، ط2. دار الجماهير للنشر و التوزيع و الاعلان ليبيا. 2002. ص493.

<sup>3</sup> - سليمان سليم بطارسة. الوظيفة العامة النظرية و التطبيق دراسة مقارنة، دار الثقافة، للنشر و التوزيع 1438 هـ - 2017م. ص159.

ان مجرد اتخاذ المبادره الحره قصد انتهاء مهام لا يحرر الموظف المعني من كل التزام مهن اتجاه الاداره فهو مطالب باداء كل الواجبات المرتبطه بمهامه الى حين صدور قرار من السلطه المخوله لها صلاحيات التعيين. واي توقف عن العمل يعتبر من المحظورات التي يعاقب عليها الموظف.

### \* الاجراءات الخاصه بالموظف:

متى يتم قبول طلب الاستقاله من طرف الاداره لا بد الموظف المعني بها اتباع اجراءات النصوص عليها في القانون الاساسي العام للوظيفه العموميه 06-03 التي تكون كالآتي:  
أ\_ تقديم طلب مكتوب من الموظف المعني يعلن فيه عن ارادته الصريحه في قطع علاقه التي تربطه بالاداره بصفه نهائيه.<sup>1</sup>

ب\_ ارسال هذا الطلب الى السلطه المخوله قانونا عن طريق السلم الاداري (اي السلطه التي لها صلاحية حق التعيين).<sup>2</sup>

### 2/ الاستقاله الضمنيه:

\_ المشرع الجزائري لم ينص على هذا النوع من الاستقاله صراحه، الا انه يظهر جانبا في حاله الاهمال الموظف في منصب عمله، تعتبر الاستقاله من الضمنيه اذ لم يفتح فيها الموظف عن رغبته وذلك بعد تقديمه طلب المكتوب.... وانما قد يتبع مسلكا يعبر فيه عن هذه الرغبه ببعض القرائن انقطاعه عن العمل لمدته طويله ومستمره بدون اذن وفي مثل هذه الحاله يظهر هذه القرينه ان نيته قد اتجهت الى قطع علاقه بالوظيفه التي يشغلها<sup>3</sup> ويعتبر الموظف مستقيلا في الحالات التاليه:

الحاله الاولى :انقطاع الموظف عن عمله لمدته 15 يوما متتاليه دون مبرر مقبول:

1- المادة 220/3 من الامر 06-03 لمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفه العمومية، المرجع السابق.ص19  
2- محمد أنس قاسم. مذكرات في الوظيفة العمومية، الط 2 1989، ديوان مطبوعات جامعة الجزائر. ص 142.  
3- عبد العزيز سعيد الجوهري . المرجع السابق.ص 63-64

ـ هذه الحاله نص عليها المشرع الجزائري في ماده 184 من الامر 06-03 في قوله « اذا تغيب الموظف لمدته 15 يوما على الاقل متتاليه دون مبرر مقبول تتخذ السلطه التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب، بعد الاعذار».<sup>1</sup>

حسب هذه ماده يتضح ان هناك شرطين لاعتبار الموظف مستقيل ضمنيا هما:

الشرط الاول: ان يكون انقطاع الموظف عن العمل لمدته 15 يوما متتاليه: حين انه في حاله العوده الموظف مباشره اعمال وظيفيه قبل انقضاء هذا الاجل ولو لمره واحده، الاستقاله الضمنيه لا تسري في حقه، الا اذا عاود الانقطاع 15 يوما متتاليه اخرى.

\* انقطاع عن العمل الذي يقيم قرينه الاستقاله الدمليه يتمثل في عدم الحضور اصلا الى مقر العمل خلال اوقاته الرسميه لمدته 15 يوما متتاليه فاذا صادق اليوم الاول والاخير يوم العطله الاسبوعيه يجب انقطاع باستبعاد هذه الايام.

الشرط الثاني: عدم تقديم الموظف لعذر مقبول: حيث انه فيها حاله عدم تقديم الموظف لعذر مقبول او في حاله تقديم عذر ولكن الاداره لم تقبله فانه يعتبر الموظف مستقيل.

### المطلب الثالث : الشطب بسبب الوفاء:

ـ الوفاء من الاسباب القانونيه والشرعيه لانهاء العلاقه الوظيفيه يقصد بها من الموظف فقط.<sup>2</sup> تعتبر شخصيه الموظف العام من العناصر الجوهريه في الرابطة الوظيفيه فان بوفاته حتما تنقضي هذه الرابطة.

اي ان الوفاء هي من الحالات التي ينتج عنها فقدان صفه الموظف وبالتالي انتهاء للخدمه<sup>3</sup> ، ونجد بالذکر ان انتهاء التام للخدمه يتقرر بنفس الاشكال التي يتم فيها التعيين . كما جاء في ماده 216 من القانون الوظيفه العموميه«... يتقرر انتهاء التام للخدمه بنفس

الاشكال التي يتم فيها التعيين»<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - سليمان سليم بطارية، المرجع السابق، ص159.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص337.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم المرجع السابق، ص337.

<sup>4</sup> - موسى بودهان، المرجع السابق، ص174.

يمكن ان تكون هذه الوفاه الطبيعیه ليس لها علاقه بالوظيفه العموميه، كما يمكن ان تكون هذه الوفاه الناتجه عن حادث او مرض مهني كما هي محدده في الخاص بالحوادث العمل وامراض المهنيه سنقوم بتوضيح هذين السببين افي الفرع الثاني من هذا المطلب.

### الفرع الاول : تعريف الوفاة و طرق إثباتها:

#### 1/ الوفاة الطبيعية :

- الوفاه هي النهايه الحتميه للانسان،<sup>1</sup> وعلیه يوجد نوعين من الوفاه الطبيعیه والوفاه الحقيقیه (اولا ) والوفاه الافتراضيه (ثانيا).

1/ الوفاه الحقيقيه :هي تلك الوفاه التي تتم في الظروف العاديه، والتي تكون بتوقف العمل الاجهزه الجسميه التابعه للقلب عن كل حركه طبيعیه في جسم الانسان.<sup>2</sup>

2/ الوفاه الافتراضيه: يقصد بها تلك الوفاه التي يحكم بها القاضي عن المفقود بعد مضي اربع سنوات التحري ،هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 113 القانون الاسره بقوله: « بالموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائيه بمضي اربع سنوات بعد التحري.»<sup>3</sup>

لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاه مضمونا بقوه القوانين التامينات الاجتماعيه بقسط توفير الحمايه اللازمه المؤمن عليه في حاله الوفاه.

لان فقد عائل الاسره يؤدي فقد الاسره للدخل، تعتمد عليه في سد حاجياتها اليوميه ،مما قد يعرضها للبؤس والحاجه والعوز، خاصه اذا كان غير قادرين على العمل مما يعرضهم ان يبقى دون دخل لمواجهة اعباء الحياه.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سامي نجيب، التامين العام الاقتصادي القومي و العالمي و إقتصاديات الأسرة المشرع، دار النهضة العربية، 1994: مصر، ص288.

<sup>2</sup> محمد الاخضر بن عمران، النظام القانونيه لانقضاء الدعوى التأديبيه في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه إشراف بارس سليمان، جامعة باتنة، كلية الحقوق. د.س.ش. 2007/2006. ص398.

<sup>3</sup> المادة 113 من القانون رقم 84/11 المؤرخ في 09 رمضان عام الموافق 1404 الموافق ل09 يوليو 1984 متضمن قانون الأسرة. الجزائر، 2007، ص14.

<sup>4</sup> محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1996، مصر، ص288..

لذلك تقرر اغلبيه التشريعات الاجتماعيه منح معاش التقاعد لصالح المستحقين عن المتوفي (ذوي الحقوق) اذا توفرت الشروط القانونيه المتطلبه لذلك ،حتى تضمن لهم حياه مستقره لاسره المتوفي على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته

\_ الوفاه خطر لا يمكن التنبؤ به ولا بالتاريخ حدوثه، لذلك حرصت اغلب التشريعات من بينها التشريع الجزائري، لجعلها من المخاطر المضمونه بقوانين التامينات الاجتماعيه حتى توفر الحمايه اللازمه لاسره المتوفي من هذا الخطر المفاجئ، الذي اذا تحقق يؤدي الى استحاله مطلقه لمواصله العمل، وبالتالي انقطاع الاجر الذي كانت الاسره تعول فيه.

\_ نص ماده الاولى من قانون التامينات الاجتماعيه على ان الهدف من هذا القانون هو انشاء نظام واحد للتامينات الاجتماعيه والتي من المخاطر التي تغطيها خطر وفاه حيث المشرع بان الهدف من التامين هو افاده ذوي الحقوق المتوفي من منحه الوفاه ولم ينص في الاحكام المخصصه للتامين الوفاه على المعاش الوفاه المستحق لذوي الحقوق المتوفي مما يستوجب علينا العوده الى احكام القانون رقم 86-16 المتعلق بالتقاعد.<sup>1</sup> المعدل والمتمم لتحديد المستحقين للمعاش الوفاه، وكذا انصبتهم وشروط استحقاقهم.

## 2/كيفية اثبات الوفاه:

\_ لابد من وجود دليل يثبت الوفاه، لتمكن ورثته من التمتع بحقوقهم، وعاده ما يعتمد على شهاده الوفاه الصادره عن جهه الرسميه التابعه للدوله، حيث لا يكفي اثبات سهى اختار الجهات الاداريه العموميه التي يشغل بها الموظف عن طريق الهاتف او برقيه.<sup>2</sup>

\_ اضافه الى ما تقدم فان المشرع الجزائري اعطى لورثه المتوفي (ذوي الحقوق) الحق في الحصول على منحه او راتب التقاعد وذلك في عده قوانين.

<sup>1</sup> - ماده 08 من القانون 38/12 المتعلق في 02-07-1983(ج.ر العدد28)، الصادر بالتاريخ 05-07-1983.

<sup>2</sup> - عبد العزيز سعد العنزي.المرجع السابق.ص92.

\_ رسوم منحه نذكر القانون 83- 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعيه والتي جاء في نص المادة 02منهما على ما يلي: « تغطي التأمينات الاجتماعيه المخاطر الاتيه...الوفاة.»<sup>1</sup> وهذا الدليل على ان الوفاه اعتبرها المشرع الجزائري خطر مؤكد للوقوع لابد من التامين عليه.

\_ اضافه الى ما جاء في نص ماده 47 من الفصل الرابع المعنون: بالتامين على الوفاه من نفس القانون وكذا المواد 48 الى 51.<sup>2</sup>

\_ كما نصت ماده 53 منه على ما يلي: « ينشا الحق في منحه الوفاه لذوي الحقوق العامل ابتداءا من اليوم الاول من مباشره عمله الفعلي.»

\_ يخص الراتب التقاعدي فذكر القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد وبالتحديد النصوص المواد التي 31/30 منه حيث جاءت في ماده 30: « وفاه صاحب المعاش او العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من المعاش المنقول وفقا للشروط النصوص عليها في هذا القانون.»

منصه ماده 131 على انه « يعتبر كل من ذوي الحقوق كل من

\_ الزوج

\_ الاولاد المكفولين

\_ الاصول المكفولين.»<sup>3</sup>

\_ هذه ماده تشترك مع ماده 67 من القانون 83- 11 في صفه ذوي الحقوق. شروط الاستفاده من الاداءات العينيه والنقديه:

<sup>1</sup> - المادة 2 من القانون رقم 83/11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعيه(ج.رج.ج.العدد 28 الصادر بالتاريخ 03 يوليو 1883).ص1792.

<sup>2</sup> - المواد 48 الى 51. المرجع نفسه

<sup>3</sup> - المادة 31 /30 من قانون رقم 83 / 12 متعلق بالتقاعد، المرجع السابق، صفحه 1806.

\_ نصت عليها الماده 67 من قانون الشروط اللازمه والضروره والمستوجبه لذلك بحسب مجال التغطية.<sup>1</sup> وعليه فان المشرع الجزائري يشترط في كل من الزوج المؤمن هو الاولاد المكفولون الاصول المؤمن لهم ما يلي:

1\_ بالنسبه للزوجه المؤمن له:

يستفيد الزوج المؤمن له من الاداءات العينييه لابد ان لا يمارس نشاطا مهنيا ماجورا اما اذا الزوج نفسه اجيرا يمكن الاستفاده بصفه صاحب الحق ان كان لا يستوفي في شروط التحويل الحقوق بحكم نشاطه ويتقاضى نصف الاجر الوطني الادنى المضمون.

\_ يتوقف وجوب الاستفاده الزوج من المعاش منقوله النظر لزواجه الشرعي من المؤمن عليه او صاحب المعاش المتوفى.<sup>2</sup>

هذا ما لم يفرق المشرع بين الزواج العرفي والزواج الموثق، ولم يفرق ايضا بين الزوج او الزوجه في استحقاق مبلغ المعاش حدد وسائل الاثبات.

اذا كان الزوج المستفيد من المعاش مباشره للتقاعد في يمكنه الجمع بين المعاشين لكونها من الاصليين المختلفين، اذا كان يستحق الزوج معاشه مباشره لكونه تابعا عن النشاط المهني الشخصي بينما المعاش المنقول يعود اليه بصفته زوجا باقي على قيد الحياه.<sup>3</sup>

2- بالنسبه للاولاد المكفولين:

يعتبر الاولاد المكفولين او المؤمن عليه من ذوي الحقوق هم الاولاد الذين ولدوا قبل وفاته او اكثر من خلال 305 يوما لتاريخ وفاته. وهذا ما يشترط المشرع الجزائري ويعتبر الابناء المكفولين هم على التوالي:

\* المكفولين من الجنسين البالغين اقل من 18 سنه حسب المفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> - عبد الرحمن خليفي، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، (مدخل عام لقانون العمل الفرديه في منازعات العمل الجامعي وممارسه حق الاضراب. منازعات الضمان الاجتماعي). د ط، علوم النشر والتوزيع، الجزائر: 2008 ص 11.

<sup>2</sup> - المادة 02 من القانون 83- 12 متعلق بالتقاعد المرجع السابق

<sup>3</sup> - المادة 635 من قانون 83- 12 متعلق بالتقاعد المرجع نفسه

\* اولاد البالغون اقل من 21 سنه ومتابعين من الدراسه.

\* الاولاد المصابين ببعها او مرض مستديم يمنعهم من مزاوله اي نشاط مهني مهما كان جنسهم.

\* البنات مهما كان سنهم ،اذا كنا دون دخل ثابت.

3\_ بالنسبه للاصول:

يقصد بالاصول الوالدين اللذان يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاه ابنهم المتوفي متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الادنى للمعاش الوفاه. وذلك عرفنا منه لجميل الوالدين الذي لا يقدر بثمن.

\_ ولا يجوز ان يتعدى مبلغ الاجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش المؤمن عليه وهذا في جميع الاحوال، اذا تجاوز الحد المطلوب وتراجع النسب الوارده المحدده قانونا، كلما تعبر عن ذوي الحقوق.

يدفع معاش التقاعد ابتداء من تاريخ الوفاه المؤمن عليه في حاله عدم وجود ذوي الحقوق اللصوص عليه في احكام هذا القانون، تدفع مستحقات الوفاه عند تاريخ الوفاه الى ورثه المتوفى. حسب القاعده الشرعيه (للذكر مثل حظ الانثيين).

تنص الماده 53 من قانون التامينات الاجتماعيه من منحه الوفاه المقرره لذوي الحقوق، ان يكون المتوفي قد عمل 15 يوما أو 100 ساعه اثناء ثلاثه اشهر التي سبقت تاريخ الوفاه دون ان يفرق المشرع بين العامل في القطاع الخاص او العامل في القطاع العام، انن من لمفترض حق الاستقاده من منحه الوفاه يفتح منذ استلام العامل لوظيفته باعتباره من الاخطار المؤكده للوقوع لكن تاريخ وقوعه غير محدد.

**الفرع الثاني: الوفاه المتعلقة بحادث مهني او مرض مهني:**

\_ كنا قد تطرقنا في الفرع الاول الى وفاه الطبيعيه بالتفصيل هناك وفاه غير طبيعيه قد تكون ناتج عن حادث عمل او مرض مهني كما هي محددده قانون والتي اسس لها المشرع

الجزائري نظام يتعلق بحوادث العمل وامراض المهنيه تسرع على كاه العمال والموظفين مهما كان القطاع النشاط الذين ينتمون اليه.

**اولا : بالنسبه للوفاه المتعلقه بحداث عمل:**

1/تعريف الوفاه المتعلقه بحداث عمل:

(١) الى الوفاه التي يتعرض لها الموظف اثناء مزاولته واداء نشاطه او نتيجته لذلك سواء كان هذا داخل او في مكان الوظيفه او خارجها.

(٢) يستفيد كل من هذه الاحكام كل من الموظف (العامل) المؤمن له اجتماعيا سواء كان عاملا اجرا او غير اجرا مهما كان النشاط الذي ينتمي اليه ومهما كان الاجر الذي يتقاضاه ومهما كانت طبيعه عقد العمل.<sup>1</sup>

\_ حسب ما جاء في الماده سته من القانون 83- 11 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنيه، يعتبر حادث العمل كل حادث يتعرض له العامل ينتج عن اصابه بدنيه ناتجه عن سبب مفاجئ والخارجي وطرا في اطار علاقه العمل.

يعد بمثابة حادث عمل الحادث الذي وقع اثناء إما:

قيم بالعمل مهمه ذات طابع استثنائي او دائم خارج المؤسسه، تنفيذ التعليمات صاحب العمل.

\* ممارسه العهد الانتخابيه او بمناسبه ممارستها.

\* مزاوله النشاطات الرياضيه التي تنظمها المؤسسه المستخدمه.

\* القيام بالعمل للصالح العام او في حاله انقاذ شخص معرض للهلاك.

\* في حادث الذي يقرأ اثناء مسافه التي يقطعها المؤمن له للذهاب الى العمل او الرجوع منه اي مسافه بين المكان العمل والاقامه.

\* كل حادث يطرا الموظف او وفاه في مكان العمل في مدته يفترض انه ناتج عن العمل ما

لم يثبت العكس<sup>1</sup>، الماده 11 من القانون 83- 13 نصت على ما يلي: « ويسقط هذا افتراضا

<sup>1</sup> - الماده 03 - 08 من القانون 83/12، المرجع السابق. ص 1800-1801.

اذا اعترض ذوي الحقوق على العامل طلب هيئه الضمان الاجتماعى المتمثل فى تشريح الجثه الا اذا قدم الدليل على وجود علاقه سببيه بين الحادث والوفاء.»

نص المشرع الجزائرى فى ماده 09 من القانون رقم 83-13 على انه: « يجب اعتبار الاصابه او الوفاء للذات تطرا فى المكان العمل او فى مدته واما فى الوقت بعيد عن الظروف وقوع الحادث واما فى وقت البعيد عن ظروف وقوع الحادث واما اثناء العلاج الذى عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس»<sup>1</sup>

\* يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها فى التشريع الخاص بحوادث العمل، لا بد اولا ان يصرح بالحادث فى 24 ساعه لصاحب العمل ما عاد فى حاله القوه القاهره وايام العطل، ويقوم صاحب العمل هو فى دوره التصريح بالحادث لدى هيئه الضمان الاجتماعى فى ظرف 48 ساعه من علمه بنبا الحادث.

## 2/ اجراءات الوفاء المتعلقة بحادث العمل:

لمعاينه والتصريح بالحادث اثرا وقوعه وكذا كيفيه النظر فى الملف وحق الناشئ عن الوفاء ومبلغ الربع واداءات الوفاء بشروط الاستفاده.<sup>2</sup>

حددها القانون الخاص بحوادث العمل والامراض المهنيه 83-13 فى القسم الاول والفصل الاول من الباب الثانى وبالتحديد فى نصوص المواد 13 الى 26 نذكر منها ماده 13 التى

نصت على ضروره التصريح بالحادث بقولها: « يجب ان يتم التصريح بالحادث من قبل

١\_ المصاب او من ناب عن صاحب العمل فى ظرف 24 ساعه ما عاد فى الحالات القاهره ولا تحسب ايام العطل.

٢\_ العمل اعتبار من تاريخ ورود بنبا الحادث الى عمله. الضمان الاجتماعى فى ظرف 48 ساعه.

١- ماده 83/13 المؤرخ 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالحوادث و الأمراض المهنية (ج.ج.ج. العدد 28 صادر بتاريخ 03 يوليو 1983). ص 1810.

٢- عبد الرحمان خليلى. مرجع السابق. ص 111-112.

٣\_ هيئه الضمان الاجتماعى ضرر المفتش العمل المشرف على المؤسسه او الموظف الذى يمارس صلاحيه بمقتضى التشريع الخاص.»

\* فى حاله عدم التصريح بالحادث من طرف صاحب العمل يمكن للعامل المصاب بنفسه او ذوى حقوقه ان يبادر بالتصريح لدى هيئه الضمان الاجتماعى فى اجل مدته اربع سنوات من يوم وقوع الحادث.

تنص ماده 16 17 من قانون 83 -13 «تقوم هيئه الضمان الاجتماعى بعد التصريح لديها بالحادث بالبت فى طابع المهني للحادث فى اجل 20 يوما. وعليها ان لا ان تشعر العامل وداوى الحقوق فى حاله اعترابها على الطابع المهني فى اجل 20 يوم من ابلاغها بالحادث»<sup>1</sup>

نص ماده 22 الى 26 من قانون رقم 83-13 خاص بحوادث العمل والامراض المهنيه على ما يلى: «يقوم الطبيب الذى يختاره العامل المصاب بمعايينه الاصابات لتحرير الشهادتين الاولى وهى شهاده اوليه بعد الفحص الطبى الاولى بعد حادث مباشره والثانيه هي شهاده الشفاء اذا لم يترتب عن الحادث عذرا دائما او شهاده الجبر اذا نجم عن الحادث عجز دائم.»<sup>2</sup>

\_ وتسلم نسخه من هاتين الشهادتين الى المصاب والاخرى الى هيئه الضمان الاجتماعى ان تطلب راي المراقبه.

الماده 26 من قانون رقم 83\_13 «يجب على هيئه الضمان الاجتماعى ان تطلب راي المراقبه الطبيه عندما يتسبب الحادث فى الوفاء....»

تضاف الى النسبه الوارده فى الجدول نسبه الاجتماعيات اخذ بعين الاعتبار بين العامل المصاب قدراته ومؤهلاته المهنيه وكذا حالته العائليه والاجتماعيه.

<sup>1</sup> - ماده 14 من القانون 83-13 . المرجع السابق .ص1811

<sup>2</sup> - ماده 22-26 من القانون 83/13 ، المرجع نفسه .1812.

## ثانيا/ الوفاه المتعلقه بالمرض المهني:

### 1/تعريفها:

هي الوفاه الناتجه عن تفاعلات او تسربات او مواد او روائح او ما شابهها والمسببه للامراض والتسمم وبعض التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص والمؤديه بدورها الى الوفاه.<sup>1</sup>

المشعر الجزائري لم يعطي تعريفا شاملا وجامعا مانعا للامراض المهنيه ربما ترك ذلك للتنظيمات اللاحقه.

### 2/أسبابها:

ان الامراض المهنيه على نقيض الحوادث العمل تظهر وتتولد بالمحيط الذي يعيش فيه الموظف المواد التي يلامسها اثناء تنفيذه لعمله. نص المشعر الجزائري على هذه الحاله في ماده 63 من قانون رقم 83- 13 السابق ذكره على انه: « تعتبر الامراض المهنيه كل اعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع الى مصدر مهني خاص وتحدد قائمه الامراض في جدول الخاص بذلك.»<sup>2</sup>

نصت ماده 71 من قانون رقم 83- 13 الثالث ذكره: « يستفيد العامل المصاب بعد الزائم عن عامل من ربع بدل الاجره التي كان يتقاضاها كما يستفيد ذوي الحقوق من منحه الوفاه اذا ادى الحادث العمل او مرض المهني وفاه العامل المؤمن له.»

كما جاء في نص ماده 71 من قانون 83- 12 المتعلق بالتقاعد على: « يلحق التاريخ المعايينه الاولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث.»<sup>3</sup>

### 3/إجراءاته:

\_ منحه ماده 71 من قانون رقم 83- 12 المتعلق بالتقاعد بالفقره (02) على ما يلي: «1\_ يجب على العامل المصاب بالتصريح بكل مرض مهني لدى هيئه الضمان

<sup>1</sup> - أحمية سليمان. المرجع السابق، ص150.

<sup>2</sup> - ماده 63 من القانون 83/12. المرجع السابق، ص1815.

<sup>3</sup> - ماده 71 من القانون رقم 83/12، المرجع السابق، ص1815

الاجتماعي في اجل ادناه 15 يوما. واقصاه ثلاثه اشهر التي في المعاينه الطبيه الاولى للمرض.

2\_ يجب ان يؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التامينات الاجتماعيه.»<sup>1</sup>

\_ اي تتكفل هيئه الضمان الاجتماعي بالعام المصاب بمرض متى صرح باصابته في الوقت المحدد في هذا الجدول وتطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الامراض المهنيه مع بعض التحفظات.

#### المطلب الرابع: العزل والتسريح:

\_ ان المشرع الجزائري منح للجبهه الاداريه المختصه سلطه اتخاذ القرار العزل ضد الموظف المرتكب لمخالفه اهمال المنصب بسبب فقدان الحقوق المدنيه او التجرد منها، ضمان السير الحسن للمرفق العام وضمانته.

#### الفرع الاول : العزل:

##### اولا/ العزل بسبب اهمال المنصب:

يعزل الموظف في حاله اهماله لمنصبه وهذا حسب ما جاء في ماده 184 من الامر 03/06 التي تنص على ان: « اذا تغيب الموظف لمدته 15 خمسة عشر يوما متتاليه على الاقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطه التي لها صلاحيه التعيين اجراء العدد بسبب اهمال المنصب ،بعد الاعذار ، وفق كيفيه تحدد عن طريق التنظيم.»<sup>2</sup>

وانطلاقا من ماده 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17- 321 الذي ينص على: «موظف يتواجد في حاله خدمه الفعلية يتغيب 15 يوما متتاليه دون تقديم اي مبرر مقبول، حيث انه يعتبر مبررا مقبول كل مانع او حاله قوه قاهره خارجين عن اراده الموظف تكون متبوتة قانونيا ولكونها كوارث طبيعيه او العدد البديل الناتج عن المرض المتابعات الجزائيه التي لا تسمح للموظف الالتحاق بمنصب عمله.»

1- المادة 71 ف1، من القانون رقم 83/12، المرجع السابق، ص 1816.

2- فلاح وهيبه، عزله الموظف بسبب اهمال المنصب، مذكره الماستر ميدان حقوق العلوم السيمقدم الوظيفة العموميه بين التطور والتحول من المنظور الموارد البشريه واخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 336.

## 1/ تعريف العزل:

\_ العزل هو اجراء تاديبى يتخذ بمبادره الاداره بابعاد عامل ابعاد نهائيا لسبب اخلال بالتزام وانما لضعف في كفاءته المهنيه او الصحيه لعدم اخلاصه لها، اول عدتها الاقتصاد وذلك بعد ما عدم توافر شروط احالته على التقاعد.<sup>1</sup>

\_ الخروج من الوظيفه بسبب تدهور القدره الجسمانيه هو اذا عبد الغير تاديبى وفي المقابل فان احاله الموظف على التقاعد يمكن ان تترتب اليا في حاله ارتكاب خطأ تاديبيا وفي مثل هذه الحالات فان ابعاد الموظف قبل سن التقاعد ينجم عن عقوبه تاديبيه حاله على التقاعد الالى او العزل.<sup>2</sup>

\_ العز الغير المنصوص عليه ضمن العقوبات التاديبيه والسلطه التي لها صلاحيه التعيين هي التي تقوم بعزل الموظف، اما من حيث الاثر وحسب ماده 185 من الامر 06-03 قد نصت على ما يلي: « لا يمكن للموظف الذي يكون محل عقوبه التسريح او ان يوظف من جديد في العمل الوظيفه العموميه.»<sup>3</sup>

## 2/ شروط توقيع عقوبه العزل:

\_ لا يجوز توقيع عقوبه العزل الا بنص تشريعي يجيز ذلك.  
 \_ ان يطلع الموظف المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبه.  
 \_ لا يجوز النطق بعقوبه العزل قبل استشاره المجلس التاديبى.  
 \_ ان يكون قرار العقوبه مسببا وكذلك قرار مجلس التاديبى وان لم توجد اسباب تاديبيه للعزل كان مشوبا بعيب التعسف في استعمال السلطه.<sup>4</sup>

\_ واناظ الاختصاص بتوقيعها بمجالس التاديبيه وغالبا ما توقع العقوبه العزل بقرار من مجلس التاديبى على الموظف الذي يثبت ارتكابه مخالفه جسيمه ولذلك تحاط عقوبه العزل

1- فلاح وهيبه، المرجع السابق، ص07.

2- سعيد مقدم، الوظيفه العموميه بين التطور والتحول من منظورين الموارد البشرىه واخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص336.

3- موسى بودهان، المرجع السابق، ص168.

4- سليمان الطماوي الوجيز في القانون الاداري دار الفكر العربى 1971: القاهرة، ص429

من الخدمه بالضمانات التأديبيه التي تكفل عداله العقوبه من جهه وسلامه الاجراءات التأديبيه التي تتم امام مجالس التأديبيه التي تصدر قرار العزل.<sup>1</sup>

### 3/ الطبيعه القانونيه للعزل:

\_ نجد ان العزل هو اجراء عقوبه تأديبيه في ان واحد، الاثار التي ترتبها من انتهاء العلاقه الوظيفيه وعدم التوظيف مجددا في الوظيفه العموميه والروايه يرجع وتكليف بالعقوبه خاصه ان المشرق قد جمع بينه وبين التصريح من حيث الاثار ايضا حتى لا يستفيد الموظف الذي اهمل منصبه من اهماله، ولا للموظف المذنب من خطئه المهن الجسيم. في ماده 136 من المرسوم 85- 59 نصا على ان العزل يتخذ رغم الضمانات التأديبيه المنصوص عليها في التنظيم الاداري المفعول والضمانات التأديبيه كما هو معروف لا تقرا الا في حاله ارتكاب الموظف خطأ مهنيا يترتب عنه اجراءات تأديبيه:

\_ خطأ مهنيا وان كان هذا الخطا غير منصوص عليه في المواد التي تعرضت لتصنيف الاخطاء.

\_ اقصاء الموظف المعزول من التوظيف مجددا من الوظيفه وهو نفس الجزاء المسلط على الموظف المسرح التأديبيا.

\_ اقرار الضمانات التأديبيه للموظف المرتكب الخطا هجر الوظيفه المرتب العزل.

\_ ان المشرع الجزائري لم يدرج التخلي عن منصب ضمن الاخطاء المهنيه الجسيمه من الدرجه الرابعه المنصوص عليها في ماده 184 باعتبارها من التدابير التأديبيه التي لا ينبغي عن الحرمان من الحقوق الوظيفيه كعقوبه اتباعيه ذلك لمكان المشرع او العزل هما من الاجراءات التأديبيه الاداريه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - فلاح وهيبه، المرجع السابق، ص10.

<sup>2</sup> - نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الثاني، كليه الحقوق الاردنيه، دار الثقافه للنشر والتوزيع 1430 هـ -2009م، ص226.

**ثانيا :العزل بسبب فقدان الحقوق المدنيه او تجرد منها**

أ) فقدان الحقوق المدنيه: حددت ماده 75 من الامر صفر سته صفر ثلاثه المؤرخ في 15 جويليه 2006 شروط لا يمكن لاي موظف كان يوظف الوظيفه العموميه. وما لم تتوفر فيه من بين الشروط فقدان الحقوق المدنيه.

ب) فقدان الحقوق الجنسيه:

\_ يحدث في الحياه العمليه ان يفقد الموظف اثناء مساره المهني الجنسيه الجزائريه او التجريد منها: يكون التجريد من الجنسيه:

\_ صدور حكم على الجزائري من العمل بعد الجنايه او جنحه تمس بامن الدوله.

\_ اذا تهرب عن قسط من اداء الواجب الخدمه الوطنيه.

\_ اكتساب عن طواعيه الجنسيه الاجنبيه واذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسيه الجزائريه.

\_ عدم الاستجاباه لانذار الذي يوجه من الحكومه الجزائريه التخلي عن الوظيفه في بلد اجنبي او عضويته في منظمه دوليه ليست الجزائر عضوا فيها.

\_ المراه الجزائريه التي تكتسب زوجها الاجنبي والاذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسيه الجزائريه.

ان انظمه الكافه الدول تتطلب من يتولى الوظيفه العامه، ان ينتمي لجنسيتها لتضمن قدر من الولاء في الموظفين العاملين في اجهزتها وقت تتطلب نظام الخدمه توفر الجنسيه الجزائريه على غرار نظام الاجنبي الذي يعين في احد الوظائف العامه.

**الفرع الثاني: التسريح:**

يعتبر التسريح التاديب من الحالات التي يكاد الجماع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل بحق ايقاف او فصل الموظف الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم اثناء قيامه بعمل او

بمناسبه ذلك، وهذا قصد حمايه مصالحه من جهه، وضمان استقرار وفعاليه النظام في المؤسسه المستخدمه.

في نص ماده 62 من الامر 66 - 133 المتضمن القانون الاساسي للوظيفه العموميه في الجزائر على ان: « المهام الذي يترتب عليه فقدان صفه الموظف ينتج عن... التسريح\_العزل.»<sup>1</sup>

#### اولا/تعريفه:

يعد التسريح التاديبى من اخطر العقوبات التاديبيه جسمه من حيث الاثار الماديه والمعنويه التي يحدثها اتجاه الموظف العموميه الاخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفه العموميه مره اخرى وبالتالي فان التصريح التاديبى يختلف عن بقيه صور انهاء خدمه والاجراءات التحفظيه التي تتخذها الاداره باعتباره متصلا بالخطا الجسيم الذي تشرف السلطه الرئاسيه على تقديره مع مراعات الاداره المستخدمه والمصلحه الاداره المستخدمه ومصلحه الموظف على حد سواء في سياق مباشر تسريح الموظف تاديبيا.<sup>2</sup>

تنص ماده 163 من الامر صفر سته صفر ثلاثه على ان التصريح التاديبى هو من الدرجه الرابعه.

وتنص ماده 181 من نفس الامر على ما يلي: « يعتبر على وجه الخصوص الاخطاء المهنيه من الدرجه الرابعه:

- 1) الاستفاده من الامتيازات من اي طبيعه كانت يقدمها له الشخص الطبيعى او المعنوي مقابل تاديه خدمه في اطار ممارسه مهامه.
- 2) بين الوظيفه يشغلها ونشاط مريح اخر.
- 3) تزوير الشهادات والمؤهلات وكل وثيقه سامحت له بالتوظيف الترقيه.

<sup>1</sup>-62 من الامر 66-133، المتضمن القانون الاساسي للوظيفه العامه في الجزائر، المرجع السابق.  
<sup>2</sup>- زياد عادل تسريح الموظف العمومي وضمائنه، اطروحه لنيل شهاده الدكتوراه، في العلوم تخصص قانون، جامعه مولود معمري- تيزي وزو- كليه الحقوق والعلوم السياسيه، 11 ماي 2016، ص17.

4) التسبب عمدا في اضرار الماديه الجسيمه بتجهيزات واملاك المؤسسه او الاداره العموميه التي من شانها الاخلال بالسير الحسن.»

**ثانيا :عقوبه التسريح مع الاشعار المسبق:**

\_ والتي تؤدي الى فقدان صفه الموظف العمومي بمجرد توقيعها، الا ان هذا التسريح لا يترتب عليه فقط حقه المعاش اي ان السنوات السابقه التي ادى في خدمه تحسب في معاشه بعد وصوله لسن التقاعد.

\_ فسخ العقد دون اشعار مسبق او تعويض:

وهو ما يقضي ان الفسخ عقد العمل في النظام التعاقد موبى طرق غير تاديبية اما التصريح مع الاشعار المسبق فهو ما يتم بطرق تاديبية.

\_ اضافه الى ذلك نص المشرع الجزائري في تعديل قانون العقوبات على ان يتمثل الحرمان من ممارسه الحقوق الوطنيه والمدنيه والعائليه في العزل او الاقصاء في جميع الوظائف العموميه التي لها علاقه بالجريمه.<sup>1</sup>

\_ وتتصت احكام المرسوم 66- 148 مؤرخ في 02 جوان 1966 على ان الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنيه تسوى وظيفته.

\_ واما احالته على التقاعد الجبري اذا توفرت فيه الشروط الاقدميه المنصوص عليها لهذا الغرض.

\_ واما بتثبيته بالسلك الاذن بالسلك الذي ينتمي اليه. ويحتفظ بهذه الوضعيه بنفس الدرجه التي هي المصنف فيها او في الدرجه التي تليها.

**التسريح الغير التاديبى:**

1-التسريح لاسباب اقتصاديه:

لقد اصبح اجراء التسريح لاسباب الاقتصاديه نظام قانوني متكامل في مختلف النظم

القانونيه المقارنه، القانون الجزائري لم يحدد اهتمام في منتصف التسعينات من القرن

<sup>1</sup> - المادة 181.من الأمر 03-06. المرجع السابق.

الماضي وفي اطار اصلاحات الاقتصاديه واعاده التنظيم وهيكله المنظومه الاقتصاديه الصناعيه والتجاريه والماليه التي ادت في اغلبيتها الى التسريح العدد من العمال في الغياب الرقابيه الاداريه.

\_ عوامل الطارئه على المشروع لا دخل للاداره صاحب العمل فيها.

\_ عوامل التنظيميه بدخل من صاحب العمل بغرض تحسين وحسن سير المشروع.

2-اقسام التسريح التأديبي:

أ)التسريح الفردي: هو كل التسريح يمص شخصا واحدا حيث نجد ان الامر 66 - 133 في ماده 68 التي تنص على ما يلي: « ان الموظف التي تثبت عدم كفاءته المهنيه دون ان يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبه تاديبيه يمكن لها اما \_ ان ينصب في الوظيفه اقل درجه.

\_ واما ان يقبل بالمطالبه بحقوقه في التقاعد او يسرح.»

ب) التسريح الجماعي: الفصل او التسريح اكثر من عاملين دفعه واحده أو وفق الجدول الزمني المحدد بصفه متلاحقه نظرا لاسباب الاقتصاديه، او هو الاجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات ماليه او تجاريه او التقنيه تفرض عليه تحقيق او التقليل من عدد العمال الذين يشغلون لديه كحل وحيد لاعاده التوازن الاقتصادي او المادي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص363 إلى 365.

**المبحث الثاني: اسباب انقطاع العلاقه الوظيفيه المؤقته:**

سنه تناول من خلال هذه الدراسه المبحث الثاني اسباب انقطاع الموظف العام عن الخدمه بصفه مؤقتة التي اقرها المشرع الجزائري في ماده 127 من الامر 06-03 لمتضمن القانون الاساسي الوظيفيه العموميه. وتمكننا من معرفه الوضعيات التي تسمح للموظف من توقيف العلاقه الوظيفيه بصفه مؤقتة مع الاداره لانها قد تدخل في حياته ظروف استثنائيه اثناء مساره المهني تتطلب التفرغ التام للانشغال بها سواء بطلب من الموظف او في اطار حركه النقل وما تقتضيه بعض الاسلاك والرتب كالانتداب والاستيداء اضافه الى وضعيه خارج الاطار واحاله الى الخدمه الوطنيه، لدى سنتطرق في المبحث الثاني الى وضعيات التي تؤدي الى انقطاع المؤقت اثناء مساره المهني.

**المطلب الاول :الانتداب:****الفرع الاول : تعريف وانواع الانتداب:****أولا/تعريف الانتداب في قانون الوظيفه العموميه:**

(أ)تعريف الانتداب في ظل الامر 66- 133:

جاء في نص ماده 41 من الفصل الثاني الامر 66- 133 بعنوان اللاحق كما يلي:

في هذا الاطار من حقوقه في الترقيه والتقاعد.<sup>1</sup>

\* تعريفه في الامر 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفه العموميه فعره في ماده 135 منه «بانه احاله الموظف الذي يوضع خارج سلكه الاصلي او ادارته الاصليه مع مواصله الاستفاده من هذا السلك من حقوقه في الاقدميه وفي الترقيه في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسه او الاداره التي ينتمي اليها.»

(ب) تعريف الانتداب الفقهي: نتعرف في هذه الفقره الى بعض التعريف الفقهي التي قدمها

بعض الفقهاء

<sup>1</sup> - ماده 133 من الامر 06-03، المرجع السابق.

1- عرفه الدكتور النواف كنعان كما يلي: يعني الانتداب قيام الموظف بصفه مؤقتة وتنفيذه للقرار من السلطه المختصه بمباشره الاعمال وظيفه اخرى في نفس الدرجه وظيفته او وظيفه تعلقها مباشره سواء كان ذلك في الدائره اخرى غير دائرته او في وظيفه اخرى في دائرته نفسها.<sup>1</sup>

2- عرفه محمد انس قاسم: انه حاله التي يكون فيها الموظف خارج اطاره الاصلي ولكنه يواصل الاستفاده في هذا الاطار من حقوقه في الترقيه في التقاعد.

(ج) وضعيه الانتداب: يقصد به اسلادا الى الموظف المؤقت الوظيفه اخرى خارج الجبهه التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجه في الوظيفه الاصليه بصوره مؤقتة داخل وحدته الاداريه او الوحده الاداريه اخرى مع بقاءه مرتبطه عضوا بادارته الاصليه.

### ثانيا/ انواع الانتداب:

ان انواع الانتداب مختلف عبرت عنها صراحه المواد 134- 135 من الامر 06-03 متضمن القانون الاساسي للوظيفه العموميه والتي نصت على الحالتين اساسيتين هما الانتداب قوه القانون والانتداب بناء على طلب الموظف ومن خلال هذا سنتطرق اولاً الى حاله الانتداب قوه القانون وحاله الانتداب الموظف بناء على طلبه:

### (1) الانتداب بقوه القانون:

تتعلق بمراعاة حق الموظف في المشاركه السياسيه او تمثيله وكذا الحق في متابعه التكوين الذي يعود بالفائده على الموظف والمرفق العام يرفع مستوى الاداء خاصه عندما يهدف الانتداب الى حاجه المرفق الى موارد بشريه التي تضمن بكثافتها ضمان سيروره المرفق العام.

<sup>1</sup>- نواف كنعان، القانون الإداري، المرجع السابق. ص78.

## (أ) حالات الخاصه يتم انتداب فيها الموظف بقوه القانون:

1- الانتداب من اجل عهده انتخابيه او تمثيله هي او لمنصب وظيفه عليا: فبالرجوع الى الاحكام ماده 134 من الامر 03-06 نجد بان حالات الانتداب بقوه القانون<sup>1</sup> تكون للأسباب التاليه:

\* من ممارسه المهام بصفته عضوا في الحكومه وذلك كان يتم تعيينه كوزير او عضو بالوزاره او وزير المنتدبا او كاتبا الدوله او مكلف بالمهمه.

\* الانتداب من اجل العهده انتخابيه دائمه في المؤسسه الوطنيه او جماعه اقليميه: من اجلي تمكين الموظف من ممارسه مهام بصفه منتخب في المؤسسات الوطنيه او الجماعات المحليه كان يتم انتخابيه كرئيس للمجلس الشعبي البلدي او الولائي في واحد من هذه الوضعيه الانتداب بقوه القانون وذلك لتكريس لما نصت عليه ماده 56 من الدستور 1996 « لكل مواطن الحق في ان ينتخب او ينتخب».

\* تمكينه من ممارسه وظيفه عليا او منصب عال في المؤسسه او اداره عموميه اخرى: وذلك طبقا للقائمه الوظائف العليا للدوله التي اوردها المرسوم التنفيذي رقم 90-277 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الذي يحدد الوظائف العليا في الدوله بعنوان الاداره والمؤسسات والهيئات العموميه بخصوص بالمناصب العليا.

\* الانتداب من اجل عهده نقابيه دائمه وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به: نقطه ماده 134 من الامر 03-06 على الانتداب بقوه القانون في حاله ممارسه الحق النقابي الذي يعد من الحقوق المكرسه دستوريه بموجب ماده 56 من الدستور 1996 والتي جاء فيها « الحق النقابي معترف به جميع المواطنين».

\* الانتداب من اجل تمثيل الدوله المؤسسات الدوليه: كثيرا ما يتم الانتداب بعض الموظفين العموميين من اجل تمثيل الدول التي ينتمون اليها في المؤسسات الدوليه.

<sup>1</sup> - ماده 134 من الامر 03-06، الفقرة 1. المرجع السابق.

ويقصد بالهيئات الدوليه والمؤسسات الدوليه تلك المؤسسات التي تنشئها مجموعه من الدول على وجه الدوام الاطلاع بشأن شؤون الدوليه العامه المشتركه.

\* الانتداب من اجل تكوين او الدراسه: حيث تعتبر هذه الحاله من الحالات التي نص عليها ماده 134 من الامر 03-06 السابقه الذكر وذلك من اجل تمكين الموظف من متابعه التكوين المنصوص عليه في القوانين الاساسيه خاصه او متابعه التكوين او الدراسات ابن ما لم يتم تعيين الموظف لذلك من المؤسسه او الاداره العموميه التي ينتمي التكوين حيث نصت عليه ماده 104. 105 من القانون الاساسي للوظيفه العموميه قصد ضمان تحسين تاهيل الموظف وترقيته المهنيه، بهدف الى شد الحاجه الفنيه.

ثانيا/ الانتداب بناء على طلب الموظف:

(1) الانتداب بطلب موظف من اجل متابعه او ممارسه نشاطات لدى مؤسسه عموميه اخرى:

- قد نصت ماده 135 من الامر 06-03 على ان على ان ينتدب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسه النشاطات لدى مؤسسه عموميه اخرى، وفي رتبته غير رتبته الاصليه فيقوم الموظف في هذه الحاله بتقديم بطلب وفق الاشكال المقرره يتضمن جميع المعلومات الخاصه به وبالجهد التي يشغل فيها وظيفته وكذا الجهد المراد الانتداب اليها.

(2) الانتداب بطلب من الموظف لتمكينه من وظيفه التاثير لدى مؤسسات او هيئات عامه: وهي الهيئات التي تمتلك الدوله كل راس مالها، فيلتزم الموظف المنتدب بناء على طلبه الى ممارسه نشاط التاثير التكوين لمشاريع او لحد العمال واطارات يشترط ان تكون الهيئه العموميه المنتدب اليها تمتلك الدوله راس مالها او جزء على الاقل.

(3) الانتداب من اجل ممارسه مهمه في اطار التعاون لدى المؤسسات او هيئات دوليه: عليه ماده 135 من الامر 06-03 غير ان هذه الفقره جاءت غامضه بنصها على انه في اطار التعاون الدولي الذي عادت ما يكون بناء على رغبه المؤسسات والهيئات الاداريه

في ما بينها من اجل بعض الموظفين التابعين لها في وضعيه الانتداب من اجل التعاون والتبادل.

**الفرع الثاني: اجراءات الاحاله على الانتداب وشروطه:**

**اولا: اجراءات الانتداب ومدته:**

\_ يتم تجسيد الانتداب بنوعه السابقين بقرار اداري فردي<sup>1</sup> صادر عن السلطه او السلطات المؤهله لمدته الدنيا قدرها 6 سته اشهر ومدته القسوه قدرها 5 خمس سنوات كما نصت على ذلك ماده 136 من الامر صفر 06-03 الذكر.

\_ الاستثناءات المقرره بالخصوص المده:

لا تسري احكام ماده 136 السابقه ذكرها بخصوص المده المقرره على الحالات المنصوص عليها في ماده 134 من نص القانون اي على الانتداب بقوه القانون فالعبره بمدته الشغل الوظيفيه او العهد او التكوين او الدراسات التي يتم الانتداب من اجلها (الفقره من ماده 136).<sup>2</sup>

\_ القواعد التي يخضع لها الموظف اثناء مده الانتداب:

يخضع الموظف المنتدب بالقواعد التي تحكم مصب او وظيفه اعود التي ينتدب اليها كما يخضع في مجال التقييم يتقاضى للاداره العموميه المؤسسه العموميه اول الهيئه التي انتدب اليها.

**ثانيا/ الشروط القانونيه لوضعيه الاحاله على الانتداب:**

**(1) الشروط المتعلقة بالموظف المنتدب:**

يشترط في الموظف الذي يراد انتدابه الشروط التاليه:

<sup>1</sup> - ماده 145، من الامر 06-03، المرجع السابق

<sup>2</sup> - سعيد مقدم ،، المرجع السابق، ص 287.

اولا :ان يكون الشخص المنتدب يحمل صفه الموظف العمومي: قصه ماده 04 من الامر 03-06 من القانون الاساسي للوظيفه العموميه « موظف كل عون عين في الوظيفه العموميه الدائمه ورسوم في رتبته في السلم الاداري».

\_ ثانيا :ان يكون الموظف في حاله الخدمه الفعلية في سلكه الاصيلي: ويعني ذلك انه لا يجوز الانتداب على الانتداب السابق ولا الانتداب على الاستدعاء الامر الذي يستوجب قضاء الحد الادنى في حاله الخدمه الفعلية قبل الاحاله على الانتداب.<sup>1</sup>

رابعا: مؤهلات الموظف العمومي: وهذا ما نجد نصه في ماده 100 من المرسوم خاص 85-95 حيث تنص على انه لا يحق ان يندب الا العمال الذين تتوفر الشروط الشهادات العمليه او المؤهلات التي تسمح لهم بان يلحق بالسلك ويرتب على الاقل في السلم 13

### 1)الشروط المتعلقة بالجهه الاداريه المعينه بالانتداب:

اولا: اقرار وضعيه الانتداب من الجهه الاداريه المختصه: فبالنسبه للقانون الاساسي للوظيفه العموميه لسنة 1966 الصادر بتاريخ 2 6 1966 يجري الحاق بموجب قرار مشترك بصدور من الوزير المختص بعد اخذ الراي الوزير المكلف بالوظيفه العموميه ووزير الماليه بحكم القانون لممارسه المهام العضويه في المجلس الوطني اناديك<sup>1</sup> او في المنظمات التي تدير الحزب.

### ثانيا: استشاره لجنه متساويه الاعضاء:

فباعتبار ان وضعيه الانتداب تدخل ضمن المسائل الفرديه التي تخص الحياه المهنيه للموظفين فان استشاره اللجان المتساويه الاعضاء بشأن الوظيفه الانتداب تكون اجباريه في الحالات التي تكون بطلب من الموظف اتعود الى السلطه التقديرية فيها للجهه الاداريه المعنيه بالانتداب منصفه ماده 64 من نفس الامر 03-06 على ان هذه اللجان تتشا في

<sup>1</sup> - هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص171

المسائل الفرديه التي تخص الحياه المهنيه للموظفين كما تتمتع بصلاحيه الترسيم وبصلاحيه التاديبه بصفتها مجلس التاديبه.

\_ ماده 68 من الامر صفر 06-03 السالف الذكر على كيفيه الانتخاب اعضاء اللجان الاداريه متساويه الاعضاء.2

(3) الشروط العامه الاخرى: \_ عدم تجاوز المده المحدده قانونا وضعيه الانتخاب بطبعها مؤقتا ولا يجوز البقاء في هذه الوضعيه اكثر من المده المحدده قانونا في الامر 66-133 حددت مده الانتخاب بانها لا يمكن ان تتجاوز كما اقصى حد خمس سنوات قابله للتجديد. اما في الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام بالوظيفه العموميه فقد نصه ماده 163 من هو على ان يكرس الانتخاب لمده قدرها سته اشهر ومده قصوى قدرها خمس سنوات.

\_ عدم جواز الانتخاب الموظف الى الوظيفه اقل في الانتخاب لا يكون الا للوظيفه من نفس الدرجه او الوظيفه تعلوها مباشره او وظائف او مناصب عليا حيث لا يضار الموظف من قرار الانتخاب.

### المطلب الثاني: الاحاله على الاستيداع:

\_ هي حاله وسط بين الخدمه الكامله وبين الفصل، فيديو يبعد الموظف المحال الى الاستدعاء عن عمليه كليه لمده محدوده ثم يتقرر مصيره بصوره باتة في النهايه المده. الاحاله على الاستدعاء هو الايقاف المؤقت للعلاقه العمل بالنسبه للموظف المرسل في منصب (مثبت) في عمله.

### الفرع الاول: تعريف وانواع الاحاله الاستداع:

#### اولا/ تعريف الاحاله على الاستداع:

\_ ان الاحاله على الاستداع هي التوقيف لعلاقه العمل يجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالاجر والترقيه والتقاعد الا انه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبه

في رتبته،<sup>1</sup> طبقا للماده 145 من القانون 06-03 من الاستداع هي هي الحاله من الحالات التي تضع الموظف في وضعيه قانونيه تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل ،وهي الوضعيه التي تؤدي الى:

\_ توقيف راتب الموظف.

\_ وحقوقه في الاقدميه وفي والترقيه في الدرجات وفي التقاعد.

والانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقد الحقوق المكتسبه في رتبته الاصليه عند تاريخ الاحاله على الاستدعاء بل يحتفظ بها كامله، ما هناك ان علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا

التاريخ لتستأنف بعد اعاده الادماج في رتبته بعد انقضاء مده الاستدعاء الماده 145 فقره 2.

ومن بين كل وضعيات الموظف في الاداره تتمتع وضعيه الاحاله على الاستداع الموظف امكانيه التعليق، وفقا ما تقتضيه ظروف الحياه الشخصيه او العائليه او حتى المهنيه ارتباطاته الوظيفيه مع الاداره دون ان تنقطع علاقته بها نهائيا.<sup>2</sup>

**ثانيا/ انواع الاحاله على الاستداع:**

\_ هناك نوعان من الاستداع : الاستداع بقوه القانون والاستداع الارادي اي بطلب المعني:

(1) الاستداع بقوه القانون:

\_ تتمثل الحالات التي لا تملك فيها الاداره السلطه التقدير بل وجب عليها الاعلان احاله الاستداع متى برر الطلب باحدى الحالات ادناه:

\_ اشارت الى هذه الحالات الماده 146 من القانون الاساسي العام للوظيفه العموميه التي نصت على: « تكون الاحاله على الاستداع بقوه القانون في الحالات التاليه:

<sup>1</sup>- كمال الرحماوي، تاديب الموظف العام في القانون الجزائري، جامعه 8 ماي 1945، قالمه، الحقوق والعلوم الاداريه : الجزائر ،ط 2006، دار الهومه،ص45.

<sup>2</sup>- الماده 145 من الامر 06-03 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفه العموميه في الجزائر، المرجع السابق.

1- في حاله تعرض احد الاصول الموظف او زوجها او احد ابنائه المتكفل بهم لحادث او لاعاقه او مرض خطير،

2- للسماح للزوجه الموظفه بتربيه الطفل يقل عمره عن خمس سنوات،

3- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر على تغيير اقامته بحكم مهنته،

- لتمكين الموظف عن ممارسه من ممارسته الهام عضو مسير لحزب سياسي.<sup>1</sup>

(2) بطلب الموظف: (الاستداع الارادي):

طبقا لنص ماده 148 من القانون الوظيفه العموميه يمكن الموظف لاسباب معنيه ان:

(1) حاله على الاستداع للقيام بالدراسات او البحث

(2) الاحاله على الاستدعاء لاغراض شخصيه.

الفرع الثاني: شروط ومداه الاحاله على الاستداع:

1/ شروط الاحاله على الاستداع:

اولا: شروط الاحاله على الاستداع بقوه القانون:

تكون الاداره المجبره على الاعلان الاحاله على الاستداع لفائده الموظف في حاله

توافر الشروط الاتيه:

1- توافر حاله من الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر في نص ماده 146

نص ماده 147 من الامر رقم 06-03.

2- اثبات السبب الداعي الى الاحاله على الاستداع مثلا اثبات الموظفه ليس عندها وجود

شخص يربي ابنها.

3- قرار فردي من السلطه المختصه يضع الموظف في في وضعيه الاستداع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- أعراب نوال، ومعيز كريمه، الوضعيات القانونيه الاساسيه للموظف العمومي، مذكره لنيل شهاده الماستر في القانون، تخصص اداره والماليه، جامعه اكلي محمد اولحاج، البويره، كليه الحقوق والعلوم السياسيه قسم القانون العام، تاريخ المناقشه 15 مارس 2016. ص47.

<sup>2</sup>- ماده 147 من الامر 06-03، المرجع السابق

## ثانيا/ شروط الاحاله على الاستداع الارادي:

- 1- وجود سبب قانوني المنصوص عليه في المادة 142 الثالث ذكرها.
  - 2- الاقدميه سنتين خدمه الفعلية.
  - 3- احترام النسبه المسموح بها للاحاله على الاستداع المقرر في القانون.
  - 4- قرار من السلطه المختصة باحاله الموظف على وضعيه الاحاله على الاستداع.<sup>1</sup>
- (2) مده الاحاله على الاستداع:

\_ تختلف مده استداع بقوه القانون واما الاستداع الارادي،

1/ في حاله الاستداع بقوه القانون : كمبدا عام فان المده الاحاله على الاستداع بقوه القانون لممارسه المهام المنصوص عليها في المادة 147 تساوي مده المهمه الزوج الموظف في الخارج. الاستفاده من الاحاله على الاستداع طبقا لاحكام المادة 146، اي في الحالات المذكوره سابقا وبقوه القانون، فان الاستداع يمنح للمده الدنيا قدرها سته اشهر قابل للتجديد في حدود اقصى خمس سنوات خلال الحياه المهنيه للموظف.

و نذكر الحالات الاتيه:

\_ لفائده الموظفين اثر التعيين ازواجهم لدى الممثلات الجزائريه في الخارج او انتدابهم الى هيئات الدوليه او الى القيام بمهمه التعاون.

\_ للتمكين الموظف من تربيته ولد له اقل من خمس سنوات او اصيب ببيعها تستلزم علاجا مستمرا.

\_ عند مرض خطير او حادث اصاب زوج الموظف او احد الاولاد.

\_ و لمدته سنه قابله للتجديد اربع مرات.

2/ في حاله الاستداع الارادي: بعد موافقه الاداريه على طلب الاحاله على الاستداع لاغراض شخصيه المنصوص عليها في المادة 148 السابق ذكرها ، فان الاحاله على

1- مختار رحمانى سعاد، وعليل عبد الحليم، على الاستداع في القانون الجزائري، مذكره لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اداره وسير الجماعات المحليه، جامعه الجيلالي بونعامة: خميس مليانه، كليه الحقوق والعلوم السياسيه، 2019، ص28.

الاستداع تمنح لمدته قدرها ستة اشهر قابله للتجديد في حدود سنتين خلال الحياه المهنيه للموظف طبقه لنص ماده 149 الفقره 2.

\_ يعد ادماج الموظف بعد انتهاء المده احواله على الاستداع في سلوكه ويعين في المنصب الذي كان يشغله او في المنصب المماثل وينطلق من جديد تطوره مساره المهني من المستوى الذي كان عليه قبل الاحاله على الاستداع.

\_ وسواء كانت الاحاله على الاستداع بقوه القانون او اراضيه فان تكريسها يتم بقرار فرض من السلطه المؤهله.

### المطلب الثالث :وضعيه خارج الاطار:

\_ تعتبر هذه الوضعيه من بين الوضعيات التي يؤديها الموظف بصفه مؤقتة خارج الوظيفه الاصليه، وتكون بطلب من المعني بعد استنفاده لحقه في الانتداب، ويتم وضع الموظف في هذه الوضعيه لفرته زمنيه محدد.

### الفرع الاول: تعريف وضعيه خارج الاطار:

\_ عرفت ماده 140 من القانون الاساسي العام الوظيفه العموميه بانها: « وضعيه خارج الاطار هي الحاله التي يمكن ان يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في اطار احكام ماده 135 اعلاه، في الوظيفه لا يحكمها هذا القانون الاساسي.»

\_ يتقاضى الموظف الموجود في حاله خارج الاطار راتبه من قبل مؤسسه او التي وضع لديها في هذه الوضعيه، ويتم تقييمه من هذه الاخير، كما يعاد ادماجه عند انقضاء فتره وضعيه خارج الاطار في رتبته الاصليه ولو كان زائدا عن العدد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - ماده 140، من الامر 03-06، المرجع السابق.

**الفرع الثاني: سلطه اتخاذ القرار الوضع خارج الاطار ومدته:**

منصه الماده 2 / 141 من القانون الاساسي العام الوظيفه العموميه على:

« تكرر وضعه خارج الاطار بقرار اداري فردي من السلطه المخوله، لمدته لا تتجاوز خمس سنوات.»<sup>1</sup>

تشبه هذه الوضعيه، بالنظر الى السلك الاصلي نوعا ما وضعيه الاحاله على الاستدعاء باعتبار الموظف في هذه الحاله يفقد حقوقه في المرتب والترقيه في الدرجات والتقاعد، وبالنظر الى الهيئه المستقبله، فان هذه الوضعيه تشبه وضعيه الاتداب وقد تعتبر امتداد لهم

**المطلب الرابع: وضعيه الموظف العمومي للقيام بالخدمه الوطنيه:**

جاء بموجب الامر صفر سته صفر ثلاثه المؤرخ في 15 جويليه 2006 متضمن القانون الاساسي العامل الوظيفه العموميه في الفصل الخامس منه و المعنون: «... وضعيه الخدمه الوطنيه». في مواد 154-155.

وانه يوضع الموظف المستدعي لاداء الخدمه الوطنيه في وضعيه تسمى الخدمه الوطنيه يحتفظ مع مراعاة الاحكام التشريعيه والتنظيميه التي تحكم الخدمه الوطنيه للموظف في مده الوضعيه بحقوقه في الترقيه في الدرجات والتقاعد.

**الفرع الاول: تعريف حاله الخدمه الوطنيه:**

\_ وضعيه الموظفين الذي تم استدعائهم لاداء الواجب الخدمه الوطنيه طبقا للقانون، اذ يبقى فيها الموظف محتفظا بكامل حقوقه المتعلقة بالترقيه في الدرجات والتقاعد وبعد ادماجه فور اتمام مده الخدمه في رتبته الاصليه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أراب نوال و معيز كريمه، مرجع السابق، ص 44.

<sup>2</sup> - بن يزه فتيحه، الوضعيه القانونيه للموظف العمومي وحركه النقليه في قانون الوظيفه العموميه، مذكره للناس شهاده نصير في نظام ل م د، جامعه عبد الحميد بن باديس كليه العلوم والحقوق السياسيه مستغانم، قسم القانون العام، تخصص اداره عامه، السنه الجامعيه 2016 / 2017، ص 30.

\_ موظف على خدمه الوطنيه بقرار فردي المال للتاثيره ثم يمضي من طرف السلطه التي لها صلاحيه التعيين، برقم القرار في سجل المخصص لهذا الشأن، ترسلون نسختين الى المديرية الفرعيه للميزانيه، اول مصلحه المحاسبه للتكفل و النسخه الى المصالح المركزيه او المحليه التابعه للسلطه المكلفه بالوظيفه العموميه للرقابه اللاحقه في خلال 10 ايام ابتداء من التاريخ التوقيع على القرار.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: حاله انتهاء فتره خدمه الوطنيه:

عند انقضاء فتره خدمه الوطنيه، يعاد ادماج الموظف في رتبته الاصليه بقوه القانون ولو كان العدد زائدا، بل وله الاولويه في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل التجنيد، اذا كان المنصب شاغرا او في منصب المعادله، طبقا لنص ماده 155 من نفس الامر. وبالرجوع الى الاحكام ماده 117 من المرسوم 85 95 التي تنص على: «تدخل ماده خدمه الوطنيه في حساب التعويض عن خبره، على اساس المده المتوسطه المنصوص عليها في ماده 75.»<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - اعراب نوال، ومعيز كريمه، المرجع السابق، ص52.

<sup>2</sup> - بن يزه فتيحه، نفس المرجع، ص31.

## خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا اليه في الفصل الاول المتضمن اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه والمؤقته، للموظف العمومي في القانون الوظيفه العموميه في الجزائر. نستخلص ان العلاقه بين الموظف الاداره ليست علاقه مؤبده ودائمه وانما هي علاقه مؤقتة ليس هناك الزام الموظف العام البقاء في خدمه الوظيفه العامه. لذلك حسب ما تطرقنا اليه في المبحث الاول الذي تضمن اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه، التي تعتبر الاحاله على التقاعد من الاسباب النهايه الدائمه التي تضمن للموظف المحال على التقاعد حقوقه في حقه في المعاش وغيره حتى بعد انتهاء هذه الرابطة وغيرها من الاسباب ، لذلك تعطي التشريعات المختلفه للموظف الحريه في التخلي عن الموظف بارادته، فلا محل لاجباره عليه وعلى هذا النحو تكون الاستقاله التي اعتبرت من ابرز الاسباب انتهاء خدمه الموظف العام وغيرها من الاسباب التي ذكرناها لانها التام والدائم للخدمه.

وفي المبحث الثاني تمكنا من معرفه اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه المؤقته. من بينها الوضعيات التي تسمح الموظف التوقيف العلاقه الوظيفيه بصفه مؤقتة مع مراعاة لظروفه العائليه والشخصيه كما وضحناه في وضعيه الاحاله على الاستدعاء وضعيه خدمه الوطنيه.

سنتطرق في الفصل الثاني إلى دراسة آثار انتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه والمؤقته على المسار المهني للموظف العام.

الفصل الثاني  
اثر انتهاء الرابطة الوظيفيه  
الدائمه والمؤقته  
على المسار المهني للموظف العام

يلتحق الموظف بمنصب عمله بمجرد تعيينه باحدى المؤسسات او الادارات العموميه التي يمارسها عمله لديها في اطار تاديه مهامه في خدمه الدوله وبصفه دائمه، وهو من الشروط انطباق صفه الموظف العام وهذا من نصت عليه ماده اربعه من الامر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006

\_ تنتهي الرابطة الوظيفيه للموظف لاي سبب من الاسباب التي سبق وذكرناها في الفصل الاول، تنشأ عن هذه الاسباب اثار مترتبه عن انهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه والمؤقته وهو ما سبب تطرق اليه في المبحثين. المبحث الاول: اثار انتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه واثرها على المسار المهني للموظف العام، اما في المبحث الثالثه نقدم فيه اثار انتهاء الرابطة الوظيفيه المؤقته واثرها على المسار المهني للموظف العام، وعليه سنحاول تقديمها وتطرق اليها بشيء من التفصيل.

### المبحث الاول: آثار انتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه:

من وراء انتهاء الرابطة الوظيفيه بين الموظف والاداره الكثير من الاثار القانونيه، سوف تقتصر دراستنا على الاثار المترتبه على نهايه دائمه، المتمثله في الاحاله على التقاعد والاستقاله والوفاه والعزل والتسريح، وتعتبر كل من هذه الحاله من حالات القانونيه لانتهاء الدائم والتام للعلاقه الوظيفيه يجب ان يمارس في اطار قانوني محدد. لا يربط اثاره الا بعد سرور القرار الاداري المتضمن انهاء الرابطة الوظيفيه من جهه المختصه باصداره. هذا القرار الاداري يرتب اثار تمس العلاقه بين الموظف والاداره حتى نعكس بصفه اساسيه على طرفي العلاقه الوظيفيه سواء الموظف او الاداره المستخدمه، غير ان تاثيرها على الموظف تكون بشكل كبير وبارز. ولاجل ذلك تم تقسيم هذا الى اربع مطالب الاول سنتناول فيه الاثار المترتبه على التقاعد والثاني الاثار المترتبه على الاستقاله، اما الثالثه سنتناول فيه الاثار المترتبه على الوفاه والرابع سنتناول فيها اثار مترتبه على العزل والتسريح.

### المطلب الاول: الاثار المترتبه على الاحاله على التقاعد:

الاحاله على المعاش، او الاحاله على التقاعد كما يسميها التشريع الجزائري، يمكن ان تكون وسيله طبيعيه من وسائل انهاء الخدمه، اي من الاجراءات التنظيم الداخلي، اذا تمت بناء على طلب العامل اي بارادته او بتدخل من الاداره او بارادتها، لبلوغ العامل السن القانونيه اللازمه لاحالته الى المعاش.

فلا شك من ان احاله موظف على التقاعد ينتج اثار عديده على الوظيفه بالنسبه للمنصب الذي كان يشغله في الاداره او العامل بنفسه، وذلك بفك الرابطة والشطب العامل المحال على التقاعد من قائمه العمال المنتمين لتلك المؤسسه او الاداره المستخدمه.

### الفرع الاول: اثار الاحاله على التقاعد بقوه القانون:

او تنتج اثار التقاعد بالنسبه لطرفي العلاقه الوظيفيه للموظف المحال على التقاعد والمرفق الذي كان يمثل الاداره المستخدمه في ما يلي:

### اولا/ بالنسبة للموظف:

يتم انهاء العلاقه الوظيفيه بصدور قرار احاله على التقاعد من طرف السلطه التعيين(الاداره المختصه) وبذلك تنتهي الحياه الوظيفيه للعامل، اذا ما تعلق بواجب المحافظه على السر المهني.<sup>1</sup>

### ثانيا/ بالنسبه للاداره المستخدمه:

ان الاحاله الموظف اول عامل على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبه للمنصب الذي كان يشغله، والواقع ان الاداره تسعى الى التوظيف المستخلفين محل قرارات الاحاله على التقاعد لانها تعلم تاريخ مغادره هؤلاء دون انكار اثر ذلك في نوعيه الخدمات المقدمه من قبل هذا المرفق اذ لا يستوفي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات خدمات شخص اخر لم يباشر العمل من قبل وليس لديه خبره على الاقل لتلك الوظيفه الشاغره، بسبب حاله من كان يشغلها على التقاعد، وهذا اعترافا بما يسمى في جل التشريعات بالخبره ودورها في الحياه.<sup>2</sup>

1/ التقاعد المسبق: يتسبب التقاعد بشتى انواعه في ترك اثار على الجانبين (موظف والمستخدم) وهذه الاثار تتفاوت في درجه اكتسابها الحق لانشاء الضرر المادي والمعنوي على الطرفين:

### أ) الموظف المحال على التقاعد المسبق:

اول اثر نستطيع ان نذكره هو الاثر النصوص عليه قانون الذي يتمثل في انهاء العلاقه الوظيفيه التي كانت تربط الموظف "العامل" التقاعد قبل وقته (المسبق) والاداره المستخدمه او المؤسسه العموميه التي ينتمي اليها وبالتالي يفقد صفه الموظف.<sup>3</sup> بحيث يتوقف مساره المهني وما يتبعه من حقوق وواجبات.

<sup>1</sup> - عموش محمد خليل، و عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة أكلي محمد أولحاج-البويرة، كلية الحقوق العلوم السياسية، السنة الجامعية 2015/2016، ص19.

<sup>2</sup> - المادة 216 من الامر رقم 03-06، المرجع السابق.

<sup>3</sup> - المادة 03 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

اما الاثر الثاني فيتمثل في ان الموظف المحال على التقاعد يتمتع بمعاش باعتباره  
حقد طابع مالي وشخصي يستفيد فيه الموظف مدى الحياه، مهما كان نوع التقاعد بدلا من  
المرتب.<sup>3</sup>

#### ب) بالنسبه للإداره المستخدمه:

الاثر هنا يكون خفيفا او منعدما على سير المرفق العام ما دامت نحتمه الضروره  
وتستدعي ذلك ، تاثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على  
التقاعد (معاش التقاعد)، والذي هو عبارته عن اشتراكات واقتطاعات الماليه تقطع دوري من  
مرتبه بالنسبه معينه ومعلومه، وان كان لم يشر الى ذلك صراحه في المرسوم التنفيذي الخاص  
بالتقاعد المسبق بالنسبه للإدارات والمؤسسات العموميه، انما نص النص على ذلك في  
المرسوم التنفيذي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق.

#### الفرع الثاني: اثار الاحاله على التقاعد بطلب من الموظف:

تنتج عن احاله العامل على التقاعد بطلب منه عده اثار تختلف باختلاف نوع التقاعد  
المحال اليه، سواء في التقاعد النسبي او التقاعد دون ان يشترط السن القانونيه، بالنسبه للعامل  
او بالنسبه للإداره المستخدمه. ونلخص هذه الاثار في ما يلي:

#### اولا/ الاثار المترتبه على التقاعد النسبي:

تمثل هذه الاثار في:

#### 1- بالنسبه للموظف:

لا يختلف الاثر الظاهر الحال عن سابقه من النظامين السابقين هو التوقف النهائي  
عن ممارسه النشاط الوظيفي، بالنسبه للتقاعد النسبي سيكون برغبه من الموظف، وبالتالي  
تظهر حريره في التوقف عن ممارسه النشاط الوظيفي، هذه الحريره تبقى مرتبطه بابداء الرغبه  
وتقديم الطلب الذي يؤكد لها لتبدا الحريره الاداره المستخدمه في المواقف عليه او لرفده لضروره  
المصلحه العامه.

\_ وبالموافقه على ذلك الطالب ينتهي مسار المهني للموظف او العامل المحال على التقاعد.<sup>1</sup>

ويرشا له الحق الاخر في المعاش التقاعد، والذي يختلف المعاش الناتج عن التقاعد العادي.

## 2- بالنسبه لاداره المستخدمه:

الاداره المستخدمه في اختلاف بسيط بينه وبين النظامين السابقين، ويمكن هذا الاختلاف امكانيه رفض الطلب المعنى لضروره السير المرفق العام، ومن جهه اخرى ان الامر الاحاله على التقاعد لا يكون الا بناء على طلب المنتمي اليها، بتوقع مسبقا امرا احالته على التقاعد، وبالتالي قد تستحق وقتا اطول لاستخلافه.

## ثانيا/ الاثار المترتبه عن التقاعد دون شرط السن:

وتتمثل هذه الاثار في:.

### 1- بالنسبه للموظف:

اثار مترتبه بالنسبه للموظف انه يفقد كل تلك الصفه وما يتبعها من حقوق وواجبات فتنتهي علاقه التي تربطه بالاداره المستخدمه، ومن بين هذه الحقوق حقه في الراتب الذي يعوض هذه الحال بمعاش التقاعد، ومثل ما هو عليه الحال بالنسبه لانواع التقاعد، لكن في هذه الحاله يكون كاملا، فلا يمكن اعتماد اكثر من 32 سنه لحساب المعاش التقاعد له كحت اقصى لا يمكن تجاوزه المقدر 80%.

### 2- بالنسبه لاداره المستخدمه:

اما بالنسبه للمرفقه او الاداره المستخدمه في الاثار المترتبه على الاحاله الموظف على التقاعد هي نفس الاثار المترتبه عن حالتها على التقاعد النسبي، وفي تلك الحالتين للسلطه الاداريه السلطه التقديرية لقبول طلب احاله على التقاعد او رفضه او بارجائه.<sup>2</sup>

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص67.

2- عموش محمد عادل وعموش مالك، المرجع السابق، ص23.

### المطلب الثاني: اثار المتربه على الاستقاله:

لما كانت الاستقاله سببا من اسباب انتهاء خدمه الموظف العموميه، فانه يترتب عليها الكثير من الاثار القانونيه والاداريه والماليه التي قد تشترك فيها مع سائر الاسباب انتهاء خدمه الاخرى الا انه فضلا عن هذه الاثار المستغرقة لاستقاله كل اسباب انتهاء خدمه الاخرى، الخاصه تتمتع الاستقاله باثار خاصه خاصه تتبع من طبيعتها الخاصه كسب الارادي الانتهاء خدمه سننطرق في هذا المطلب الى فرعين: الاثار القانونيه للاستقاله في الفرع الاول والاثار الاداريه الاستقاله في الفرع الثاني.

#### الفرع الاول: الاثار القانونيه للاستقاله:

ينتج من وراء انتهاء العلاقه الوظيفيه بين الموظف والاداره الكثير من الاثار القانونيه، حيث سننطرق في هذا الفرع الى اثر الاستقاله على التفويض واثر الاستقاله على انقضاء الدعوى التاديبية:

#### اولا/ اثر الاستقاله على التفويض:

التفويض الاداري هو القدره السلطه الاداريه للتخلي عن بعض الاختصاصات المستتبته من القوانين واللوائح التنظيميه الى الجهه الاداريه اخرى مع احتفاظ باختصاص بصفتها السلطه الاصليه، وهناك نوعان من التفويض التفويض الاختصاص والتفويض التوقيع.

#### 1) تفويض الاختصاص:

\_ هو نقل جزء من الاختصاص المفوض الى المفوض اليه هنا يتخلى صاحب الاختصاص الاصيل عن بعض صلاحيته لصالح الشخص تم اختياره وفق القانون، يجب ان يكون التفويض من سلطه اعلى من سلطه المفوضه.

ان الاثر الاستقاله غير موجود لان التقويت في الاختصاص لا يقوم على الطابع الشخصي لتنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفه الى المفوض بصفته الشخصية.<sup>1</sup>

## (2) تفويض التوقيع:

التفويض التوقيع هو عند القيام المفوض وفق رغبته وسلطته التقديرية بتفويض بعض مهامه الى شخص اخر للقيام بالامضاء بالنيابه عنه على بعض الوثائق الاداريه، ويكون التوقيع باسم الحساب وتحت مسؤوليه المفوض. وتحدث الاستقاله في هذا النوع من التفويض اثر المباشر.

## الفرع الثاني: الاثار الاداريه للاستقاله:

تنتهي الرابطة الوظيفيه بين الموظف والاداره بمجرد قبول الاستقاله المقدمه من طرف الموظف الى الجهه الاداريه المختصه بصفه نهائيه وقانونيه والدائمه. وترتب على القبول الاستقاله جمله من الاثار الاداريه منها ما يسمى الموظف بحد ذاته، ومنها ما يسمى الاداره وسنعرضها في هذا الفرع:

### 1- الاثار الاداريه المترتبه على قبول الاستقاله بالنسبه للموظف:

يترتب على قبول الاستقاله من الجهه الاداريه رفع الموظف يده عن عمله وسقوط ولايته الوظيفيه سقوطا كلياً<sup>2</sup>

وإذا زوال الموظف المستقيل عملاً من أعمال الوظيفيه التي كان يشغلها اعتبر باطلا لصدوره من شخص نزعته منه صفه الموظف، فالاصل العام ان انتهاء الخدمه الوظيفيه بالاستقاله يترتب عليه ان يوقف الموظف المستقيل. يعد مقتضيا للوظيفه الاداريه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عبدالكريم، بن قلة. الاستقاله في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الاداري، جامعة محمد خيضره. بسكرة، الموسم الجامعي 2013/2014. ص 96.  
<sup>2</sup> - سهام معاشو و نعيمة بن جمعيه، حق الاستقاله في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية العلوم و الحقوق، قسم الحقوق، تاريخ المناقشة 2015/06/24، السنة الجامعيه 2018/2019. ص 42.  
<sup>3</sup> - عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 100.

## 2- الاثار المترتبه على قبول الاستقاله بالنسبه للاداره:

لقبول الاستقاله يجب ان تصدر الاداره قبول الاستقاله هذا الامر قد يؤدي الاداره الى الى التعبت والاصرار بالموظف عن طريق عد اصدار قبول الاستقاله لمدته طويله، حيث قام القانون بحمايه الموظف الراغب في الاستقاله، وذلك يقيد استخدام الاداره سلطتها بشرط محدد في القانون.<sup>1</sup>

على الاداره ان تتأكد قبل اصدار قبول الاستقاله بان الموظف غير متابع بموجب دعوه التأديبيه او القضائيه في انتظار اصدار القرار النهائي.<sup>2</sup>

كما يجب على الاداره ان تتأكد قبل اصدار قرار بقبول الاستقاله ان الموظف صاحب الطرب غير ملزم بالخدمه بسبب ابعاده في بعته او دوره من قبل الدوله، حيث ينتج عن الاثر الاداري على عائق الاداره واثراء تعليق قبول الاستقاله الى حين اتمام هذه الخدمه التي ألتم بها هذا الموظف.

ومن خلال الماده 1/220 من الامر رقم 06-03 لا ترتب الاستقاله اثر الا بعد قبولها الصريح من السلطه المخوله له صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنها في اجل اقصاه شهران ابتداء من تاريخ ايداع الطلب.

لا يمكن للموظف ان يقدم تعهدا بالاستقاله لان الاستقاله تحتتمل القبول او الرفض من طرف الاداره والموظف لا يملك ذلك وانما هو التعهد من الاداره بقبول الاستقاله الموظف في حاله نجاحه، اي بالمعنى قبل السابق للاستقاله فان نجاح المعنى وتقدم باستقالته فلا تملك الاداره رفضها لانها تعهدت له، ولي الجبهه المنظمه للمسابقه بقولها في حاله نجاحه.

### المطلب الثالث: اثار المترتبه على الوفاء:

كنا قد تطرقنا في الفصل الاول الوفاء كسب من اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه ناتي في هذا الفصل الى دراسه الاثار المترتبه عنها والتي تؤول لذوي الحقوق ممن تربطهم القرابه

1- عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص100

2- سهام معاشو، و نعيمة بن جمعيه، المرجع السابق، ص45.

من الموظف محدد في القانون وهم الورثه، وذلك من خلال الاستفاده من المعاش، فوائده كانت هذه الوفاه طبيعیه او كانت نتيجة حادث عمل او مرض مهنيه وفاه سبب لانهاء علاقه العمل لا تثير اشكالات في الامر هنا يتعلق بالموظف وانما بل ذوي الحقوق وما يترتب لهم من الحقوق. وعليه سنتطرق في هذا المطلب الى فرعين دراسه الاثار الوفاه الطبيعیه في (الفرع الاول) ثم الاثار الوفاه المتعلقه بالحادث العمل او المرض المهني في (الفرع الثاني).

### الفرع الاول: اثار الوفاه الطبيعیه:

تنتهي خدمه الموظف العام بوفاته، مما يترتب عليها انتهاء الرابطة الوظيفيه بتلك الاداره الا ان صله الورثه بها لا تنقطع بل تترتب لهم حقوق تتمثل بالراتب المعاش التي قررها لهم القانون.

فيما يخص منحه الوفاه المقرره بمقتضى المواد من 47 الى 51 من قانون التامينات الاجتماعيه منه فجااء في ماده 47 ما يلي: « يستهدف التامين على الوفاه افاده ذوي الحقوق المؤمن له المتوفي من منحه الوفاه.»<sup>1</sup>

لتحديد المستحقين للمعاش وكذا شروط استحقاقهم، جزائري بنص ماده 30 من هذا القانون رقم 83- 12 المتعلق بالتقاعد على ان: « اثار وفاه صاحب المعاش او العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من المعاش المنقول وفق للشروط المصوص عليها في هذا القانون.» في ما يخص منحه الوفاه يقدر راس مالها منحه الوفاه ب 12 مره مبلغ اخر شهري في المنصب.

تدفع منحه الوفاه دفعه واحده لذوي الحقوق الهالك.

### الفرع الثاني: متعلقه بحادث عمل او مرض مهني:

تنتهي الرابطة الوظيفيه بين الموظف والاداره العموميه بحادث عمل او مرض مهني ولكن في هذه الحاله تختلف عن حاله الوفاه الطبيعیه، لكون هنا متصله بالوظيفه العموميه.

<sup>1</sup> - ماده 47 من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعيه، مرجع السابق، ص 1797.

وبالتالي تبقى الاثار العلاقه الوظيفيه ماديه تتمثل في المعاش او ربع الوفاه الساريه ومستمره لذوي الحقوق الموظف المتوفي وفقا للاحكام المقرره في قانون الحوادث العمل والامراض المهنيه.

سنقسم هذا الفرع الى قسمين القسم الاول يتعلق بالاثار الوفاه المتعلقه بحداث العمل  
تعلق باثار المتعلقه بالمرض المهني:  
اولا/ اثار الوفاه المتعلقه بحداث عمل:

1- اقرها القانون المتعلق بحداث العمل والامراض المهنيه رقم 83- 13 الاعتبار ان الوفاه الناتجه عن حادث عمل يترتب لذوي الحقوق المتوفى في نوعين من الحقوق المتمثله في منحه الوفاه.

2- ماده 52 من قانون رقم 83- 13 متعلقه بالحداث العمل والامراض المهنيه بقولها: « اذا نتجت الوفاه عن حادث عمل تدفع منحه الوفاه لذوي الحقوق وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 83- 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعيه».

3- يدفع ربع الوفاه لذوي الحقوق المصاب الذين تم تحديدهم في ماده 34 من القانون رقم 83- 12 اعتبارا من تاريخ الوفاه.

4- يدفع ربع الوفاه لذوي الحقوق المصاب الذين تم تحديدهم في ماده 34 القانون رقم 83- 12 اعتبارا من تاريخ الوفاه.

5- لتقليل لعب المضرور او ذوي الحقوق اسس المشرع الجزائري لاثبات بقرينة لاضفاء الطابع المهني للحداث في الحالات التاليه:

\* الاصابه او الوفاه التي تحدث للموظف في المكان اداء العمل.

\* الاصابه او الوفاه التي تقع في الزمان اداء العمل او وقوع الاصابه او الوفاه في فتره العلاج الذي يكون عقب الحادث.

6- يدفع ربع الوفاه لذوي الحقوق المصاب الذين تم تحديدهم في ماده 34 من قانون 83

12- اعتبارا من تاريخ الوفاء.<sup>1</sup>

7- كما يمكن لهيئه الضمان الاجتماعي المستخدم نسبة الحادث كان بسبب اجنبي وخارجي عن تنفيذ العمل، وان يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي ان يثبت قطعا بما لا يدع مجال للشك ان حاله الموظف لا يرجع سببها الحادث وانما الى المرض السابق بشرط ان لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الاصابه بهذا المرض كما لا تكن له علاقه بتفاقمه.

8- في حاله عدم قيام صاحب العمل او الهيئه المستخدمه بالتصريح عن حادث العمل المؤدي الى الوفاء يؤدي الى توقيع العقوبه تتمثل تحصيل غرامه من قبل هيئه الضمان الاجتماعي يساوي مبلغه 20% من الاجر الذي تقاضاه المصاب المتوفي لكل ثلاثه اشهر.

**المطلب الرابع: اثار المترتبه على العزل والتسريح:**

**الفرع الاول: اثار المترتبه على العزل:**

ان اجراء العز كحال من الحالات القانونيه لانهاء التام للعلاقه الوظيفيه، يمارس في اطار قانوني محدد، اي في ظل احترام الضمانات والضوابط التي حددها المشرع لممارسه هذا الاجراء وذلك بهدف التوفيق بين المصلحه العامه والمصلحه الخاصه، العزل لا يرتب اثار الا بعد صدور قرار اداري متضمن العزل من الجبهه المختصه باصدارها، تتعكس اثار العزل على طرفي العلاقه الوظيفيه سواء الموظف او الاداره المستخدمه غير ان تاثيرها على الموظف يكون بشكل كبير، هذا ما سنوضحه من خلال هذا الفرع.

**اولا/ الاثار المترتبه عن قرار العزل بالنسبه للموظف:**

ان المشرع الجزائري قد قضى صراحه بالعزل الموظف المتقطع عن ممارسه النشاط الوظيفي لمدته 15 يوما متتاليه على الاقل. بدون اذن مسبق او عذر مشروع مما يدل على استهزائه من جانب وايماله لوظيفه وعدم تقديره لما سيترتب على هذا الانقطاع سببا لمساعدته التاديبيا، بل جعله لسبب لفقدانه لوظيفته وسيترتب عنه.

<sup>1</sup> - المادة 52، من القانون رقم 83-13 المتعلق بالحوادث والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 1813.

## 1) فقدان صفة الموظف:

جاءت التشريعات المنظمه للوظيفه العموميه لتبين الحالات التي تؤدي الى انتهاء العلاقه الوظيفيه التي تربط بين الموظف والجهه الاداريه التي ينتمي اليها. وهي الحالات تكاد معظم التشريعات المنظمه للوظيفه العموميه على انها تفقد صفة الموظف.

ومن هو يترتب على انتهاء العلاقه الوظيفيه بسبب العز فقدان الموظف التي اكتسبها بعد التحاقه بالوظيفه وترسيمه بها،<sup>1</sup> حيث تناول المشرع الجزائري من خلال نص الماده 216 رقم 06-03 على انه: « ينتج عن انتهاء التام الذي يؤدي صفة الموظف عن فقدان الجنسيه الجزائريه او التجريد منها، فقدان الحقوق المدنيه، استقاله المقبوله بصفه قانونيه، العزل، التصريح، الاحاله على التقاعد، الوفاء.».

والملاحظ انه بفقدان صفة الموظف يصبح الموظف معزول خارج اطار سلكه الوظيفي، وبالتالي يفقد كل حقوقه المرتبطه بصفه الوظيفيه الا في حدود الحقوق التي اكتسبها قبل العزل، فقدان صفة الموظف التجريد الشخص من جميع السوائل التي اكتسبها قبل العزل.

## 2) عدم التوظيف المجدد في الوظائف العموميه:

تنتهي خدمه الموظف العمومي بصدور قرار التاديب المتضمن العدل اتجاه هذا الاخير ويترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف، اذا يقتضي على الموظف اخلاء المنصب الذي كان يزاوله في جميع الالتزامات والواجبات الملقاه على عاتقه، وهذا ما اتجه اليه المشرع الجزائري حيث نصه الماده 185 من الامر 06-03 على انه: « لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبه التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفه العموميه.».

\_ ان الموظف المعزول تاديبيا يقصى من التوظيف مدى الحياه، و يبدو هذا الحكم قاسيا كونه يقضي على حق الموظف في تولي الوظائف العموميه المكفول بموجب الدستور، وكان من الاصدر ان يحرم الموظف لمدته معينه فقط.<sup>2</sup>

1- فلاح وهيبه، المرجع السابق، ص55.

2- زياد عادل، المرجع السابق، ص90.

على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي 17\_322 في حق العون المتربص المهمل لمنصبه الذي تم اقصائه ثلاث سنوات.

ومن الملاحظ ان المشرع الجزائري اعطى استثناء في المرسوم التنفيذي 17-321 في نص ماده 14 من المرسوم التنفيذي على انه: « اذا قدم الموظف معزولا مبررا مقبولا، خلال الاجل المحدد، ثم تقوم الاداره بالغاء القرار العزل، بعد دراسه المبرر والتأكد من صحه المعلومات وصلاحيات الوثائق المقدمه، وبعد اخذ رأي اللجنه الاداريه المتساويه الاعضاء المختصه ازاء السلك او الرتبه الذين ينتمون اليها، وفي هذه الحاله يعاد ادماج الموظف بدون اثر مالي رجعي». مما يستنتج من نص ماده انه يجوز اعاده ادماج الموظف في حاله الالغاء الضاره للقرار العزل وذلك عن طريق اللجنه المختصه بالتعيين.

### ثانيا/ الاثار المترتبه عن قرار العزل الموظف بالنسبة لإدارة:

تنتج عدة اثار قانونيه عن نهايه علاقه الوظيفيه بالنسبه للاداره او المؤسسه العموميه التي ينتمي اليها الموظف.<sup>1</sup>

#### 1) مدى قابليه القرار لانهاء العلاقه الوظيفيه للالغاء:

نجد في الاصل ان القرار انهاء العلاقه الوظيفيه غير قابل للغاء متى صدر مستوفيا للشروط القانونيه، القرار لحاله الموظف على التقاعد او التسريحه او عدليه غير قابل للرجوع فيه، عدم مشروعيه سبب كاف لمراجعته قرار انهاء العلاقه الوظيفيه سواء كانت ذلك بناء عن اراده الاداره بالسحب او الغاء بناء على الحكم القاضي الاداري لالغاء في المنازعه الوظيفيه بين الموظف الاداري.

#### 2) تحرير منصب عمل الموظف الذي علاقه الوظيفيه:

انطلاقا من ماده 6 المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نجد انه يشطب الموظف من تعداد المستخدمين دون اي ضمانه تاديبيه اذ لم يلتحق بمنصب عمله، فنجد انه بعد صدور

<sup>1</sup> - هاشمي خريفي، المرجع السابق، ص277.

قرار انهاء العلاقة الوظيفيه بين الموظف والمؤسسه الاداريه العموميه التي اليها تقوم السلطه المؤهله بتحرير الذي كان يشغله.

### (3) التوقف عن دفع الراتب من ميزانيه الدوله:

يترتب عن نهاييه العلاقة الوظيفيه من الناحيه الماديه توقيف الراتب الموظف، فلا تتحمل ميزانيه الاداره او المؤسسه العموميه التي كان ينتمي اليها دفع راتبه ونجسدها هذا الاثر عمليا باصدار شهاده توقيف الراتب من المصالح الماليه والميزانيه.

### (4) التزام الاداره بالحقوق الماليه المستحقه للموظف العزل:

تؤدي المؤسسات العموميه الحقوق الماليه المستحقه للموظف اثناء القيام بالعلاقه الوظيفيه، الرواتب المتاخره.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: اثار التسريح للموظف العمومي:

تترتب الاثار القانونيه على المركز الوظيفي للموظف العمومي بعد اصدار السلطه التأديبيه لعقوبه التصريح اتجاهه، اذا انه بعد المصادقه على العقوبه تصبح هذه الاخيره واجبه نهائيه وواجبه التقيد لكي تنتقل اثارها على الموظف، لذلك سوف نتناول في هذا الفرع الاثار التي تلحق الموظف العمومي بعد اصدار قرار التسريح التأديبي من طرف السلطه التأديبيه.

### (1) تنفيذ عقوبه التسريح:

التي يتبعها الموظف العمومي بتوقيع العقوبه التأديبيه المتضمن قرار التسريح باعتبارها الجهه التي يتبعها وقت وقوع الخطا التأديبي بغض النظر ما اذا كانت تباعيه للاداره المستخدمه فقد تمت عن طريق نقله.

<sup>1</sup> - فلاح وهيبه، مرجع السابق، ص62.

## 2) امكانيه توظيف الموظف العمومي بعد التسريح التأديبي:

تنتهي خدمه الموظف العمومي بصدور قرار التأديب المتضمن عقوبه التسريح اتجاه هذا الاخير ويترتب بذلك سقوط صفه الموظف وانقطاع راتبه الشهري، من تاريخ قيام الاداره المستخدمه بتبليغه بقرار التسريح، لذلك يقتضي على الموظف اخلاء النصب الذي كان يزاول فيه جميع الالتزامات والواجب الملقاه على عاتقه.

\* ينتج عن هذا القرار منعه من اعاده التعيين مره اخرى، وتولي الوظائف العموميه مهما كان نوعها، وهذا ما اتجه اليه المشرع الجزائري حيث نصه ماده على ذلك بموجب ماده 158 من قانون الوظيفه العموميه رقم 06-03 حيث اقر انه: « لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبه التسريح ابو العز ان يوظف من جديد في الوظيفه العموميه». <sup>1</sup>

## 3) الاثار الماديه للتسريح التأديبي:

ارتكاب الخطا التأديب الجسيم تبادر السلطه التأديبيه عاده على اتخاذ بعض الاجراءات الاحتياطيه حفاظا على المصلحه العامه، و حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد و الذي يأتي في مقدمتها اجراء التوقيف الذي تقوم به السلطه الرئاسيه في مواجهه الموظف العمومي <sup>2</sup> ولذلك نص المشرع الجزائري بموجب ماده 173 من قانون الوظيفه العموميه رقم 06-03 على انه: « في حاله ارتكاب الموظف خطا جسيما يمكن ان يؤدي الى عقوبه من الدرجه الرابعه (التسريح) تقوم السلطه التي لها صلاحيه التعيين عن العمل» وبالتالي تترتب الاثار الماديه اتجاه موظف بناء على توقيفه، والذي يشمل الاستفاده من نصف راتبه الرئيسي وكذا المزمّل المنحدّد طابع العائلي. <sup>3</sup>

1- ماده 185 من الامر 06-03، المرجع السابق.

2- زياد عادل، المرجع السابق، ص 94.

3- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 447.

### المبحث الثاني: الاثار القانونيه والماديه المترتبه على انتهاء الرابطة الوظيفيه المؤقته:

يترتب على قرار فقد الوظيفه مجموعه من الاثار القانونيه والماديه اهمها انتهاء الرابطة الوظيفيه بصفه مؤقتة بين الموظف والاداره وبالمقابل يتمتع الموظف المنتهيه خدمته بفقد الوظيفه مؤقتا مجموعه من الحقوق القانونيه والماديه وتكون في الحالات انتهاء خدمه بصفه مؤقتة التي سبق وذكرناها في الفصل الاول، وعليه سنتناول في هذا المبحث الاثار المترتبه على انتهاء خدمه بصفه مؤقتة والتي تم تقسيمها الى اربع مطالب، تناولنا في المطلب الاول: الاثار المترتبه على الانتداب، والمطلب الثاني الاثار المترتبه على الاستداع، والمطلب الثالث الانقطاع عن وضعه خارج الاطار، واخيرا المطلب الرابع تناولنا فيه الاثار المترتبه عن حاله على خدمه الوطنيه

#### المطلب الاول: الاثار القانونيه المترتبه عن وضعه الانتداب:

ينتج عن تنفيذ قرار الانتداب اثار قانونيه تتمثل اساسا في الاثر القانوني الاول وهو الحقوق والواجبات الملقاه على عاتق الموظف المنتدب، وسوف نشرح ذلك من خلال الفرع الاول، بعدها نتابع الاثار القانونيه الاخرى وهي انتهاء امكانيه تحديد وضعه الانتداب:

#### الفرع الاول: حقوق الموظف المنتدب وواجباته:

نتيجة الانتداب الموظف يتحصل هذا الاخير على بعض الحقوق والنتائج و بالنتيجه عليه القيام ببعض الواجبات.

#### أولاً: الحقوق الموظف المنتدب :

\_ اما الحقوق فهي مكرسه قانونا تحفظ لذات الموظف كيانه الاجتماعي، وتتمثل في الحق في الراتب، والحق في الاقدميه، والحق في الترقية في الدرجات، والحق في التقاعد، والحق الادماج.

والى جانب هذه الحقوق يخضع الموظف الى الواجبات التي تحكم المنصب الذي انتدب اليه وتتمثل في الواجب الالتحاق بالوظيفه، واجب طاعه اوامر الرئيس الاداري،

والحفاظ على الاسرار الوظيفيه المنتدب اليها، وواجب الحفاظ على الكرامه الوظيفيه المنتدب اليها، و واجب الولاء للدولة والتزام بالصرامه والجديه، سنتطرق الى كل هذا في هذا الفرع:  
**اولا: الموظف المنتدب:**

ان حقوق الموظف بصفه عامه حقوق قانونيه نصت عليها مختلف الدساتير وتتص عليها جميع القوانين التي تحكم الوظيفه العموميه، وان الموظف المنتدب كغيره من الموظفين يبقى يستفيد من الحقوق العامه التي تترتب عن شغله للوظيفه باعتباره في وضعيه القيام بالخدمه الفعلية،

#### 1) الحق الموظف المنتدب في الراتب:

المرتب هو المقابل المالي " النقدي" الذي يتلقاه الموظف نتيجة القيام بالاعباء الوظيفته ويتكون من:

\_ تعويض الضرر عندما ينطوي العمل على اخطار.

تعويض العامل التابع للمنصب.

تعويض الساعات الاضافيه او التعويض الجزافي عن الخدمه الدائمه.

بالنسبه للمرتب الموظف اثناء الانتداب حيث يتقاضى الموظف المنتدب راتبه على اساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع اضافته الزيادة الاستدلاليه التي تكافئ الاقدميه في منصبه الاصلي وكذا العناصر الراتب المرتبطه بالمنصب الجديد.<sup>1</sup>

غير انه يمكن للموظف الذي انتدب للقيام بالتكوين او الدراسات يتقاضى راتبه من المؤسسه او الاداره العموميه التي ينتمي اليها.<sup>2</sup>

واش قال لي ما جاء في الامر 06- 03 فان المرتبات تحدد على اساس التصنيف

اسلاك الموظفين بحسب التاهيل المطلوب، عليه ماده 08 بأنه: « تصنيف اسلاك الموظفين من حيث المستوى التاهيل المطلوب في المجموعات الاربعه.»

1- ددوبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفه العموميه، شهاده ماستر في الحقوق فرع الدوله والمؤسسات العموميه، جامعه الجزائر 1، كلية الحقوق، السنه الجامعيه 2013- 2012، ص 68.  
2- ماده 1/137 من الامر 06-03، المرجع السابق

وكل هذه المجموعات الاربعه تنقسم الى اصناف تتماشى مع مختلف المستويات التاهيل الموظفين بحيث يضم كل صنف درجات توافق وتقدم الموظف في رتبته ويخصص لكل درجه رقم استدلالي يوافق خبره المهنيه المتحصل عليها من قبل الموظف الذي له خبره ثلاث سنوات ليس كالذي له خبره 15 سنه والموظف الذي سلم 17 ليس كالذي في السلم 10 نظر لخصوصيه بعض المهام المسنده اليه او حسب خصوصيه المنصب.<sup>1</sup>

(2) حق الموظف المنتدى في الاقدميه والترقيه في المؤسسه والاداره التي ينتمي اليها: تعتبر الترقيه من حقوق الموظف بصفه عامه والموظف المنتدب بصفه خاصه، وهو منصت عليه ماده 133 من الامر 03-06 على ان الموظف المنتظم يبقى يستفيد من سلكه الاصل من حقه في الترقيه قبل الدخول في التفاصيل الترقيه نقف عند تحديد بعض المفاهيم الخاصه بهذا المصطلح، ويقصد بالترقيه ان يشغل الموظف وظيفه دراجتها اعلى من درجه الوظيفه التي كان يشغلها من قبل الترقيه.<sup>2</sup>

اما القضاء الاداري المصري قد عرفها بانها «تقليد الموظف درجه اعلى في السلم الاداري حتى ولم يترتب على ذلك الزياده في المرتب.»  
واش قال لي نص ماده 97 من الامر صفر سته صفر ثلاثه يخضع الموظف العمومي اثناء مساره المهني الى تقييم مستمر ودوره الهدف منه هو تقدير المؤهلات الموظف المهنيه على اساس مناهج ملائمه يهدف بصفه خاصه الى:

- الترقيه في الدرجه.

- الترقيه في الرتبه.

\_ منح امتيازات مرتبطه بالمردوديه وتحسين اداء ومنح اوسمه شرفيه ومكافات اما المواد 106 الى 110 من الامر صفر سته صفر ثلاثه قد بينت كيفيه الترقيه في الدرجات والرتب للموظف حسب كيفيه التي يحددها التنظيم.

<sup>1</sup> - ديوب حكيم، المرجع السابق، ص 69.

<sup>2</sup> - سليمان محمد الطماوي، مبادئ أحكام القانون الاداري، دار الفكر العربي، مصر 1973، ص 328.

اما المادة 107 فقد بينت الترقيه في الرتب وهي قدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبه الى رتبه اعلى مباشره في نفس السلك او في السلك الاعلى مباشره حسب كيفيه الاتيه:

\_ على اساس الشهاده بين من بين الموظفين الذين فحصتهم خلال مصاريف المهني على شهادات المؤهلات المطلوبه  
\_ تكوين المتخصص.

غير ان المادة 119 على شروط متابعه المسابقه نصوص عليها في القوانين الاساسيه الخاصه او الحصول على شهاده المطلوبه في حال الترقيه من فوج الى فوج اخر اعلى مباشره فما هو عليه النصوص عليه في ماده التي تصنف الاسلاك الموظفين حسب مستوى التاهيل المطلوب لكل فوج.

اما بالنسبه للتقييم الذي يهدف من ورائه الى منح اوسمه شرفيه ومكافئاتها نجد الامرة 06\_ 03 ينص على نوع الجديد من التحفيزات وبعض المكافات لم يكن منصوصا عليها من قبل بحيث تخصصا كاملا لها.

تنص ماده 133 على انه: « الانتداب هو حاله الموظف الذي يوضع خارج سلكه الاصليه مع مواصله استفاده من هذا السلك من حقوقه في الاقدميه وفي الترقيه في الدرجات»<sup>1</sup>.

### ثانيا : واجبات الموظف المنتدب:

تقابل هذه الحقوق واجبات يقوم بها الموظف المنتدب، والواجب هو الالتزام القانوني الملقي على عاتق الموظف المنتدب لانه ينتج وعلاقه التبعية على علاقه التنظيميه القانونيه بين الموظف المنتدب والوظيفه الذي سيباشرها والوجبات بصفه عامه في الخضوع الموظف لقواعد التي تحكم المنصب الذي اكتب اليه، وبهذا يلتزم الموظف العام لمجموعه من

<sup>1</sup> - المادة 133 من الامر 03-06، المرجع السابق.

الالتزامات يتعين عليه القيام بها اجابه ايجابيا فضلا على التزامه بالانتتاع عن الاعمال المحظوره على ذلك سوف نوجز هذه الواجبات كالاتي:

### **(1) واجب الالتحاق بالوظيفه بعد صدور قرار الانتداب:**

واجب الالتحاق بالوظيفه المخصصه للموظف وتنفيذ المهام الموكله اليه، من اول الواجبات التي تقع على الموظف وواجب الالتحاق بالوظيفه المخصصه له والمنتدب اليها. عندما يتم قبول طلب الموظف الانتداب بوظيفه اخرى طبيعيا واليه يترجم هذا القبول عن طريق صدور قرار الانتداب وهو قرار التعيين بالوظيفه المعين فيها في تلك الاداره المنتدبه في المنصب المخصص له وفي هذا الصدد يقول الاستاذ محمد صالح فنيش: " واجبات التي تقع على الموظف واجب الالتحاق وعاده ما تدرج ملاحظه في قرار التعيين انه يتوجب على الموظف الالتحاق بالوظيفه خلال 48 ساعه و الا لغيه القرار التعيين، الالتحاق بالوظيفه هو اول واجب يقوم به الموظف المنتدب المباشر مهامه باستثناء ما يحضر عليه من مهام ليست من اختصاصه.

### **(2) واجب طاعه اوامر الرئيس الاداري:**

تنظم المؤسسه واداره العموميه في شكل هرم تنظيم وسلم اداري وتدرج الوظائف المناصب لترجمه ذلك وجود رئيس يخضع له لتنفيذ التعليمات والمقتضى هذا الواجب هو ان ينفذ الموظف ما يوصل ما يصدر اليه من اوامر بدقه وامان وذلك في حدود قوانين وانظمه المعمول بها.

### **(3) واجب الموظف في المحافظه على الاسرار الوظيفه المنتدى اليها:**

بحكم طبيعه العمل تنتج الوظيفه للموظف المنتدب لاطلاع على اسرار لم يكن بمقدوره الاطلاع عليها لولا المنصب الذي انتدب اليه ولهذا نص المشرع على التزام الموظف سواء كان منتدبا او موظفا عاديا بالمحافظه على اسرار الوظيفه وعدم اطلاق الغير اي امر او عمل مكتوب او الاخير يعرفه هو بنفسه او يجوز اثناء ممارسه مهامه.

#### 4) واجب الموظف المنتدى في المحافظه على الكرامه الوظيفيه المنتدى واليه:

يقع على الموظف المنتدب التزام عام هو ان يسلك في تصرفاته داخل حدود المنصب الجديد المنتدب اليه وخارجه مسلكا يتفق واحترام الواجب والمحافظة على الكرامه الوظيفيه وقد جاء في نص ماده 42 من الامر 06-03 بانه: « يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعه مهامه ولو كان خارج الخدمه.

#### الفرع الثاني: الجبه الاداريه المختصه بتقييم الموظف المنتدب:

حيث تعتبر عمليه تقييم اداء الموظف من اهم اختصاص الجبه الاداريه المشرفه على الموظف والتي يخدم لها حسب معايير السلطه التدريجيه وتهدف عمليه التقييم غاليت التثمين المورد البشري وتحقيق فعاليه العمل الاداري وماذا معرفه التطور والتحسين الذي تسير عليه الاداره. وتعتبر عمليه التقييم الاداء مفهوم اداري له من احكام الاسس في علم الاداره العامه واداره الموارد البشريه، وله ابعاد مختلفه ونظم متعدده لقياس اداء المورد البشري ويعادله ويعود التقييم بهدف وفوائد على الموظف العمومي محل تقييم من الاداره وينعكس وذلك على الرئيس المباشر صاحب صلاحيات وسلطه التقييم.

وقت تبنى المشرع الجزائري النظام التقييم قائم على التنقيط كعنصر هام في التسيير الحياه المهنيه للموظف وذلك في مختلف التشريعات الوظيفيه العموميه منذ استقلال الى اخر امر سنه 2006 حيث يقوم الرئيس المباشر بالتنقيط الموظف السنويا بناء على معايير محدده ثم يقوم بتبليغ الموظف بتنقيطه مع اعطاء امكانيه التظلم الموظف امام لجنه المتساويه الاعضاء.

ولي عمليه التقييم اثار ايجابيه تجعل الاداره تستخدم معلومات تقييم الاداء الوظيفي لاستخدامها بمناسبه اخذها القرارات ( الترقية النقل مساله المرتب، والاجور، الحوافز، المكافات، البرامج التكوين، والتدريب، قرارات التعيين النهائي، قرارات الانتداب....) حيث يصبح للاداره بنك معلومات تستعيد به للتحكم في المسار المهني للموظف.

وقت تضمنت احكام الامر 06 03 مجموعه من المواد ضمن الفصل الرابع من باب الرابع الذي جاء تحت عنوان تقييم الموظف- كيفية تطبيق عمليه التقييم، فيهدف تقييم الى الترقية في الدرجات، الترقية في الرتبة، ملح الامتيازات المرتبطه بالمردوديه وتحسين الاداء، منح الاوسمه التشرifiه والمكافئات، و يركز ايضا على المعايير الموضوعيه تهدف الى بعض الجوانب في الحياه المهنيه للموظف.

اما عن صلاحيه التقييم فتعود للسلطه السلميه المؤهله ويكون التقييم بصفه دوريه عن طريق تقييم المنقط بمرفق بملاحظات عامه ويتم بعدها تبليغ الموظف المعني بالنتيجه التقييميه الذي له الحق الطعن امام اللجنه المتساويه الاعضاء الذي قد تقترح مراجعتها التضمن التظلم اساس وادعاءات تعتبرها لجنه المؤسسه ويحتفظ بنسخه من الاستماره التقييم في ملف الموظف 45 من امر 66-133 على انه: « يخضع الموظف الملحق لمجموعه قواعد التي تسرع على الوظيفه التي يمارسها بموجب الحاقه ويعطي نقط من قبل الاداره او الهيئه الملحق بها وهو نفس الحكم الذي يستخلص ضمن من ماده 104 من المرسوم 85-59».

اما في الامر 06-03 فقط كراسه ماده 137 من هو نفس المبدأ حيث نصت على انه: « يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الاداره العموميه المؤسسه والهيئه التي انتدب اليها».

فمن خلال هذه الاحكام يظهر جلبا بان الموظف المنتدب يخضع الى تقييم الجهه التي انتدب اليها، هو اتجاه السلميه باسناد المشرع الجزائري لهذه الصلاحيه الى جهه المنتدب اليها كونها الجهه الاقرب الى الموظف والاخضر على ملاحظه اداء ونشاطه خلال فتره الانتداب.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: الاثار القانونيه المترتبه على وضعيه الاحاله على الاستداع:**

على الموظف المحال على الاستدعاء اثار قانونيه منها ما يعتبر امر ايجابي للموظف ومنها ما يعتبر امر سلبي وليد قسمنا هذا المطلب الى فرعين سنتناول في الفرع الاول

<sup>1</sup>- ديوب حكيم ، المرجع السابق ،ص86.

الضمانات المقرره للموظف وحالات التنافي مع وضعيه الاحاله على الاستداع ، وسنتناول في الفرع الثاني اثار انتهاء مده الاحاله على الاستداع.

**الفرع الاول: الضمانات المقرره للموظف وحالات التنافي من وضعيه الاحاله على الاستداع:**

**اولا: الضمانات المقرره للوظائف من الاحاله على الاستداع:**

اقر المشرع الجزائري ضمانات للموظف المستفيد من الاحاله على الاستداع تتمثل في ما يلي:  
1- اعاده ادماج الموظف في رتبته الاصليه.»

يعد الادماج الموظف بعد انقضاء الفتره احالته الى الاستداع في رتبته الاصليه بقوه القانون ولو كان زائدا عن العدد». وهذا طبقا للماده 152 من الامر 06-03  
2- امكانيه تجديد فتره الاحاله على الاستداع.

\_ تمنح للموظف امكانيه تحديد احالته على الاستداع لاربع مرات على ان تتجاوز هذه المده في كل مره سنه واحده ولمده اقصاها خمس سنوات خلال حياته المهنيه.<sup>1</sup>  
3- يحتفظ الموظف عند تاريخ احالته على الاستداع بالحقوق التي اكتسبها في رتبته<sup>2</sup>، متمثله في حقوقه في الاقدميه في الترقيه في الدرجات.

حيث انه احترم العلاقه الزوجيه والحفاظ على الروابط الاسريه يقتضي سماح لاحد الزوجين بموافقته الاخر في حاله تعيينه في ممثليه جزائريه في خارج او المؤسسه او هيئه دوليه او كلف بمهمه التعاون، يستفيد الزوج الموظف العمومي من وضعيه الاحاله على الاستجابة بقوه القانون، ولا تملك الاداره اي السلطه تقديرية في ذلك ودون الخضوع الى النسبه المحدده في السلك المعني وبطبيعته الحال تكون مده الاحاله على الاستداع بقوه القانون في هذه الحاله مساويه لمده الزوجه الموظف العمومي المعني.

<sup>1</sup> - المادة 145 من الامر 06-03،المسج السابق،ص14.

<sup>2</sup> - هشام زغوان والياس صابر، الوضعيات القانونية الاساسيه للموظف العام اثناء انقطاع الخدمه وحركات نقله، مذكره تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعه الشهيد حمه لخضر الوادي، قسم الحقوق، السنه الدراسيّه 2019-2020.ص27.

4- امكانيه استفاده الموظف من عطله الامومه وهي موجوده في حاله الاستداع.

\_ حيث بموجب مراسله الصادره عن مديره العامه للوظيفه العموميه تحت رقم سبعة المؤرخه في 22 فيفري 2009 والمراسله الى السيد الرئيس المفتشيه الوظيفه العموميه لولايه سوق اهراس والمتعلقه باستفساريه حول امكانيه الاستفاده الموظف من عطله الامومه وهي في حاله الاستداع حيث اجابه المديره العامه للوظيفه العموميه انه بإمكان الموظف ان توقف فتره الاستداع والاستفاده من فتره الامومه، وبعد انقضاء فتره الامومه تكمل ما تبقى من فتره الاستداع شريطة بان تكون مثبتة بقرارات اداريه.

5\_ امكانيه استفاده الموظف من فتره جديده لاحاله على الاستيداب قوه القانون من اجل الترييه طفل يقل عمره عن خمس سنوات، هذا ما جاء في المراسله الصادره عن مديره العامه للوظيفه العموميه تحت رقم 44412 المؤرخ في 25 ديسمبر 2014 والمراسله الى السيد المدير العام للضرائب المتعلقة بإمكانيه استفاده الموظف من فتره جديده من الاحاله على الاستداع حيث اجابه المديره العامه للوظيفه العموميه بانه يمكن للموظف من الاستفاده من هذه الحاله كلما توفر هذا الشرط، حتى لو استندت المده القانونيه القسوى المنصوص عليها في ماده 149 من الامر 06-03.

**ثانيا: حالات التنافي مع وضعيه الاحاله على الاستداع:**

1- يمنع على الموظف الذي احيل على الاستدعاء بالممارسه نشاط مريح مهما كانت طبيعته،<sup>1</sup> اذ يمكن للاداره في اي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الاحاله على الاستدعاء مع الاسباب التي احيل من اجلها الموظف على هذه الوضعيه، و اذا مات ثبت ان الموظف يقوم بتصرف مغاير لاسباب الحقيقه للاحاله على الاستدعاء، فانه يتخذ ضده العقوبات التأديبيه.<sup>2</sup> النصوص عليها في الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام الوظيفه العموميه.

<sup>1</sup> ماده 15، من الامر 06-03، المرجع السابق.

<sup>2</sup> هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، ط، دار الهومة، الجزائر، 2010، ص 176.

2- اذ لم يتقدم الموظف بطلب اعاده ادماجه ابتداء من الشهر الاخير لفته الاحاله على الاستداع، فانه يوجه اليه اعدار مصحوب بوصل الاستلام صادر عن السلطه التي لها صلاحية التعيين لاعاده ادماجه في المنصب عمله عند انقضاء مده حاله على الاستداع وان لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء مده الاحاله فانه يعتبر وضعيه التخلي عن منصب وتطبق عليه تدابير التاديبه المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول.

3- يمنع على الموظف من تقاضي اي راتب او احتساب في الاقدميه او في الترقيه في الدرجات او في التقاعد في فتره حاله على الاستدعاء.

4- على الموظف المتواجد في فتره الاحاله على السداء عند تجديد هذه الوضعيه توجيه طلب كتابي للسلطه التي لها صلاحية التعيين في اجل شهر قبل انقضاء فتره الاحاله على الاستداع الساريه وفي حاله مخالفه لهذا الشرط يتعين عليه طلب تقديم اعاده ادماجه في رتبته الاصليه.<sup>1</sup>

5- لا يمكن للموظف طلب اعاده ادماجه في رتبته الاصليه قبل استكمال فتره الاحالتها على الاستداع لاغراض شخصيه.

### الفرع الثاني: اثار انتهاء المده الاحاله على الاستداع:

يحتفظ الموظف بالحقوق المكتسبه في سيرتبتها الاصليه عند تاريخ الاحالتها على الاستداع كما انه يحتفظ بصفه الموظف خلال مده الاستداع رغم القيود المفروضه عليه قانونا من كضمانه من ضمانات الحفاظ على المصلحه العامه.<sup>2</sup>

حيث ان القيود المفترضه بانتهاء مده الاحاله على الاستداع والتي رغم امكانيه تمديدها فانها محدوده نجد الاقصى يلتزم كل موظف والاداره بالاستئناف العمل عن طريق طلب اعاده الادماج المنصب الاصلي والتزام الاداره باعاده ادماجه بقوه القانون رغم النصاب

<sup>1</sup> - هشام موحدة، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup> - المختاري رحماني سعاد وعليلي عبد الحليم، الاحاله على الاستداع في القانون الجزائري، مذكره لنيل شهاده الماستر، تخصص قانون الاداره والتسيير الجماعات المحليه، جامعه الجيلالي بونعامة خميس مليانه كليه الحقوق والعلوم السياسيه قسم الحقوق، السنه الجامعيه 2019-2020، ص 57.

المحدد قانون الى ان وضعيه الاحاله على استداع بعد انتهاء مدتها قد تؤول الى الوقف النهائي لعلاقه العمل عن طريق التسريح او احد طرق انهاء العلاقه الوظيفيه التي تؤول الى اعاده ادماج الموظف في غير رتبته الاصليه كنوع من الجزء الذي يلتزم الاداره بتوقيعه عليها. من خلال هذا الفرع سنتطرق الى مساله التمديد في مده الاستدعاء واعاده الادماج في العنصر الاول وخصصنا العنصر الثاني تعرض انهاء العلاقه الوظيفيه وتوقيع الجزاءات ضد الموظف المحال على الاستداع.

#### اولا: تحديد مده الاستداع واعاده الادماج :

ان المشرع الجزائري اقر الموظف حتى الاحاله على الاستداع لمدته ستة اشهر قابله للتجديد في حدود خمسه سنوات بالنسبه للاحاله على الاستدعاء الاجباري و ستة اشهر قابله للتجديد في حدود سنتين بالنسبه للاحاله على الاستداع الاجباري. لكن المشرع الزم الموظف المحال على الاستداع في كل الحالات وقبل المده المحدده قانونا من الانتهاء المده ان يسلك احد الطريقتين الطلب لتجديد الوضعيه احاله على الاستداع اما يقدم طلب اعاده الادماج الاستداع، واما يقدم طلب الاعاده الادماج في منصبه الاصلي.

#### 1/ تمديد مده الاحاله على الاستداع :

ويتمثل في تمديد مده الاحاله على الاستداع بقوه القانون وبين محدد مده الاحاله على الاستداع لاغراض شخصيه.

#### \_ تمديد مده الاحاله على الاستدعاء بالقوه القانون:

حاله عن الاستداع بقوه القانون لمدته قدرها ستة اشهر قابله للتجديد الى غايه خمس سنوات، الا ان هذا التجديد لا يتم بصفه تلقائيه بحيث ان المشرع الزم الموظف في المجال على استداع بتقديم طلب تجديد مده الاستدعاء خلال اجل الشهر المده الساريه. يمكن تجديد مده الاحاله على الاستهداف في كل الحالات لفترات متتاليه او منفصله.<sup>1</sup>

#### \_ تمديد الاحاله على الاستداع لاغراض شخصيه:

<sup>1</sup> - المختاري رحمانى سعاد وعليلى عبد الحليم، المرجع السابق، ص58

يمنح الاحاله على الاستدعاء اغراض شخصيه بقرار فردي صادر عن السلطه المؤهله بمدته دنيا قدرها سته اشهر قابله للتجديد الى غايه سنتين.

يتم تجديد هذه الوضعيه بموجب طلب كتابي من الموظف المعني الى السلطه صاحبه التعيين خلال شهر قبل انقضاء المده الساريه المفعول مرفوقا من الوثائق المبرره لطلب التمديد المشرع الجزائري بموجب احكام الامر رقم 06- 03 النطاق الزمني لوضعيه الحاله على الاستدعاء الجواز اعتبارا القيام الموظف بدراسات او اعمال البحث.

نجد ان المشرع وظف نفس عبارته بالنسبه للاستدعاء الاجباري المتمثله في خلال الحياه المهنيه للموظف وهو ما يجعل منها تقييد الحق الموظف البحث العلمي الذي يمكن حسره في مده معينه وهو نستكشف مده تقييد المشرع مراعاه لشرط المصلحه العامه.<sup>1</sup>

#### ثانيا: اعاده ادماج الموظف المحال على الاستدعاء:

يعد ادماج الموظف قدما من منضمات التي منحت للموظف لتمثل في ارجاعه الى منصب بالاصل الذي كان يشغله قبل ان يحال على وضعيه الاستدعاء بعد انقضاء المده نصا احكام ماده 152 من الامر رقم 06- 03 على ما يلي: « يعاد ادماج الموظف بعد انقضاء فتره في حالته على الاستدعاء الاصليه بقوه القانون ولو كان زائدا عن العدد الملاحظ هنا ان المشرع والدفع عبارات بقوه القانون وحتى لو كان زائدا على العدد وهو ما يدل على احتياج الاداره الموظفين مع تغليب مصلحه الاداره في كل الاحوال بالدرجه الاولى بصفه ضمنيه يراعي مصلحه الموظف.»

ينبغي على الموظف المتواجد في وضعيه الاستدعاء تقديم طلب اعاده ادماج في منصب عمله الى السلطه المخوله التي لها صلاحية التعيين في اجل شهر قبل انقضاء مده الاحاله على الاستدعاء الادماج وذلك بعد استشاره اللجنه المتساويه الاعضاء. ايجاد ادماج الموظف بعد انقضاء مده هذه الاستدعاء بموجب قرار فردي يعرض على المراقب المالي للتاشير.

<sup>1</sup> - المختاري رحمانى سعاد وعليلى عبد الحليم، المرجع السابق، ص59.

بمعنى من طرف السلطه التي لها صلاحية التعيين يبلغ المعنى الامر بنسخه، كما تبغ المديرية الفرعية لميزانيه بنسختين او الى المصلحه المحاسبه للتكفل المالي ونسخ الى المصالح المركزيه والمحليه التابعه للسلطه المكافه بالوظيفه العموميه في خلال عشره ايام من تاريخ توقيع على قرار للرقابه اللاحقه والقاضي باعاده ادماج الموظف في منصب عمله الاصيلي.

بالنسبه للموظفين المحاليل على الاستدعاء الاجباريه يجوز تقديم طلب اعاده ادماج قبل انتهاء المده المقرره للاستداع بشرط موافقه السلطه المؤهله على الطلب وعرضت الملف على لجنه متساويه الاعضاء.<sup>1</sup>

بالنسبه لطلبات الاستئناف وعمل الموظفين المحاليل على الاستدعاء واغراض الشخصيه فانه لا يمكن قبول طلب اعاده ادماج قبل انقضاء المده القانونيه وضمن الاجل القانوني المحدد لها.

### ثالثا/ نهايه علاقه الوظيفيه للموظف المحال على الاستداع:

تنتهي وضعيه الاحاله على الاستدعاء بصفه طبيعيه بانتهاء المده المحدده لها باعاده ادماج الموظف او تمديد المده الا ان هناك حالات تنتهي اليها وضعيه حاله على الاستداع بانها علاقه وظيفيه للموظف عن طريق عزه او عن طريق توقيع عقوبات التأديبيه في حقه تمس بالمركزه القانوني يبين عقوبات من الدرجه الثالثه او العزل.

### المطلب الثالث: الاثار المترتبه على وضعيه خارج الاطار:

ان انتقال الموظف من حاله الخدمه الفعليه والنشاط الى وضعيه خارج الاطار يترتب عنه تغييرا في مركزه القانوني او على المرفق الذي ينتمي اليه. سنقسم هذا المطلب الى فرعين، الفرع الاول سنقدم الاثار المترتبه عن وضعيه خارج الاطار بالنسبه للموظف العمومي، اما في الفرع الثاني سنقدم اثار وضعيه خارج الاطار بالنسبه للاداره.

<sup>1</sup> - المختاري رحمانى سعاد وعليلى عبد الحليم، المرجع السابق، ص60.

### الفرع الاول: الاثار المترتبه عن وضعه خارج الاطار بالنسبه للموظف العمومي:

تتمثل هذه الاثار في:

عدم استفاده الموظف في وضع الخارج الاطار من الترقيه في الدرجات، وذلك ما جاء في فقره الثالثه لنص ماده 06- 03.

يحتفظ بحقه في الاقدميه المكتسبه في سلك وادارته الاصليه عند تاريخ احالته على هذه الوضعيه.

يحق له العوده الى عمله الاصيلي قبل انتهاء مده الاحاله وعليه يتقدم بطلب خطي الى ادارته يعبر فيها عن رغبته باستئناف عمله، ولا يجوز له مباشره العمل الا بعد صدور المرسوم او القرار القاضي باعادته الى وظيفته.

### الفرع الثاني: اثار اطار بالنسبه للاداره:

فيما يخص الاثار المتعلقة بالاداره من الجانب النظري فهي لا تختلف عن الاثار التي تنترب عن الوضعيات الاخرى كالانتداب والاستداع، وذلك في ما يتعلق بسيروره العمل بالنسبه للمرفق العمومي او الاداره، الا انه في الواقع لا يوجد ما يخل بسر النظام المرفق العام نظرا لان هذه الوضعيه المستجده في قانون الوظيفه العموميه في الجزائر ولا زالت بعض الاحكام المتعلقة بها غير واضحه، وتخضع في تفسيرها للتنظيم.

من الاثار كذلك الرجوع الاداره عن التدبير الوضع خارج الاطار بالنسبه للموظف العمومي في وقت تشاء، اذا رات في ذلك تحقيقا للمصلحه العامه، وان تطلب من الموظف الرجوع الى عمليه خلال مهله معينه تحت طائله مسائلته تاديبيا.

كما يقع على عاتق الاداره ادماج الموظف بعد انتهاء فتره وضعه خارج الاطار بشكل طبيعي في رتبته الاصيليه بقوه القانون لو كان زائدا عن العدد المطلوب ماده 143 من الامر رقم 06- 03.

ان فكره الوضع خارج الاطار مستوحات من قانون الوظيفه العموميه الفرنسيه وهي تتعلق بحاله الموظف الذي استلقت حقوقه الى وضع الانتداب شريطه ان يتولى وظيفه او

منصب عمل على مستوى الاداره العموميه او المؤسسه او هيئه دوليه لا تخضع نشاطها للقانون الاساسي العام للوظيفه العموميه، والذي يمكن ان يكون بطلب منه او نظرا لحاجه الاداره لخبرته خدمه للصالح العام.

وهذه الوضعيه بالنسبه للسلك الاصلي تشبه نوعا ما وضعيه الاحاله على الاستداع باعتبار ان الموظف في هذه الحاله يفقد حقوقه في المرتب والترقيه في الدرجات والتقاعد. وبالنظر الى الهيئه المستقبله فان هذه الوضعيه تشبه وضعيه الانتداب وكانها امتداد له، حيث يتلقى الموظف راتبه ويتم تقييمه من قبل ادارته المستقبلية.

#### **المطلب الرابع: الاثار القانونيه المترتبه على وضعيه الاحاله على الخدمه الوطنيه:**

تترتب على الموظف المحال على اداء الخدمه الوطنيه اثارا قانونيه منها ما يعتبر امر ايجابي له، ومنها ما يعتبر سلبي نوضحها في الفرعين الاتيين:

#### **الفرع الاول: الضمانات المقرره للموظف من الاحاله على الخدمه الوطنيه:**

##### **اولا: اعاده ادماج الموظف في رتبته الاصليه:**

«يعاد ادماج الموظف رتبته الاصليه عند انقضاء فتره الخدمه الوطنيه بقوه القانون لو كان زائدا عن العدد المطلوب وله الاولويه في التعيين في المرتب الذي كان يشغله قبل تجنيده اذا كان المنصب شاغرا او فما منصب معادله» هو هذا ما نصت عليه ماده 155 من الامر رقم 06-03 اما العون المتريص « فعند انقضاء فتره الخدمه الوطنيه، يعاد ادماجه بقوه القانون في الرتبته المقرره ترسيمه فيها ولو كان زائدا على العدد.

وتكون له الاولويه في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده اذا كان المنصب شاغرا او في منصب معادل له»، حسب ما جاء في نص ماده تسعه من المرسوم التنفيذي 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، الذي يحدد الاحكام المطبقيه على المتريص في المؤسسات والادارات العموميه.

**ثانيا: احتفاظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد:**

"يحتفظ الموظف المحال على خدمه الوطنيه بحقوقه في الترقية في الدرجات وفي

التقاعد» وفق ما جاء في ماده 154 الفقرة الثانيه من الامر رقم 06-03.

مؤكد القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويليه 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل

والمتمم في نص ماده 11 منه: « تكون في الحكم الفترات العمل كل فتره ادى خلالها العامل

التزاماته الوطنيه.»<sup>1</sup>

وتحتسب الفتره خدمه الوطنيه التي اداها المتريص ثوره في تقدير القدميه المطلوبه للتقنيه في

الدرجات والترقيه في رتبه و كاله تعيين في منصب عالي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما

**ثالثا: الحق في المنحه الشهرية:**

يستفيد الموظف المحال على خدمه الوطنيه من منحه شهرية تقدمها لها المؤسسه

العسكريه وهذا من نصت عليه ماده 62 من القانون رقم 11-06 المتعلق بالخدمه الوطنيه.

**الفرع الثاني: حالات التنافي مع وضعيه الخدمه الوطنيه:**

تتمثل هذه الحالات فيما يلي:

**ثانيا: احتفاظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد:**

«يمنع على الموظف طلب الاستفاده من اي راتب لدى ادارته الاصليه » ،وهذا تبقى

لنص ماده 154 الفقرة الثانيه من الامر صفر 06-03.

يجب على الموظف تقديم طلب اعاده ادماجه في رتبته الاصليه عند نهايه خدمه الوطنيه

في اجل لا يتعدى سنه اشهر حسب ما جاء في نص ماده 68 من القانون رقم 14-06

المتعلق بالخدمه الوطنيه والتي نصت على ما يلي:

<sup>1</sup> - امادة 11 من القانون، 83-12 المؤرخ في 02 جويلية، 1983، المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية، ج.ج دعدد المؤرخة، في 05 جويلية 1983، ص 1804.

« بمجرد انتهاء خدمه بصفه قانونيه، يحق للموظف اعاده الادمج بصفه فوريه في المنصب عمله الاصل او في مصر معادل حتى لو كان خارج حدود المناصب المتوفره بقوه القانون، واجب ان يتم ذلك في اجل لا يتعدى سته اشهر.»

واذا انقضت هذه المده دون تقديم الموظف لطلب اعاده ادماجيه توجه له الاداره للالتحاق بمنصبه، واذا رفض الالتحاق تتخذ ضده اجراءات العزل بسبب اهمال المنصب طبقا لمنصت عليه الماده 184 من الامر 06-03.

يجب تعليق العلاقه الوظيفيه التي تربط الموظف بالاداره وفق ما جاء في الماده 167 من القانون 06-14 والتي نصت على ما يلي: « كل علاقه عمل مهما كان نظامها القانوني، يوضع العسكري خدمه الوطنيه على مستوى القانون الاساسي لدى مستخدمه العام او الخاص في وضعيه تسمى خدمه الوطنيه.»

لا يمكن اقرار الحاله على خدمه الوطنيه لاعوان المتعاقدين الموظفين بعقد محدد المده.

## خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا اليه في الفصل الثاني المتضمن الاثار انتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه والمؤقته على المسار المهني للموظف العام في التشريع الجزائري الذي قسمناه في المبحث الاول الى الاثار انتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه واخرى اثار القانونيه والماديه المترتبه عن انتهاء الرابطة الوظيفيه المؤقته، والتي يترتب عنها الانقطاع او التعليق العلاقه الوظيفيه بين الموظف والاداره. ومن هذه الوضعيات قد تناولنا في البدايه وضعيه الانتداب وهو وضعيه مؤقتة يبقى خلالها الموظف مرتبطا بمنصب عمله او سلكيه الاصلي حيث يعود اليه بعد انقضاء مده الانتداب بقوه القانون، وفي شكل اخر يتم بطلب الموظف وتؤدي الى تغيير المركز القانوني للموظف، وغيرها من الوضعيات التي تطرقنا اليها في المبحث الثاني.

يتضح لنا ان هذه الاثار تتنوع بين الاثار القانونيه والاداريه والاخرى ماليه.

من اهم الاثار المترتبه على فقد الوظيفه انتهاء الرابطة الوظيفيه بين الاداره والموظف والاداره وبالمقابل يتمتع الموظف المتي هي خدمته بفقد الوظيفه بمجموعه من الحقوق. ما يترتب شغور منصبه الامر الذي قد ينعكس سلبا على اداء الاداره العامه.

اما بالنسبه للآثار الماليه فتنتمثل في الحصول على الموظف العام على الراتب الذي تم اقتطاعه من اجر شهره اثناء الفتره التي كان يشغل فيها، يكفيه لضمان معيشه كريمه و يمتد لي يشمل ذوي حقوقه من بعده كما هو الحافي الاحاله على التقاعد والوفاه.

اضافه الى هذه الحقوق هناك واجب يلقي على عاتق الموظف بعد خروجه من خدمه يتمثل في صون تلك العلاقه التي كانت تربته بتلك الاداره المستخدمه من خلال التزامه بالسر المهني.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع انتهاء الرابطة الوظيفية الدائمة والمؤقتة واثرها على المسار المهني للموظف العام، وقفنا على اهم الاسباب التي وضعها المشرع الجزائري وحددها الامر رقم 06-03 اسباب النهايه العلاقه الوظيفيه، حيث نص على الاسباب التي تنهي العلاقه بقوه القانون والاسباب التي تتهيها بطلب احد الطرفين العلاقه وكلاهما . وقت تكون هذه الاسباب التي تنهي علاقه الموظف بالادارات دائما تتجسد في الاحاله على التقاعد الاستقاله المقبوله بصفه قانونيه والوفاه والعزل والتسريح.

كما قد تكون اسباب الانقطاع عن خدمه مؤقت يضطر الموظف بتوقيف العلاقه الوظيفيه التي تربطه بالادارته الاصليه بصفه مؤقتة، نظرا لما قد يواجهه خلال حياته الخاصه من ظروف او مأخذ، يكون بموجبه مضطره لإخلاء منصبه الوظيفي بصفه مؤقتة للتفرغ لتلك الظروف الاستثنائية والانشغال بها والالمان بمقتضياتها والعمل على مسايرتها، اذ لا يمكن جبره على البقاء في منصبه والاستمرار في اداء مهامه، والزامه بقطعه تلك العلاقه بصفه نهائيه، ما دام قد عبر عن رغبته في التوقيف المؤقت لتلك العلاقه التي تربطه بالاداره، استنادا على ما اقره المشرع من اسباب توجب هذا التوقيف المؤقت تحت عنوان "الوضعيات القانونيه الاساسيه للموظف".

في موضوع بحث بعنوان اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه المؤقتة وتتجسد هذه الاسباب في الاحاله على الانتداب، الاحاله على الاستيداع، وضعيه خارج الاطار، وضعيه الاحاله عن الخدمه الوطنيه.

\_ ان انتهاء الخدمه يؤدي الى انهاء الرابطة الوظيفيه بين الموظف والاداره ويرتب على ذلك اثارا قانونيه بالنسبه للموظف اول ادارته، سواء كان هذا الانتهاء دائم.

\_ وبعد دراسه الموضوع يمكن استخلاص اهم النتائج التي تم التوصل اليها، فضلا عن بعض الاقتراحات التي يمكن تقديمها في هذا الاطار.

## النتائج :

النتائج المتوصل اليها في شأن أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية الدائمة والمؤقتة واثرها على المسار المهني للموظف العام::

(1) العلاقة بين الموظف والاداره على قلائحه تنظيميه بالدرجه الاولى ذلك ان كل القوانين ذات صلة تحيل كيفيه تطبيق احكامها الى التنظيم.

(2) منتهي علاقه الموظف بنفس الاشكال اي من نفس الجبهه المستخدمه التي عينه.

(3) استهدف المسرع من خلال التنظيم الاسباب واثار انتهاء الرابطة الوظيفيه تحقيق التوازن بين الاداره لتمكينها من تسيير مراقفها بانتظام واطراد.

(4) جعل الاستقاله حق معترف به للموظف يمارس في اطار القانون.

(5) الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفيه بسبب العزل او التصريح التاديبى من التوظيف المجددا في الوظيفه العموميه، هو حكم قاس يحتاج الى المراجعه لانه حكم ينتهك الحق الدستوري المحترف به للمواطن وهو الحق في التولي الوظائف العموميه.

(6) اعتبار قرار العزل اجراء تاديبى وليس عقوبه تاليبيه ناتجه عن خطأ من هاني وانما ينتج عن التخلي عن المنصب.

(7) ان تجميد العلاقه بين الموظف والاداره المستخدمه سواء كانت بقوه القانون او بطلب من الموظف له اهميه بالغه في الحياه الموظف من جهه له الفرصه للتفرع بالقيام بالدراسات او التكوين او مراعاته الشؤون العائليه خاصه حاله المرض المزمن او تربيته طفل يقل عمره عن خمس سنوات، اول التحاق الموظف بزوجه، احتراماً للعلاقه الزوجيه، ومن جهه اخرى اعاده ادماج الموظف بعد انقضاء فتره انقطاعه انقطاعه المؤقته عن الوظيفه في رتبته الاصليه ولو كان زائدا عن العدد.

(8) المشرع الجزائري حاول الاحاطه بكل العناصر المتعلقة باسباب النهايه الا ان هناك بعض النقص والقصور في المحتوى الذي نظم هذا الانقضاء.

### التوصيات والاقتراحات:

- 1) اهتمام الاداره بالموظفين العموميين والاستماع الى مشاكلهم والتوفير احسن الظروف للعمل.
- 2) ضمان المساواه في الحقوق والواجبات بين الموظفين.
- 3) محاوله اعاده النظر في الاحكام نص ماده 185 من الامر 06-03 بحيث اعاده النظر في السماح للموظف بالتوظيف من جديد في قطاع الوظيفه العموميه.
- 4) عدم اجبار الموظفين على الانتداب او الاستدعاء في الاجبار يؤدي الى التقصير في العمل.
- 5) حصول الموظفين على جميع حقوقهم في حاله الانتداب والاستداع.

# قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

اولا: المصادر:

النصوص القانونية

الاورام:

- 1- الامر 03-06 متضمن قانون الاساسي لوظيفه العموميه الجريده الرسميه العدد 46 الصادر في 16 جويليه 2006.
- 2- الامر 97- 13 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل المتمم بالقانون 83-12 المؤرخ في 2 جويليه 1983 الجريده الرسميه عدد 38 الصادر بتاريخ 4 جويليه 1997.
- 3- الامر 66- 133 متضمن القانون الاساسي لوظيفه العموميه الجريده الرسميه عدد 46 الصادره بتاريخ 12 جويليه 1966.

المراسيم:

- 1- المرسوم 84- 28 المتعلق بكيفيه تطبيق العنوان 3 و 4 و 8 من القانون 83- 12 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنيه.

ثانيا: الكتب:

الكتب العامه :

- 1- احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، دم ج، 1978 الجزائر.
- 2- كمال رحماوي، تاديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومه كليه الحقوق والعلوم الاداريه، جامعه 8 ماي 1945 قالمه، الجزائر الطبعة الثالثه 2006.
- 3- نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الثقافه للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2009.
- 4- عمار بوضياف، القرار الاداري، دراسه تشريعيه قضائيه فقهييه، ط 1، جسور النشر والتوزيع: الجزائر.

- 5- حسين حموده المهدي، شرح احكام الوظيفة العامه، ط2، الدار الجماهير للنشر والتوزيع والاعلان: ليبيا 2002.
- 6- سليمان سليم بطارسه، الوظيفة العامه النظرية والتطبيق دراسه مقارنه، دار الثقافه للنشر والتوزيع 1438هـ، 2017م.
- 7- سامي نجيب، التامين عماد الاقتصاد القومي والعالمي واقتصاديات الاسره والمشروع، دار النهضه العربيه، 1994 مصر.
- 8- محمد محمد مصباح القاضي، للتأمينات الاجتماعيه، دراسه مقارنه، دار النهضه العربيه 1996 مصر.
- 9- محمد سليمان الطماوي، مبادئ واحكام القانون الاداري، الفكر العربي، مصر، 1973.
- الكتب المتخصصة :**
- حمدي سليمان قبيلات، انقطاع الرابطه الوظيفيه في حاله التاديب دراسه المقارنه، ط1، دور وائل للنشر والتوزيع، عمان ، 2003، الاردن.
- 4- موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي، قانون الوظيفه العموميه في الجزائر، دار الامه للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2011.
- 5- مولود ديدان، القانون الاساسي العام للوظيفه العموميه، دار بلقيس، الدار البيضاء 2011، الجزائر.
- 6- سعد النواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام اسكندريه مصر.
- 7- محمد انس قاسم ،مذكرات الوظيفه العموميه، ديوان المطبوعات الجامعيه، الجزائر، 1980.
- 9- هاشمي خريفي، الوظيفه العموميه على ضوء التشريعات الجزائريه وبعض التجارب الاجنبيه، دار الهومه للطباعه والنشر والتوزيع، 2010 الجزائر.
- 11- سعيد مقدم ، الوظيفه العامه بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشريه واخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعيه، الجزائر، 2013.

12- عجه الجيلالي، الوجيز في القانون العام والحمايه الاجتماعيه، النظرية العامه للقانون الاجتماعى في الجزائر، د ط، دار الخلوديه للنشر والتوزيع، الجزائر 2005.

13- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامه، دراسه مقارنه مع التركيز على التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعيه: الجزائر، د س ن.

14- مازن ليلو راضي، القانون الاداري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعيه: مصر 2005

### ثالثا المذكرات والرسائل التخرج:

1- دبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العموميه، شهاده ماستر في الحقوق فرع الدوله والمؤسسات العموميه، جامعه الجزائر 1، كليه الحقوق، السنه الجامعيه 2013 -2012.

2- هشام زغوان والياس صابر، الوضعيات القانونيه الاساسيه للموظف العام اثناء انقطاع الخدمه وحركات نقله، مذكره تخرج لنيل شهاده الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعه الشهيد حمه لخضر الوادي، قسم الحقوق، السنه الدراسيّه 2019 -2020.

3- المختاري رحمانى سعاد وعليلى عبد الحليم، الاحاله على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكره لنيل شهاده الماستر، تخصص قانون الاداره والتسيير الجماعات المحليه، جامعه الجيلالي بونعامه خميس مليانه كليه الحقوق والعلوم السياسيه قسم الحقوق، السنه الجامعيه 2019 -2020.

4- عبد الكريم بن قله، الاستقاله في القانون الجزائري، مذكره مكمله من متطلبات النيل شهاده الماستر، في الحقوق ،تخصص قانون اداري، جامعه محمد خيضر بسكره، كليه الحقوق والعلوم السياسيه، قسم الحقوق ،الموسم الجامعي :2013- 2014

5- معاش هو نعيمه بن جمعيه، حق الاستقاله في القانون الجزائري، مذكره لنيل شهاده الماستر، قانون اداري، جامعه الجيلالي بونعامه خميس مليانه، كليه الحقوق والعلوم السياسيه ،قسم الحقوق، تاريخ المناقشه 24 -06-2018، السنه الجامعيه 2018 -2019.

- 6- عموش محمد علي وعموش مالك، احكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكره تخرج لنيل شهاده الماستر في القانون العام، جامعه اكلي محمد اولحاج، حقوق العلوم السياسيه قسم القانون العام، السنه الجامعيه 2015-2016.
- 7- بن يزه فتيحه، الوضعيات القانونيه للموظف العمومي والحركات النقله في القانون الوظيفه العموميه، شهاده الماستر في نظام الالمدي، جامعه عبد الحميد بن باديس كليه الحقوق والعلوم السياسيه مستغانم، قسم القانون العام، تخصص اداره عامه، السنه الجامعيه 2016-2017.
- 8- اعراب نوال ومعيز كريمه، الوضعيات القانونيه الاساسيه للموظف العمومي، مذكره لنيل شهاده الماستر، في القانون تخصص الاداره والماليه، جامعه اكلي محمد اولحاج، البويره، كليه الحقوق والعلوم السياسيه، قسم القانون العام، تاريخ المناقشه 15-3-2016.
- 9- زياد عادل، الموظف العمومي وضماناته، شهاده الدكتوراه في العلوم والتخصص قانون، جامعه مولود معمري، تيزي وزو، كليه الحقوق والعلوم السياسيه، 11 ماي 2016.
- 10- فلاح وهيبه، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مذكره ماستر ،ميدان الحقوق والعلوم السياسيه. تخصص قانون اداري. واحد اكتوبر 2020. جامعه محمد خيضر بسكره، قسم الحقوق.
- 11- عبد العزيز سعد العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمه الموظف العام، مقارنه اردني والكويتي، رساله ماجستير، جامعه الشرق الاوسط، كليه الحقوق 09-06-2012.

الفهرس

	الفهرس
	اهداء
	الشكر
01	مقدمة.....
06	الفصل الاول: اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه ( الدائمه والمؤقته).....
07	المبحث الاول: اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه الدائمه.....
07	المطلب الاول: في حاله على التقاعد.....
07	الفرع الاول: تعريف وشروط الاحاله على التقاعد.....
12	الفرع الثاني: انواع وكيفيه الاحاله على التقاعد.....
13	المطلب الثاني: الاستقاله.....
13	الفرع الاول: مفهوم الاستقاله وشروطها.....
16	الفرع الثاني: انواع الاستقاله.....
19	المطلب الثالث: الشطب بسبب الوفاه.....
20	الفرع الاول: الوفاه الطبيعيه وكيفيه اثباتها.....
24	الفرع الثاني: الوفاه المتعلقه بحادث مهني او مرض مهني.....
29	المطلب الرابع: العزل والتسريح.....
29	الفرع الاول: العزل.....
33	الفرع الثاني: التسريح.....
36	المبحث الثاني: اسباب انتهاء الرابطة الوظيفيه المؤقته.....
36	المطلب الاول: الانتداب.....
36	الفرع الاول: تعريف الانتداب.....
40	الفرع الثاني: اجراءات الاحاله على الانتداب وشروطه.....
42	المطلب الثاني: في حاله على الاستداع.....

42.....	الفرع الاول: تعريف و انواع الاحاله على الاستيداع.
44.....	الفرع الثاني: شروط و مده الاحاله على الاستدعاء.
46.....	المطلب الثالث: وضعيه خارج الاطار.
46.....	الفرع الاول: تعريف وضعيه خارج الاطار.
47.....	الفرع الثاني: سلطه اتخاذ القرار وضعيه خارج الاطار ومدتها.
47.....	المطلب الرابع: وضعيه الموظف العمومي للقيام بالخدمه الوطنيه.
47.....	الفرع الاول: تعريف حاله الخدمه الوطنيه.
48.....	الفرع الثاني: حاله انتهاء فتره الخدمه الوطنيه.
49.....	خلاصه الفصل الاول.
	الفصل الثاني: اثار انتهاء الرابطه الوظيفيه (الدائمه والمؤقته) على المسار المهني للموظف
51.....	العام.
52.....	المبحث الاول: اثار انتهاء الرابطه الوظيفيه الدائمه.
52.....	المطلب الاول: المترتبه عن الاحاله عن التقاعد.
52.....	الفرع الاول: الاثار الاحاله على التقاعد بقوه القانون.
54.....	الفرع الثاني: اثار الاحاله على التقاعد بطلب من الموظف.
56.....	المطلب الثاني: اثار المترتبه على الاستقاله.
56.....	الفرع الاول: الاثار القانونيه للاستقاله.
57.....	الفرع الثاني: الاثار الاداريه للاستقاله.
58.....	المطلب الثالث: الاثار المترتبه على الوفاء.
59.....	الفرع الاول: اثار الوفاء الطبيعيه.
59.....	الفرع الثاني: اثار الوفاء المتعلقه بحادث عمل او مرض مهني.
61.....	المطلب الرابع: الاثار المترتبه عن العزل والتسريح.
61.....	الفرع الاول: الاثار المترتبه عن العزل.

67.....	الفرع الثاني: الاثار المترتبه عن التسريح
	المبحث الثاني: الاثار القانونيه والماديه المترتبه على انتهاء الرابطه الوظيفيه
66.....	المؤقته.....
66.....	المطلب الاول: الاثار القانونيه المترتبه عن وضعيه الانتداب.....
66.....	الفرع الاول: حقوق الموظف المنتدب وواجباته.....
71.....	الفرع الثاني: الجهه الاداريه المختصه بتقييم الموظف المنتدب.....
72.....	المطلب الثاني: الاثار المترتبه على وضعيه الاحاله على الاستداع.....
	الفرع الاول: الضمانات المقرره للموظف والحالات التنافي من وضعيه الاحاله على
73.....	الاستداع.....
75.....	الفرع الثاني: اثار انتهاء مده الاحاله على الاستداع.....
78.....	المطلب الثالث: اثار المترتبه على وضعيه خارج الاطار.....
79 ...	الفرع الاول: الاثار المترتبه على وضعيه خارج الاطار بالنسبه للموظف العمومي ...
79.....	الفرع الثاني: الاثار القانونيه المترتبه على وضعيه خارج الاطار بالنسبه للاداره.....
80....	المطلب الرابع: الاثار القانونيه المترتبه على وضعيه الاحاله على الخدمه الوطنيه .....
80.....	الفرع الاول: الضمانات المقرره للموظف من الاحاله على الخدمه الوطنيه .....
81.....	الفرع الثاني: حالات التنافي مع وضعيه الخدمه الوطنيه .....
83.....	خلاصه الفصل الثاني.....
85.....	خاتمته.....
89.....	قائمه المصادر والمراجع.....

## ملخص مذكرة الماستر

تناولت هذه الدراسة البحث في اسباب انتهاء الرابطة الوظيفية الدائمة و المؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العام، والمحدد قانونا منذ صدور اول قانون للوظيفة العامة في الجزائر سنة 1966 الى غاية الامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائرية المؤرخ في 15 جويليه 2006. \_ إن اسباب نهاية الرابطة الوظيفية تنقسم الى قسمين انتهاء دائم وانتهاء مؤقت. ان النهاية الدائمة للوظيفة تشمل حالات التقاعد، والاستقاله، والوفاه، والعزل، والتسريح، حيث تبين لنا هنا اننا امام الحالات الناتجه عن اراده احد الطرفين، وهناك حالات لا دخل له فيها كالوفاه الطبيعيه أو مرض أو حادث أو زوال المرافق لأسباب إقتصادية .

النهاية المؤقتة للوظيفة و التي أقرها المشرع في المادة 127 من الامر 06—03 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 هما وضعية الإنتداب ، و الإحالة على الإستداع وضعية خارج الإطار ، ولهذا فالموضوع هان بقدر أهمية الاثار المترتبة عن تحقيق الإشكالية و التي تتعدى كما ذكرنا إلى ذوي الحقوق الذي يحاول المشرع ضمان إستقرارهم .

الكلمات المفتاحية:

1/ النهاية الدائمة و المؤقتة 2/الموظف العام 3/الرابطة الوظيفية  
4/المسار المهني 5/آثار قانونية 6/وضعيات أساسية قانونية

### Abstract of The master thesis

This study dealt with the search for the reasons for the end of the permanent and temporary job association and its impact on the career path of the public employee, which is legally defined since the issuance of the first law for public employment in Algeria in 1966 until the end of Order 06-03 related to the public job in Algeria dated July 15, 2006. The reasons for the end of the functional bond are divided into two parts: permanent and temporary termination.

The permanent end of the job includes cases of retirement, resignation, death, dismissal, and layoff, as it turns out to us here that we are faced with cases resulting from the will of one of the parties, and there are cases in which he has nothing to do with, such as natural death, illness, professional accident, or the demise of facilities for economic reasons. . The temporary end of the job, which was approved by the legislator in Article 127 of Ordinance 06-03 related to the public office in Algeria, and we were able to know the situations that allow . An employee may temporarily suspend his employment relationship with the administration, taking into account his family and personal circumstances. They are the status of assignment, referral to call-up, national service status, and out-of-framework status. - The importance of the implications of the realization of the problem, which goes beyond the rights holders who are trying to ensure their stability and rights and reassure the employee and their sponsors.

#### keywords:

1/The permanent and temporary end 2/ General employee 3/functional association  
4/professional path 5/legal implications6/6/basic legal situations