جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص : دولة ومؤسسات

انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التـأديـــب

من تقديم الطالبة :

عائشة بوسيلة

تحت إشراف الأستاذة :

فضيلة بركان

لجنة المناقشة :

الرقم	الاسم واللقب	المؤسسة الأصلية	الصفة
1	ياسمين مزاري	جامعة الدكتور يحيى فارس	رئيس اللجنة
2	فضيلة بركان	جامعة الدكتور يحيى فارس	مشرف
3	ليلى حبشاوي	جامعة الدكتور يحيى فارس	عضو مناقش

السنة الجامعية : 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴾

سورة التوبة الآية 105

شكـر

قال الرسول ﷺ " من لا يشكر الناس لا يشكر الله ".

نسجد لله عزو جل شاكرين أن وهبنا القوة والمقدرة والبحث ويسر لنا طريق النجاح .

نتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان والامتنان إلى الاستاذة المشرفة فضيلة بركان التي تابعت عملنا هذا ولم تبخل علينا بالنصائح والتوجيهات القيمة والمفيدة .

وإلى السادة أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة وإلى كل من كان سند لنا وشجعنا ودعمنا للوصول إلى هذه المرحلة .

لكم منا فائق الاحترام والتقدير.

إهـــداء

إلى من أرجو رضاها أعطتني كل شيء ولم تنتظر مقابل ، إلى من شجعتني ودعمتني الانسانة الصادقة الوفية في حياتي والدتي أطال الله في عمرها .

إلى روح وذكرى والدي التي لم تفارقني طوال حياتي

إلى أبنائي الأعزاء إكراما لصبرهم خلال مشواري

إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد

أهدي هذا العمل المتواضع .

مقدمـــــــة

اهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال بقطاع الوظيفة العمومية ، وبذلت في ذلك مجهودات في سبيل إرساء قواعد وأسس متينة للإدارة العمومية ، فاهتمت بنشاطاتها وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية .

وباعتبار الوظيفة العمومية الوسيلة الأساسية لممارسة الدولة سيادتها ، المتمثلة في ضمان استمرارية المرافق العامة داخل الدولة أولا ثم تحسين الجودة في الخدمة العمومية بشكل مضطرد ، كما تعتبر أيضا حقا دستوريا منتحه الدولة لكل المواطنين دون استثناء .

ومن أجل إعطاء مكانة مرموقة للموظف العمومي الذي يعتبر الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة والتي يمكنها من تحقيق أهدافها ، أولى المشرع الجزائري للموظف أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري . وبما أن الدولة هي شخص معنوي عام ، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي ينفذ إرادتها ويعبر عنها ألا وهو الموظف العمومي .

نظم المشرع الأحكام الخاصة بالموظف منذ بداية تعيينه ودخوله نظام الوظيفة العمومية إلى غاية خروجه منها بعدة أوامر وقوانين ، فنظم فيها العلاقة القانونية الأساسية للموظف بالجهة المستخدمة.

يصادف علاقة العمل هذه ظروف وحالات تجعل الوظيفة تنتهي وتنقضي بها وبصفة نهائية ، سواء بطريقة عادية ببلوغ موعدها القانوني ، أو بطريقة غير عادية وحتى قبل بلوغ موعدها القانوني .

تظهر أهمية الدراسة في الموضوع من الناحية النظرية في الدافع والصيغة التي أصدر المشرع الجزائري بها القوانين التي تضبط هذا الموضوع ، حيث ضمن الحق لصاحبه و لذويه وكذا الهيئة المستخدمة ، سواء قبل انهاء العلاقة الوظيفية أو بعدها ، سواء كان ذلك بإرادة الموظف أو بغير إرادته .

بالإضافة إلى الناحية التطبيقية ، التي تتجلى في مدى فعالية هذه القوانين ومسايرتها للواقع الذي يتأرجح بين السياسية والاقتصاد ، ومحاولة ضمان الاستقرار لركني الموضوع (الموظف والهيئة المستخدمة) من جهة ، ومن جهة أخرى ضمان الاستقرار الاجتماعي لذوي الحقوق حال وفاة الموظف وكذا استقرار خدمات المرفق العام لصالح المتعاملين معه .

فللموضوع أهمية بالغة في مجال الوظيفة العمومية لارتباطه بالمسار المهني للموظف ، من خلال إبرازها أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية ، ومعرفة الحقوق والواجبات التي تكون للموظف بعد هذا الانقضاء من خلال تنظيمه لأحكامه بدقة .

تهدف هذه الدراسة إلى تعزيز البحوث في مجال دراسة الموارد البشرية ، كما أنها تهدف إلى إيضاح حالات انقضاء العلاقة الوظيفية وفي غير حالات التأديب وتحديد الآثار القانونية المترتبة عليها في التشريع الجزائري ، ومدى توفيق المشرع في سن النصوص القانونية والخروج بنتائج واقتراحات حول المجال القانوني الذي يحكم الموظف بوظيفته ، ومحاولة جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية حول موضوع الدراسة .

إن الدافع الذي أدى بنا اختيار موضوع هذه الدراسة راجع إلى أسباب ذاتية شخصية وأخرى موضوعية .

تكمن الأسباب الموضوعية في كونه موضوع يمس شريحة عريضة من العمال والموظفين ، ولكون حالات انقضاء العلاقة الوظيفية في غير حالات التأديب من بين أهم المواضيع التي تهم الموظف خلال مساره الوظيفي ، وهو من أهم مواضيع القانون الإداري وعلاقة الموظف بالمرفق العام .

أما الأسباب الذاتية ، فتتمثل في كوني طالبة من جهة ومن جهة أخرى موظفة بمؤسسة عمومية دفعني للتحقيق والبحث في مجال علاقة الموظف بالجهة المستخدمة والتعرف على الأسباب التي تؤدي لانقضاء علاقة الموظف العام بمؤسسته الأصلية من دون تأديب ، وكذا معرفة الآثار القانونية التي قد تنجر عنها .

إن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية تمتاز بالديمومة وما دامت لهذه العلاقة بداية من حيث إصدار قرار التعيين فلها أيضا نهاية وقد تنقضي هذه العلاقة في حالات معينة .

حاول المشرع الجزائري أن يفرض لها أحكام خاصة نص عليها قانون الوظيفة العمومية .

ولنتمكن من استقراء وتحليل تلك الأحكام التي تتعلق بالانقضاء يمكن طرح الاشكالية الآتية :

" كيف نظم المشرع الجزائري أحكام انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف في غير حالات التأديب ، في ظل قانون الوظيفة العمومية ؟

وتتضمن هذه الإشكالية إشكاليتين فرعيتين :

- **ماهي حالات انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب ؟**
- **ماهي الآثار المترتبة على انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب ؟**

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف مختلف الحالات التي تنقضي فيها علاقة هذا الموظف بالإدارة ، و وصف الآثار المترتبة عن انقضاء هذه العلاقة ، تم الاعتماد كذلك على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل وشرح مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة .

خلال انجازنا هذه الدراسة واجهتنا عدة صعوبات و عراقيل ، ولعل أبرزها صعوبة البحث بسبب كثرة القوانين والأوامر والمراسيم ، فهو يحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد بالإضافة إلى قلة

الوقت بسبب ظروف عملي وعدم قدرتي على التوفيق بين العمل وإعداد المذكرة ، و صعوبة موضوع المذكرة ، وذلك لكثرة مطالبها وتشعبها بحيث نجد كل مطلب هو موضوع مستقل بحد ذاته ويحتاج إلى دراسة لوحده دون أن أنسى قلة المراجع وصعوبة الحصول والوصول إليها .

من أجل الإلمام بأهم جوانب الموضوع ومن ثم الإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا الدراسة إلى فصلين ، تناولنا في الفصل الأول أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب وقسمناه إلى مبحثين وقفنا في المبحث الأول على الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غي حالات التأديب ، وفي المبحث الثاني على الأسباب الغير عادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب .

أما في الفصل الثاني فتناولنا آثار انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب ، وقسمناه بدوره إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى آثار الانقضاء العادي للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب ، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى آثار الانقضاء غير العادي للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب .

فصل أول :

أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية

في غير حالات التأديب

نص المشرع الجزائري على أسباب الانقضاء التام للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب والتي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف ، وبالتالي انهاء العلاقة القانونية الأساسية التي تربطه بالإدارة أو المؤسسة العمومية ويتعلق الأمر بـ :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها .
- فقدان الحقوق المدنية .
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية .
- التسريح غير التأديبي .
- الإحالة على التقاعد .
- الوفاة .

وبناء على ما سبق قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب وهي :

الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، الإحالة على التقاعد والوفاة .

أما المبحث الثاني : الأسباب الغير عادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب وهي :

فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها ، فقدان الحقوق المدنية والتسريح غير التأديبي .

وهذا ما سيتم تبيانه كما يلي :

مبحث أول : الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب

تنقضي الرابطة الوظيفية بطريق عادي بمجرد توافر سبب من الأسباب التي نص عليها المشرع الجزائري صراحة في الأمر رقم 03/06 وهي :

الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، الإحالة على التقاعد والوفاة ، وهي واردة على سبيل الحصر .

وعليه سنتعرض لكل سبب من هذه الأسباب بشيء من التفصيل من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب نتطرق فيها على النحو التالي إلى : الاستقالة المقبولة بصفة قانونية في المطلب الأول ثم نتناول الإحالة على التقاعد في المطلب الثاني وأخيرا الوفاة في المطلب الثالث .

مطلب أول : الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

على غرار باقي أسباب الانقضاء التام للرابطة الوظيفية خص المشرع الجزائري حالة الاستقالة المقبولة بصفة قانونية بأربعة (4) مواد وهذا ما يدل على أهمية وخطورة هذا الإجراء على الموظف وعلى الإدارة أو المؤسسة العمومية على حد سواء .

تتضمن هذه المواد مفهوم الاستقالة و هذا ما سنتعرض له في الفرع الأول ، ثم نتطرق بعد ذلك في الفرع الثاني إلى الإجراءات القانونية الازمة في الاستقالة .

فرع أول : مفهوم الاستقالة

نص المشرع الجزائري على الاستقالة كسبب لانقضاء الرابطة الوظيفية بموجب الأمر رقم 03/06 في المواد من 217 إلى 220 منه ، وبالرجوع إلى هذه المواد وجب علينا تعريف الاستقالة ثم تعداد شروطها ، وهذا ما سنبينه كما يلي :

أولا : تعريف الاستقالة

سنتعرض هنا إلى التعريف اللغوي ثم التعريف الاصطلاحي .

أ - التعريف اللغوي للاستقالة

تعتبر الاستقالة مصدر من فعل استقال مشتق من : أقال والقلة فنقول : استقال أي طلب أن يقال أو طلب القلة ، يقال : تقلل الشيء واستقله وتقاله إذ رءاه قليلا ، وعليه فالاستقالة من القلة أضيف إليها حرفا السين و التاء وهما عند العرب يعبران عن الطلب ، فنقول استعمار أي طلب التعمير واستخراج طلب الإخراج ، استنتاج طلب النتيجة ، استخلاص طلب الخلاصة وهكذا ، فيستقيم القول بإطلاق تسمية الاستقالة عن كل طلب للإقالة أو للقلة بمعنى أن الموظف بطلبه ذلك يبدي رغبته بأن يكون منفردا قليلا دون أن تكون له علاقة ثنائية تربطه بالإدارة [1].

[1]- مهدي بخدة ، النظام القانوني للاستقالة ، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري ، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، المجلد 11، العدد 2 ، المركز الجامعي غليزان ، سنة 2019 ، ص 45 .

ب - التعريف الاصطلاحي للاستقالة

يتضمن التعريف الاصطلاحي كل من التعريف التشريعي والتعريف الفقهي للاستقالة كما يلي :

1- التعريف التشريعي للاستقالة

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

فالاستقالة إذن حسب مفهوم المادة 217 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر هي وسيلة قانونية وحق معترف به للموظف [1].

2 - التعريف الفقهي للاستقالة

وردت عدة تعريفات فقهية للاستقالة من بينها تعريف الفقيه الفرنسي رونلد rolland بحيث اعتبر الاستقالة تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا .

كما عرفها الدكتور محمود حلمي بأنها استجابة جهة الإدارة لرغبة أحد عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر الخدمة هجرا نهائيا [2].

من خلال هذه التعاريف يمكن القول بأن الاستقالة هي أن يتقدم الموظف بطلب مكتوب للجهة الإدارية المختصة يطلب فيه ترك الخدمة ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بصدور قرار من الإدارة بقبول طلبه .

ثانيا : شروط الاستقالة

حتى يكون طلب الاستقالة مقبول وبصفة قانونية لابد أن تتوافر فيه عدة شروط نظمها المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي كما يلي :

أ - شروط تتعلق بطلب الاستقالة

الاستقالة هي تصرف إداري إرادي صادر عن الموظف يبدي فيه رغبته في ترك العمل وانهاء الرابطة الوظيفية مع الإدارة ، وتشترط المادتين 219/218 من الأمر رقم 03/06 في طلب الاستقالة حتى ينتج آثاره الشروط الآتية :

---

[1]- انظر المادة 217 ، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يونيو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، (ج، ر، ج ، ج ، العدد 46 ، صادرة بتاريخ 16 يوليو 2006) ، ص 19.

[2]- عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية - دراسة مقارنة - ، دار الجامعة الجديدة للنشر، سنة 2004 ، ص 41-43 .

1 - أن يكون طلب الاستقالة مكتوب

بمفهوم المخالفة لا يمكن تقديم الاستقالة شفويا ، وعدم جواز تقديمها هاتفيا ، والحكمة في عدم قبول الاستقالة شفويا هي أن لا يؤخذ الموظف بالنتائج المترتبة على ألفاظه التي تفوهه بها على إثر انفعال سرعان ما يلبث أن يزول ، ويرجع السبب أيضا إلى أن الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة التروي والتفكير بين الإقدام على الاستقالة والاحجام عنها ويوازن بين هذا أو ذاك ويقدم الأنسب منها لظروفه وتقدير النتائج التي قد تترتب على فعله [1].

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 218 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر[2].

2 - أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة صريحة (حرة)

ان الاستقالة التي تقدم تحت تأثير الإكراه أو رهبة تبتها الإدارة في الموظف دون حق كأن تصور له أن خطرا جسيما يهدده هو أو غيره في النفس أو الشرف أو المال تعتبر باطلة [3].

وبالتالي يجب على الموظف أن يبدي رغبته الصادقة والرضا الصريح في الاستقالة وهذا ما عبر عنه المشرع صراحة في المادة 218 [4].

3 - الالتزام بآداء الخدمة المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن الجهة المخولة لها صلاحية التعيين

وجب على الموظف بعد تقديم طلب الاستقالة القيام بواجباته ، فلا يجوز له التوقف عن العمل أو المغادرة الإرادية والمنفردة لأن ذلك يقل من جهة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومن جهة ثانية يخل بطبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة [5].

وهذا ما نصت عليه المادة 219 في فقرتها الأولى (1) من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر [6].

ب - الشروط المتعلقة بالسلطة المختصة بقبول الاستقالة

لا تنتهي خدمة الموظف العام إلا بعد قبول الصريح لاستقالته و الذي يكون بقرار من السلطة المختصة والمقصود بالسلطة المختصة في هذا المقام هي سلطة التعيين وهذا ما أقرته المادة 220 في الفقرة الأولى من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر[7].

---

[1]- نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، سنة 2010 ، ص 216 .

[2]- أنظر المادة 218 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

[3]- نواف كنعان ، مرجع نفسه ، ص 217 .

[4]- أنظر المادة 218 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

[5]- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، سنة 2015 ، ص 166 .

[6]- أنظر المادة 219 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

[7]- أنظر المادة 219 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

الحكمة من هذا الشرط هو ضمان استمرارية المرفق العام وبالتالي فالموظف ملزم بالبقاء في منصب عمله والاستمرار في أداء مهامه الوظيفية وتطبيق التعليمات الصادرة إلى غاية قبول طلبه أو إرجائه من قبل السلطة المختصة [1].

فرع ثاني : إجراءات الاستقالة

الاستقالة هي ترك الموظف لوظيفته بحريته وبصفة نهائية ، وذلك بموجب طلب مقدم من الموظف إلى جهة الإدارة يعبر فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية فالاستقالة لا تعتبر عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف وقبول من جهة الإدارة ، بل هي عملية إدارية لا تصدر إلا بناء على سبب هو افصاح عن رغبة صحيحة في ترك العمل نهائيا [2] وبما أن العلاقة بين الموظف والإدارة هي ليست بعلاقة تعاقدية بل هي علاقة تنظيمية تخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وجب توافر شروط محددة في الاستقالة قد سبق التطرق إليها وتمر بإجراءات محددة كما يلي :

أولا : الإجراءات الخاصة بالموظف

حتى يتم قبول طلب الاستقالة من طرف الإدارة لابد على الموظف المعني بها ، اتباع الإجراءات المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06 بحيث يعتبر تقديم طلب الاستقالة قيد إجرائي ، وهو تقديم طلب كتابي يعبر فيه الموظف عن رغبته بإنهاء العلاقة الوظيفية ويرسل عن طريق السلم الإداري للسلطة المخولة لها صلاحية التعيين على أن يواصل الموظف آداء الواجبات المنوطة به إلى حين صدور قرار قبول أو رفض الاستقالة من قبل السلطة المختصة ، فلا يحق للموظف الذي قدم طلب الاستقالة التخلي عن منصب شغله .

وهذا ما نصت عليه المادة 219 في فقرتها الأولى من الأمر رقم 03/06 [3] .

ثانيا : الاجراءات الخاصة بالإدارة

أوجب الأمر رقم 03/06 على الإدارة أن تبت في طلب الاستقالة إما بالقبول أو الرفض خلال شهرين من تاريخ إيداع الطلب لدى السلطة المختصة ويمكن للسلطة أن تمدد هذه المدة عند

---

[1]- حورية عمامرة ، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بنا باديس ، مستغانم ، سنة 2021 ، ص 15- 16.

[2]- غريب بوخالفة ، شرح قانون الوظيفة العمومية ، منشورات مكتبة أقرأ القسنطينة ، سنة 2013 ، ص 91 .

[3]- أنظر المادة 219 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

الضرورة الملحة لشهرين آخرين بعد انقضاء المدة الأخيرة وبذلك تصبح الاستقالة نافذة وفعالة [1] وهو ما نصت عليه المادة 220 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر[2].

مطلب ثاني : الإحالة على التعاقد

تحدد الأنظمة الوظيفية عادة سنا معينة لمن يرغب بالالتحاق بالوظيفة العامة وهو سن بداية تعيين وهو ثمانية عشر (18) عاما على الأقل لضمان قدر من الفهم وحسن التقدير، كما تحدد هذه الأنظمة أيضا سنا لانتهاء الخدمة يكون الموظف فيها غير قادر على مباشرة أعمال الوظيفة من الناحيتين الجسمية والذهنية ، فضلا على أن بقاء شاغلي الوظائف في الخدمة بعد بلوغ السن المذكورة يغلق الباب أمام غيره من الموظفين الذين يكونون أقدر منه صحيا وعقليا وعمليا على القيام بأعباء الوظيفة وبذلك توفق الأنظمة بين المصلحة العامة ومصالح الموظفين[3] .

وعلى غرار باقي التشريعات نص المشرع الجزائري على الإحالة على التقاعد كسبب لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب وعرف العديد من النصوص القانونية بداية من قانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد ، فمنح المشرع الجزائري الموظفين حماية اجتماعية عن طريق الضمان الاجتماعي في إطار التقاعد وذلك من أجل حماية صحتهم ووقايتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية [4] ، بالإضافة إلى المادة 33 من الأمر رقم 06 / 03 [5].

ولهذا سوف نتناول الإحالة على التقاعد بالتطرق إلى مفهوم التقاعد في الفرع الأول ، ثم بعد ذلك نتنقل إلى إجراءات التقاعد في الفرع الثاني :

فرع أول : مفهوم التقاعد

لقد حضي موضوع الإحالة على التقاعد باهتمام كبير في التشريع الجزائري يتضح ذلك من خلال كثرة القوانين التي خصصها له المشرع ، وبما أن التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة العملية فإنه يحق للموظف الحصول على معاش التقاعد باعتباره من احدى الضمانات الأساسية التي يعترف بها له القانون .

وعلى هذا الأساس سوف نتعرض في هذا الفرع إلى تعريف التقاعد ، ثم نتنقل إلى تبيان شروطه .

---

[1]- بوعلام طوبال و وليد زرقان ، الاستقالة والإضراب بين حق الممارسة و إلتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة – دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري - ، مجلة صوت القانون ، المجلد 9 ، العدد 2 ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، سنة 2023 ، ص 835 .

[2]- أنظر المادة 220 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

[3]- نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 223 .

[4]- جمال قروف ، الانهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير حالات التأديب ، مجلة الفكر القانوني والسياسي ، المجلد 6 ، العدد1، جامعة سكيكدة ، سنة 2022 ، ص 83 .

[5]- أنظر المادة 33 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 6 .

أولا : تعريف التقاعد

قبل عرض المدلول الاصطلاحي للتقاعد كسبب من الأسباب العادية التي بها تنقضي الرابطة الوظيفية وجب علينا تحديد مدلوله اللغوي ثم القانوني والفقهي ، وبيان هذه المفاهيم يأتي من خلال العناصر التالية :

أ - التعريف اللغوي للتقاعد

التقاعد لغة هو مصدر الفعل قعد والفعل معناه كان واقفا فجلس ، وتقاعد الرجل عن الأمر، أي أنه لم يهتم به ، وجاء في المعجم الوسيط ، تقاعد الموظف عن العمل ، أي أحيل على المعاش [1].

ب - التعريف الاصطلاحي

يتضمن التعريفات الفقهية والتعريفات القانونية التالية :

1- التعريفات الفقهية

عرف الاستاذ أحمية سليمان التقاعد بأنه نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل ، وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل .

كما عرفه الاستاذ عطاء الله بوحميدة بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سن معينة مع استيفاء سنوات الخدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد [2].

2 - التعريفات القانونية

يعتبر التقاعد حقا من حقوقه الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ الفرد العامل سنا معينة [3].

حسب الأمر رقم 03/06 في المادة 33 منه للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به [4].

---

[1]- شهرة رزقي و حنان علام ، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بومرداس ، سنة 2017 ، ص 3 .

[2]- عبد القادر ديدوح ، سياسات التقاعد في الجزائر واقع وآفاق ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة ، 2020 ، ص 17.

[3]- مراد مهدي و نصيرة يحياوي ، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الاصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، المجلد 13، العدد 2 ، جامعة العربي التبسي ، جامعة بومرداس ، تبسة ، بومرداس ، سنة 2020 ، ص 170.

[4]- أنظر المادة 33 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 6 .

يتلقى المتقاعد معاش وهو حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة ، ويشمل التقاعد على معاش مباشر يمنح للعامل على أساس نشاطه المهني ، ويضاف له المعاش المنقول والذي يتضمن معاش الزوج على قيد الحياة ومعاش لليتامى والأصول [1].

كما عرفه المشرع الجزائري في القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بأنه نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع الاشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجل والمرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل [2].

استخلاصا مما سبق يمكن القول أن التقاعد هو عبارة عن الإحالة على المعاش مرادفة لعبارة الإحالة على التقاعد وتتطابق معها في المعنى .

ومنه وجب توضيح بعض المصطلحات :

1/2 تعريف المتقاعد

يقصد بالمتقاعد ذلك الشخص الذي أحيل للتقاعد من عمله الرسمي سواء في القطاع العام أو الخاص ، ويحصل على راتب أو معاش شهري تقاعدي كتعويض عن سنوات الخدمة السابقة بصرف النظر عن كونه يمارس أعمالا أخرى بعد تقاعده .

2/2 تعريف راتب التقاعد

هو أداة استثمارية توفر دخل للشخص عندما يبلغ سنا معينة أو سبب تقاعده من العمل والهدف منه هو توفير ضمان مالي للفرد وعائلته .

3/2 تعريف المعاش التقاعدي

هو مبلغ من المال يؤدى للفرد عند الإحالة للتقاعد [3].

وبالتالي هناك فرق بين مصطلح معاش التقاعد والتقاعد ، فالأول يقصد به المبلغ الذي يتقاضاه المتقاعد إلى حين وفاته لينتقل بعد ذلك إلى ذوي الحقوق ما يسمى بالمعاش المنقول أما التقاعد في حد ذاته فهو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني والمتمتع بمعاش

---

[1]- محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، سنة 2015 ، ص 7-8 .

[2]- جميلة معرف و نسيمة مساهل ، نظام التقاعد في التشريع الجزائري - دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد - ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجامعة الافريقية أحمد دراية ، أدرار سنة 2016 ، ص 3 .

[3]- شهرة رزقي و حنان علام ، مرجع سابق ، ص 4-5 .

تقاعدي ، وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية المذكورة في المادة 6 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد [1].

والتي تنص على ما يلي :" تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين :

- بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة .
- قضاء خمس عشر سنة في العمل على الأقل ..."[2].

ثانيا : شروط الإحالة على التقاعد

بالرغم من أن التقاعد حق من الحقوق الأساسية للعمال إلا أنه لا يمكن أن يستفيد العامل من التقاعد إلا بتوافر شروط خاصة سواء تعلق الأمر بالعمال الأجراء أو ذوي الحقوق (التقاعد المنقول) .

تتمثل هذه الشروط فيما يلي :

أ - شرط سن التعاقد

إن السن القانوني للتقاعد هو شرط أساسي للاستفادة من التقاعد لجميع الفئات ، وقد حدد القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد في المادة السادسة (6) منه السن القانوني لطلب الحصول على التقاعد بالنسبة للعمال الأجراء بستين (60) سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء العاملات على الأقل [3].

هذا كأصل عام إلا أن سن التقاعد يتأثر بطبيعة ونوعية العمل المؤدى ، سواء من حيث الظروف المحيطة به ، والقوة البدنية المطلوبة فيه ، والمخاطر الموجودة فيه ، كما قد يتأثر بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد ، فعند ارتفاع معدلات البطالة يمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتشغيل الشباب العاطلين عن العمل ، وبذلك أورد المشرع في القانون استثناءات متعلقة بتخفيض سن التقاعد لبعض الفئات الاجتماعية وهي :

- إمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على الأقل وهذا بقدر سنة لكل ولد دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث (3) سنوات .
- لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد ، إذ لا تسري عليهم الحد الأقصى من السن .

---

[1]- عبد القادر ديدوح ، مرجع سابق ، ص 17-18 .

[2]- أنظر المادة 6 ، قانون رقم 12/83 ، المؤرخ في 23 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983 ، يتعلق بالتقاعد ، (ج .ر .ج. ج ، العدد 28 ، صادرة بتاريخ 3 يوليو 1983) ، ص 1803 .

1- أحمد بن صالح و عبد القادر حمادو ، نظام التقاعد في التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، سنة 2018 ، ص 23 .

- الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة بالصحة .
- الأعوان المصابون بعجز كلي أو نهائي في العمل إذ لا يشترط فيهم بلوغ الحد الأقصى من السن شريطة أن لا يقل عدد السنين القابلة للاعتداد بها في قانون التقاعد 15 سنة [1].

ب - شرط المدة القانونية للعامل

لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل أن يحيله إلى التقاعد إلا إذا استوفى العامل الشرط الثاني وهو قضاء العامل مدة 15 سنة ويعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي يتقاضى فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرضى والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة ووضع المشرع الجزائري قرار إحالة العامل على التقاعد العادي بشرطين ملازمين : شرط السن حيث يكون العامل الأخير قد بلغ 60 سنة والمرأة 55 سنة وشرط المدة الفعلية ، لا تقل عن 15 سنة [2].

ج - دفع الاشتراكات

إضافة إلى الشروط التي تطرقنا لها سابقا المتعلقة بالسن وفترات العمل ، فقد نصت المادة 06 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد على أنه يتعين على العامل لكي يتسنى له الاستفادة من التقاعد دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع السنوات التي تؤخذ في حساب المعاش (الحصة التي يدفعها العامل تقدر ب 9 بالمئة والحصة التي يدفعها صاحب العمل وتقدر بـ 25 % بالمئة) [3].

ثالثا : شروط الاستفادة من معاش التقاعد المنقول

الأصل أن معاش التقاعد المباشر هو حق شخصي خاص بالمستفيد إلا أن وفاة المتقاعد الذي كان كفيل بأسرة أفرزت وضعيات اجتماعية وللتكفل بهذه الوضعيات أقر المشرع المعاش المنقول وحدد له شروطه .

أ - وفاة العامل

وهو شرط أساسي إذ لابد من حصول الوفاة للعامل سواء حصلت الوفاة قبل الاستفادة من التقاعد أو بعده إذ أنه وبعد وقوع الوفاة يمكننا الكلام عن معاش التقاعد المنقول (معاش ذو الحقوق) .

ب - العلاقة بين العامل المتوفي والمستفيد

ويقصد بها العلاقة القائمة بين صاحب معاش التقاعد (المتقاعد أو العامل) المتوفى والشخص المستفيد إذ لابد من وجود علاقة بينهما وتتمثل هذه العلاقة في علاقة زوجية (رابطة

[1]- غريب بوخالفة ، مرجع سابق ، ص 95 .
[2]- زهرة خالدي ، انهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06 ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة ، سنة 2020 ، ص 34 .
[3]- مهدي مراد و نصيرة يحياوي ، مرجع سابق ، ص 171 .

زوجية) وتكون قانونية فتستفيد زوجة المتوفي أو زوجاته في حدود أِربع (4) زوجات ، كذلك الأولاد المكفولون للمتوفى الذين ولدوا أثناء حياته أو ولد بعد الوفاة في خلال 305 يوم من الوفاة على الأكثر حتى بلوغهم أقل من 18 سنة للذكر و 21 سنة للذكر المتمدرس ، أما بالنسبة للبنت إلى غاية أن تتزوج وكذلك بالنسبة للولد العاجز الذي به عاهة أو الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجر نقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون وكذلك يستفيد الأصول المكفولون من معاش التقاعد .

ج - دفع الاشتراكات

إضافة إلى الشروط التي تطرقنا لها سابقا فقد نصت المادة 6 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد على أنه يتعين على العامل لكي يتسنى له الاستفادة من التقاعد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع السنوات التي تؤخذ في حساب المعاش هذا إذا حصلت الوفاة أثناء فترات العمل ، إما إذا حصلت بعد الإحالة على التقاعد فإن هذا الشرط يكون قد تم العمل به سابقا أي أثناء حصوله على التقاعد [1].

فرع ثاني : إجراءات الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحيات التعيين ، بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في التشريع ولاسيما بلوغ العون المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني وإثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة خدمة مستوفية لحقوق الاشتراك والمقتضيات القانونية لنظام التقاعد وتدخل ضمن هذه الأقدمية شريطة أن يسدد الاشتراكات المناسبة لها ما يلي :

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسمه .
- فترة الانتداب .
- فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها .
- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها اتجاه نظام التقاعد فبعد دفع المعني بالأمر طلب إلى الهيئة المستخدمة بطلب منه ملف شخصي ومهني ويحال ملفه إلى صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق تسديده بصفة منتظمة فيتم تحديد مبلغ المعاش وتقييمه بناء على معيارين أساسين :
- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاثة الأخيرة من نشاطه .
- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد .

[1]- أحمد بن صالح و عبد القادر حمادو ، مرجع سابق ، ص 27-28 .

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

يساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80 بالمئة من المرتب علما بأن هذا المرتب المرجعي يشتمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي (الساعات الإضافية – العلاوات) [1].

مطلب ثالث : الوفاة

تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للموظف العام باعتباره بشرا ، وتطاله الموت كغيره من البشر بل يطال الموت حتى غير الإنسان من كائنات مختلفة ، وتعتبر الوفاة سببا من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة أيا كان السبب الذي أدى إليها وسواء تمت الوفاة إثر مرض أو تمت بصفة فجائية ، وسواء تمت خارج مواقع العمل أو أثناء أوقات العمل أو على إثر حادث وغير ذلك من الحالات .

وقد ورد ذكرها كحالة من حالات انقضاء الرابطة الوظيفية بموجب المادة 216 من الأمر رقم 03/06 [2].

فشخصية الموظف العام من العناصر الجوهرية في الرابطة الوظيفية فإنه بوفاته تنقضي حتما هذه الرابطة .

إذ أنه يمكن أن تكون هذه الوفاة طبيعية ليس لها علاقة بالوظيفة العمومية كما يمكن أن تكون هذه الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في حوادث العمل والأمراض المهنية وقبل أن نوضح هذين السببين وجب علينا التطرق لتعريف الوفاة .

فرع أول : تعريف الوفاة

سنتناول في هذا الفرع كل من التعريف الاصطلاحي للوفاة في الفقرة الأولى ثم التعريف القانوني في الفقرة الثانية .

أولا : التعريف الاصطلاحي للوفاة

الوفاة أو الموت هو حالة توقف الكائنات الحية نهائيا عن النمو و توقف النشاطات الوظيفية الحيوية مثل : التنفس والأكل والشرب والتفكير والحركة وجميع النشاطات الحيوية ولا يمكن للأجساد الميتة أن ترجع لمزاولة النشاطات و الوظائف السالفة الذكر وهي كذلك مفارقة الروح للجسد

[1]- زهرة خالدي ، مرجع سابق ، ص 37-38 .
[2]- عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 169.

فتعد الوفاة من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل وهي نهاية مؤكدة للحياة الوظيفية تنطبق على الموظف وليس صاحب العمل .

ثانيا : التعريف القانوني

تنص المادة 216 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ما يلي :" ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : ..... - الوفاة يتقرر الانهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين "[1].

وبالتالي فالوفاة سبب من أسباب إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي بالموظف إلى فقدان صفة الموظف فالوفاة تنهي علاقة العمل ويشطب الموظف نهائيا من الوظيفة [2].

فرع الثاني : أنواع الوفاة

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان وعليه يوجد نوعين من الوفاة ، الوفاة الطبيعية و الوفاة الحكمية .

أولا : الوفاة الحقيقية

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان والتي تتم في الظروف العادية والتي تكون بتوقف عمل الأجهزة الجسمية التابعة للقلب عن كل حركة طبيعية في جسم الانسان [3].

ثانيا : الوفاة الحكمية

يقصد بها تلك الوفاة التي يحكم بها القاضي عن المفقود بعد مضي أربع سنوات من التحري وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 113 من قانون الأسرة [4].

لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوة قانون التأمينات الاجتماعية من خلال النصوص الواردة فيه بقصد توفير الحماية اللازمة للمؤمن عليه في حالة الوفاة لأن فقد عائل الأسرة يؤدي إلى فقد الأسرة للدخل الذي تعتمد عليه لسد حاجياتها اليومية ، مما قد يعرضها للبؤس والحاجة والعوز، خاصة إذا كانوا غير قادرين على العمل مما يعرضهم للبقاء دون دخل في مواجهة أعباء الحياة .

---

[1]- أنظر المادة 216 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

[2]- زهرة خالدي ، مرجع سابق ، ص 48-49 .

[3]- حورية عمامرة ، مرجع سابق ، ص 20 .

[4]- المادة 113 ، القانون رقم 11/84 ، المتضمن قانون الأسرة ، المؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق 9 يونيو سنة 1984 ، (ج. ر .ج. ج ، العدد 24 ، الصادرة بتاريخ 12 يونيو سنة 1984) ، ص 917 .

فرع ثالث : الوفاة كسبب لانقضاء الرابطة الوظيفية

إذا توفي الموظف العام في أي مرحلة من مراحل ممارسة النشاط الوظيفي ، فإن خدمته بتلك الإدارة العمومية تعتبر منتهية ، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في المادة 216 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر[1].

من خلال نص هذه المادة يتضح أن الوفاة هي من الأسباب القانونية التي تنتج عنها فقدان صفة الموظف ، وبالتالي الانهاء التام للخدمة .

وبالتالي وجب علينا معالجة نقطتين أساسيتين وهما أولا : كيفية إثبات الوفاة وخاصة في الوفاة الافتراضية وماهي شروط الاستفادة من الآداءات العينية والنقدية ثانيا .

أولا : إثبات الوفاة

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

إضافة إلى ما تقدم فإن المشرع الجزائري أعطى لورثة المتوفي (ذوي الحقوق) ، الحق في الحصول على منحة أو راتب تقاعدي وذلك في عدة قوانين [2].

ففيما يخص المنحة نذكر القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي جاء في نص المادة 02 منه ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الوفاة اعتبرها المشرع الجزائري خطر مؤكد الوقوع لابد من التأمين عليه ، بالإضافة إلى نص المادة 47 من الفصل الرابع المعنون بـ : التأمين على الوفاة من نفس القانون و المادة 53 منه [3].

أما فيما يخص الراتب التقاعدي فذكر القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد والسالف الذكر وبالتحديد في المادة 30 والتي نصت على أنه : " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون . "

والمادة 31 التي نصت على أنه :" يعتبر ذوي الحقوق كل من :

- الزوج .

- الأولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

---

[1]- انظر المادة 216 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

[2]- وسيلة معروف ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، سنة 2016 ، ص30 .

[3]- أنظر المواد 2-47-53 قانون رقم 11/83 ، ص 1792-1797 .

- الأصول المكفولين " [1].

ثانيا : شروط الاستفادة من الأداءات العينية والنقدية

تنص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على أن الهدف من هذا القانون هو انشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية والتي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة حيث قضى المشرع بأن الهدف من التأمين هو إفادة ذوي الحقوق المتوفي من منحة الوفاة ولم ينص في الأحكام المخصصة لتأمين الوفاة على المعاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفي [2].

مما يستوجب بالضرورة العودة إلى أحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة وكذا أنصبتهم وشروط استحقاقهم .

وقد قضى المشرع في نص المادة 30 من قانون رقم 12/83 بأنه يحق لذوي الحقوق الاستفادة من معاش منقول كتعويض عن الدخل الذي فقدوه سبب وفاة معيلهم متى توافرت الشروط المتطلبة لذلك [3].

إذن من هم ذوي الحقوق الذين قصدهم المشرع ؟

لقد حددهم المشرع الجزائري في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية وهم على النحو التالي :

1/ زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول .

2/ أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول .

3/ أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه [4] .

ويشترط المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة أن تتوافر في المستحقين الشروط التالية :

أ - بالنسبة للزوج

يتوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول نظرا لزواجه من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفي .

ويشترط المشرع الجزائري لاستحقاق الزوج لمعاش التقاعد أن لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يمكنه من الاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية وإذا كان الزوج يمارس نشاطا مهنيا مأجورا لكن هذا النشاط لا يستوفي الشروط المنشئة لمزايا تأمين الوفاة ولا يكفيه لقضاء حاجاته ، فهو يستفيد من المعاش المستحق عن المؤمن عليه المتوفى بصفته ذا حق .

---

[1]- أنظر المادة 31 ، قانون رقم 83/ 12 ، ص1806.

[2]- أنظر المادة 1 ، قانون رقم 11/83 ، ص 1792 .

[3]- أنظر المادة 30 ، قانون رقم 83/ 12 ، ص 1806 .

[4]- أنظر المادة 67 ، القانون رقم 11/83، ص1799-1800 .

وإذا كان الزوج المستفيد من معاش مباشر للتقاعد ، فيمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصليين مختلفتين إذ يستحق الزوج معاشه المباشر لكونه ناتجا عن نشاطه المهني الشخصي ، بينما المعاش المنقول يعود إليه بصفته زوجا باق على قيد الحياة.

ب - بالنسبة للأولاد المكفولين

يعتبر الأولاد المكفولين أو المؤمن عليه من ذوي الحقوق هم الأولاد الذين ولدوا قبل وفاته أو الأبناء الذين لا يزيد عن 305 يوم لميلادهم من تاريخ وفاته .

ويعتبر المشرع الجزائري الأبناء المكفولين هم على التوالي :

- المكفولين من الجنسين البالغين أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي .
- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة والمتابعين لدراستهم .
- الأولاد المصابين بعاهة أو مرض مستديم يمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني مهما كان جنسهم .
- البنات مهما كان سنهم ، إذا كان دون دخل ثابت [1] .

ج - بالنسبة للأصول

يقصد بالأصول الوالدين الذين يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفي متى كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة .

وقد أقر المشرع باستحقاق أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه لمعاش الوفاة متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة [2] ، وذلك عرفانا منه لجميل الوالدين الذي لا يقدر بثمن وتختلف أنصبة المستحقين لمعاش الوفاة بحسب اختلاف درجة قرابتهم من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفي .

ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ المعاش المؤمن عليه ، وهذا في جميع الأحوال ، وإذا تجاوز هذا المبلغ يخفض إلى الحد المطلوب وتراجع النسب الواردة المحددة قانونا ، كلما تغير عدد ذوي الحقوق [3].

معاش التقاعد يدفع المستحقين ابتداء من تاريخ وفاة المؤمن عليه وفي حالة عدم وجود ذوي الحقوق المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون تدفع مستحقات المعاش عند تاريخ الوفاة إلى ورثة المتوفي [4] ، وتقسم حسب القاعدة الشرعية (للذكر مثل حض الأنثيين) .

---

[1]- أنظر المواد 33 ، القانون 83/ 12، ص1804 .

[2]- أنظر المادة 45 ، القانون 11/83 ، ص 1800 .

[3]- أنظر المادة 34 ، الأمر 12/83 ، ص 1804 .

[4]- أنظر المادة 18 ، الأمر 18/96 ، المتضمن قانون التقاعد ، المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق لـ 6 يوليو سنة 1996 ، (ج. ر .ج .ج ، العدد 12 ، الصادرة بـ 7 يوليو1996) ، يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 السابق الذكر ، ص15 .

وقد أقر المشرع أيضا بالإضافة إلى المعاش المنقول لذوي الحقوق باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون رقم 12/83 ، إذا توافرت فيه الشروط المتطلبة لذلك .

تنص المادة 52 من قانون رقم 11/83 السالف الذكر، حق الاستفادة من منحة الوفاة المقررة لذوي الحقوق أن يكون المتوفي قد عمل تسعة أيام (9) أيام أو مائة (100) أو 60 ساعة أثناء الثلاثة (3) أشهر، وإما ستة وثلاثون (36) أو مائتين و أربعين (240) ساعة يوما التي سبقت تاريخ الوفاة ، إذ من المفترض أن حق الاستفادة من منحة الوفاة يبدأ منذ استلام العامل لوظيفته باعتباره من الأخطار المؤكدة الوقوع لكن تاريخ وقوعه غير محدد [1].

فرع ثالث : الوفاة المتعلقة بحادث عمل وبمرض مهني

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

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

أولا : الوفاة المتعلقة بحادث عمل

نتناول في هذه الفقرة العناصر التالية :

أ - تعريف الوفاة المتعلقة بحادث عمل

إن الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاولة نشاطه أو نتيجة لذلك سواء كان هذا داخل الوظيفة وفي مكانها أو خارج الوظيفة .

حسب ما جاء في المادة 6 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر ، يعتبر حادث العمل كل حادث يتعرض له العامل ينتج عن إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي يطرأ في إطار علاقة العمل [2].

ب - إثبات الوفاة المتعلقة بحادث عمل

يعد بمثابة حادث عمل ، الحادث الذي وقع أثناء ، إما :

---

[1]- أنظر المادة 52 ، القانون 11/83 ، ص 1797 .

[2]- أنظر المادة 6 ، القانون 13/83 ، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983 ، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، (ج .ر .ج. ج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 الموافق لـ 3 يوليو سنة 1983) ، ص 1810 .

- قيام لعامل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو خارج المؤسسة تنفيذا لتعليمات صاحب العمل .
- أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل .
- كما يعتبر حادث عمل ولو لم يكن العامل مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي وقع إما :
  * أثناء مزاولة النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة .
  * القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك .

* ويكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه ، أي المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل ، ويأخذ نفس الحكم المكان الذي تعود العامل أن يتردد عليه إما لتناول الطعام أو لقضاء أغراض عائلية .

وكل حادث يطرأ للموظف أو وفاة في مكان العمل أو أثناء العلاج الذي يلي الحادث يفترض أنه ناتج عن العمل مالم يثبت العكس ، ويسقط هذا الافتراض إذا اعترض ذوي حقوق العامل على طلب هيئة الضمان الاجتماعي المتمثل في تشريح الجثة إلا إذا قدموا الدليل على وجود علاقة سببية بين الحادث والوفاة [1].

ج - إجراءات الوفاة المتعلقة بحادث عمل :

لتمكين العامل من الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل يلزم أن يتم التصريح بالحادث في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ، ماعدا حالة القوة القاهرة أو أيام العطل ، ويقوم صاحب العمل هو بدوره بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بالحادث ، حسب المادة 13 من القانون رقم 13/83 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم ، وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي على الفور بإبلاغ مفتش العمل المختص ، وفي حالة عدم التصريح بالحادث من طرف صاحب العمل لكن العامل نفسه أو ذوي الحقوق أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل أن يبادروا بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل مدته 04 سنوات من يوم وقوع الحادث .

وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد التصريح لديها بالحادث في البت في الطابع المهني لحادث في أجل 20 يوم ، وعليها أن تشعر العامل أو ذوي الحقوق في حالة اعتراضها على الطابع المهني في أجل 20 يوم من إبلاغها بالحادث [2].

ثانيا : الوفاة المتعلقة بمرض مهني

نتطرق في هذه الفقرة إلى :

---

[1]- محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص 24 .

[2]- أنظر المواد 13-14-16 ، القانون رقم 13/83 ، ص 1811 .

أ - تعريف الوفاة المتعلقة بمرض مهني

إن الأمراض المهنية هي نقيض حوادث العمل ، تظهر ببطئ وتتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير، أو من المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله .

ويقصد بها الوفاة الناتجة عن تفاعلات أو تسربات المواد أو الروائح أو ما شابهها ، والمسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص والمؤدية بدورها إلى الوفاة [1].

ب - إثبات الوفاة المتعلقة بمرض مهني

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

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري أخضع الوفاة المتعلقة بمرض مهني إلى نفس القواعد المتعلقة بحوادث العمل ، مما يعني أن الوفاة المتعلقة بمرض مهني مرتبطة بالوفاة الناتجة عن حادث عمل ، ويتضح ذلك من خلال نص المادة 71 فقرة الأولى من نفس القانون .

ج - إجراءات الوفاة المتعلقة بمرض مهني

تتمثل الإجراءات الواجب إتباعها في الوفاة المتعلقة بمرض مهني فيما يلي :

- يجب على العامل المصاب التصريح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه خمسة عشر (15) يوما ، وأقصاه ثلاثة (3) أشهر، التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض .
- يجب أن يأخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية [2].

مبحث ثاني : الأسباب غير العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب

تنقضي الرابطة الوظيفية بطريق غير عادي ، بتوافر جملة من الحالات التي نص عليها المشرع الجزائري صراحة في الأمر رقم 03/06 السالف الذكر ، وهي كالآتي :

فقدان الجنسية الجزائرية ، فقدان الحقوق المدنية ، والتسريح غير التأديبي .

وعليه سنخصص لكل حالة من هذه الحالات مطلبا مستقلا ضمن هذا المبحث ، نتناول فقدان الجنسية الجزائرية في المطلب الأول ، ثم فقدان الحقوق المدنية في المطلب الثاني ، وأخيرا التسريح غير التأديبي في المطلب الثالث .

---

[1]- حورية عمامرة ، مرجع سابق ، ص 28 .

[2]- أنظر المواد من 63 إلى 71 ، من القانون رقم 13/83 ، ص 1816 .

مطلب أول : فقدان الجنسية الجزائرية

يشترط التشريع الجزائري فيمن يريد أن يتولى وظيفة عمومية ، أن يكون حاملا الجنسية الجزائرية ، وهذا الشرط ليس مجرد شرط لدخول الوظيفة العامة فقط ، وإنما يجب أن يبقى قائما لاستمرار الرابطة الوظيفية ، ويحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف أثناء مساره المهني جنسيته وبالتالي تعتبر خدمته منتهية ، كما هو واضح في نص المادة 75 من الأمر رقم 03/06 ، التي جاء فيها لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية مالم يتوفر فيه شرط الجنسية الجزائرية .

فلا يتصور بحال من الأحوال أن يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بجنسية الدولة هذا الشعور النبيل والمميز والخاص ، لذا وجب إبعاده من مجال المنافسة عند الدخول للوظيفة العامة ، وقصرها على من يحمل جنسية الدولة ولا يهم أيا كان أصيلا أو مكتسبا ، وإذا استوفى المترشح للوظيفة شرط الجنسية ساعة فتح المسابقة ، وكان تعيينه مشروعا وقانونيا ثم فقد الجنسية لسبب من الأسباب المحددة قانونا ، تعين التصريح بإقصائه وهذا سبب منطقي ومعقول ، وهذا ما نصت عليه المادة 216 من الأمر رقم 03/06 [1].

وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى دراسة أسباب الفقد ، فنتناول في الفرع الأول الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية ، ثم نتناول في الفرع الثاني الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية .

فرع أول : الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية

يفقد الموظف الجزائري الجنسية الجزائرية إراديا الجنسية في حالة واحدة وهي عند اكتسابه جنسية دولة أجنبية (اكتساب بالتجنس) ، هذا الفقد يشمل الوطني الأصيل والطارئ (المتجنس) .

أولا : الفقد باكتساب جنسية دولة أجنبية

في هذه الفقرة سنتناول حالات الفقد التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 18 من الأمر رقم 05-01 ، بنصها على ما يلي : " يفقد الجنسية الجزائرية :

1-الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية .

2-الجزائري ، ولو كان قاصرا ، الذي له جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية .

3-المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها ، وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية .

[1]- عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 163- 164 .

4-الجزائري ، الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17أعلاه ."

حالات الفقد باكتساب جنسية دولة أجنبية

1- هي حالة الموظف الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية[1].

هذه الحالة بدورها تشترط توافر أحد الشروط التالية لاعتبار الموظف فاقدا جنسية جزائرية وهي :

شرط أول : أن يكون الموظف قد اكتسب جنسية دولة أجنبية

إن الموظف الذي يقدم طلبا للحصول على جنسية دولة أجنبية ، لا يعتبر فاقدا للجنسية الجزائرية ، وإنما لابد أن يكون قد اكتسب فعلا الجنسية الأجنبية ، فلو افترض العكس لأصبح عديم الجنسية .

شرط ثاني : أن يكتسب الجنسية الأجنبية عن طواعية

حيث أنه لا يكفي لفقد الجنسية الجزائرية اكتساب الجزائري لجنسية دولة أجنبية ، وإنما يجب أن يكون هذا الاكتساب عن طواعية ، بمعنى أن يكون بطلب منه ، أما إذا كان اكتسابه لها بقوة القانون فهذا الشرط يعد متخلفا ، ولا يبرر صدور مرسوم يأذن له التخلي عن الجنسية الجزائرية .

شرط ثالث : أن يكون الفقد بطلب من المعني

يقصد بهذا الشرط أن يقدم المعني بالأمر بعد اكتساب جنسية دولة أجنبية طلب إلى السلطة لتأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية .

شرط رابع : صدور مرسوم يأذن للموظف المكتسب للجنسية الأجنبية عن طواعية في التخلي عن الجنسية الجزائرية

بمعنى أنه حتى يفقد الموظف الجنسية الجزائرية لاكتسابه عن طواعية جنسية دولة أجنبية لابد من صدور مرسوم يأذن له في التخلي عن الجنسية الجزائرية [2] .

وبالتالي وبمجرد توفر شرط من هذه الشروط يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته .

ثانيا : الموظفة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب من جراء زواجها جنسية زوجها ، وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.[3]

حتى تفقد الموظفة جنسيتها لابد من توافر الشروط التالية :

---

[1]- المادة 18 ، من الأمر رقم 01/05 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، المؤرخ في17 شوال عام 1390 الموافق لـ 15 ديسمبر سنة 1970 ، (ج ر ج ج ، العدد 15 ، صادرة بتاريخ 27 فبراير سنة 2005) ، ص 7 .

[2]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 36- 37 .

[3]- المادة 18 ، الأمر رقم 05/ 01 ، ص 7 .

شرط أول : اكتساب الموظفة الجزائرية جنسية زوجها الأجنبي من جراء زواجها به

بمعنى أن قانون زوجها يسمح لها بالدخول في جنسيته ، سواء كأثر مباشر لزواجها به أو بناء على طلب منها ، وبالتالي فإن هذا الشرط يؤدي إلى إنهاء خدمتها .

شرط ثاني : تقديم طلب بالتخلي

مما يعني أنه يجب عليها أن تقدم طلب للتخلي عن الجنسية الجزائرية .

شرط ثالث : صدور إذن من السلطة بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية

بمعنى إلزامية صدور إذن من الدولة الجزائرية في التخلي عن الجنسية الجزائرية .

وتجدر الإشارة إلى أنه بمجرد نشر مرسوم فقد الجنسية الجزائرية يفصل الموظف من الإدارة التي كان يشغلها بقرار من السلطة المخول لها صلاحيات التعيين [1] .

فرع ثاني : الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية

يفقد الموظف الجنسية الجزائرية لا إراديا في حالتين وهما إما سحبها منه كإجراء عقابي ضد المتمتع بالجنسية الجزائرية عن طريق التجنس ، أو التجريد منها كإجراء تتخذه الدولة ضد كل متمتع بالجنسية الجزائرية عن طريق الاكتساب .

أولا : الفقد عن طريق السحب للجنسية المكتسبة عن طريق التجنس

نصت المادة 13 من الأمررقم 05-01 على أنه [2] يشترط لسحب الجنسية من الموظف الذي اكتسبها عن طريق التجنس ثلاث شروط :

أ - الشرط الأول : أن يكون الموظف الذي يمارس في حقه السحب متمتعا بالجنسية الجزائرية المكتسبة عن طريق التجنس .

ب - الشرط الثاني : أن يتحقق أحد السببين للسحب وهما :

1-عدم توافر في المعني شروط التجنس المنصوص عليها في القانون .

2-استعماله لوسائل الغش للحصول على الجنسية .

وإذا تحقق أحد السببين ، فإن السحب لا يكون إلزاميا على السلطة ، ذلك أن المشرع استعمل عبارة «يمكن» والذي يفيد الجوازية ، وفي جميع الأحوال إذا قامت السلطة المختصة بالسحب فإن الموظف يفقد وظيفته بمجرد صدور مرسوم السحب المنشور بالجريدة الرسمية .

ج - الشرط الثالث : أن يكشف عن السبب المبرر للسحب خلال عامين من نشر مرسوم التجنس ، مما يعني أن إجراء السحب يمارس في حالة اكتشاف أحد السببين المبررين للسحب بعد عامين من نشر مرسوم التجنس في الجريدة الرسمية .

---

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 37-38 .

[2]-المادة 13 ، الأمر رقم 01/05 ، ص 6 .

ثانيا : الفقد عن طريق التجريد

التجريد إجراء تتخذه الدولة ضد كل متمتع بالجنسية الجزائرية عن طريق الاكتساب ، حيث يفقد الموظف العمومي جنسيته المكتسبة عن طريق التجريد في الحالات التي نصت عليها في المادة 22 من الأمر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.[1]

والتجريد من الجنسية الجزائرية يتعلق بالشخص الأجنبي الذي تحصل على الجنسية الجزائرية وارتكب أفعال يترتب عليها تجريده من الجنسية الجزائرية قبل انتهاء مدة 10 سنوات من تاريخ اكتسابه الجنسية .

ويفهم من هذا أن الجزائري الأصل لا تنطبق عليه أحكام التجريد من الجنسية الجزائرية [2].

أ - حالات الفقد عن طريق التجريد

هذه الحالات نصت عليها المادة 22 من الأمر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسية ، وهي كالآتي :

الحالة الأولى : إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر: يشترط أن تكون هذه الجناية أو الجنحة ماسة بأمن الدولة الجزائرية ، وأن يكون الحكم صادر من المحاكم الجزائرية .

الحالة الثانية : إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 5 سنوات سجنا من أجل جناية : [3] سواء كان هذا العمل المرتكب يعد جريمة مخلة للشرف أم لا ، وسواء صدر الحكم من محكمة جزائرية أم أجنبية ، فبمجرد قيامه بهذه الجريمة يفقد هذا الموظف جنسيته بالتجريد ، وبالتالي يفقد وظيفته العمومية ، شريطة أن يكون العمل المرتكب المبرر للتجريد يعتبر جناية في قانون العقوبات الجزائري لا في قانون البلد الذي أصدر قضاءه الحكم.[4]

الحالة الثالثة : إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية :[5] يشترط في هذه الحالة أن تكون هذه الأعمال تتنافى وتضر بمصالح الدولة الجزائرية ، دون أن يذكر المشرع شرط صدور حكم بإدانته مما يعني أنه حتى ولو لم يدان يتم تجريده من جنسيته .

---

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص40 .

[2]- محمد طيبة ، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، سنة 2006 ، ص46 .

[3]- أنظر المادة 22 ، الأمر رقم 01/05 ، ص 8 .

[4]- معروف وسيلة ، مرجع سابق ، ص41 .

[5]- أنظر المادة 22 ، الأمر رقم 01/05 ، ص 8 .

كما تشترط المادة 22 الفقرة 5 من الأمر رقم 05-01 المتعلق بالجنسية أن يكون العمل المرتكب والمبرر للتجريد قد وقع ضمن 10 سنوات ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية ، إضافة إلى ذلك فإنه يجب الإعلان عن التجريد خلال خمس (5) سنوات يبدأ حسابها من تاريخ ارتكاب الفعل المبرر للتجريد طبقا للفقرة الأخيرة من نفس المادة ، وبمجرد الإعلان عن التجريد في الجريدة الرسمية يفقد الموظف المجرد من جنسيته صفة الموظف ويفقد وظيفته.[1]

ب - الإجراء الذي يتم به التجريد :

نصت المادة 23 من الأمر رقم 05-01 من قانون الجنسية على أن[2] التجريد يتم بمرسوم بعد تمكين المعني من تقديم ملاحظاته ، وله أجل شهرين (2) للقيام بذلك ، يبدأ سريان المدة من تاريخ الإجراء الذي سيتخذ ضده ، وبالتالي يفقد هذا الموظف وظيفته ابتداء من تاريخ نشر قرار التجريد في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية [3].

وتجدر الملاحظة أن التجريد من الجنسية لا يمتد إلى زوجة المعني بالأمر وأولاده القصر، غير أنه يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان هذا التجريد شاملا لأبويهم [4].

من خلال ما تقدم أعلاه يتضح أن الموظف الذي يفقد جنسيته الجزائرية لأي سبب من الأسباب تعتبر خدمته منتهية من تاريخ فقد الجنسية [5].

مطلب ثاني : فقدان الحقوق المدنية

على غرار شرط الجنسية الجزائرية ورد ذكر شرط التمتع بالحقوق المدنية في المادة 75 من الأمر رقم 06-03 ، كشرط جوهري من شروط التوظيف ، ونظرا لأهميته فقد تم النص عليه في قانون الوظيفة العامة الأول لسنة 1966 بموجب المادة 25 منه ، فإن استوفى المرشح للوظيفة العمومية هذا الشرط وباقي الشروط ثم فقد لسبب من الأسباب المبينة قانونا حقوقه المدنية ، فقد معها بالضرورة وظيفته وتعين التصريح من السلطة المخولة بذلك بانقضاء العلاقة الوظيفية ، ويجد هذا السبب أساسه القانوني في المادة 216 من الأمر رقم 03/06.[6]

إن المقصود بالحقوق المدنية هي مجموع الحقوق التي تمنح من قبل الدولة بموجب قانون لجميع المواطنين ضمن الحدود الإقليمية ، والتي تسعى إلى تحقيق مصالحهم ، فالتمتع بها شرط لتولي أي وظيفة عمومية (فرع أول) ، ويحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف كل أو جزء

---

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 41 .

[2]- أنظر المادة 23 ، الأمر رقم 01/05 ، ص 8 .

[3]- وسيلة معروف ، مرجع نفسه ، ص 41 .

[4]- محمد طيبة ، مرجع سابق ، ص48 .

[5]- وسيلة معروف ، مرجع نفسه ، ص 42 .

[6]- عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 164 .

من حقوقه المدنية جراء إدانته الجزائية ، وهذه الإدانة من آثارها إنهاء العلاقة بين الموظف والإدارة (الفرع الثاني) .

فرع أول : التمتع بالحقوق المدنية للالتحاق بالوظيفة العمومية

نتناول في هذا الفرع الطبيعة القانونية للحقوق المدنية في الفقرة الأولى ، أما الفقرة الثانية فنتطرق فيها إلى مجالات الحقوق المدنية .

أولا : الطبيعية القانونية للحقوق المدنية

إن التمتع بالحقوق المدنية للالتحاق بالوظائف العمومية هو حق دستوري معترف به لجميع المواطنين على إقليم الدولة ، وهذا ما نصت عليه المادة 67 من الدستور الجزائري [1].

ثانيا : مجالات الحقوق المدنية

هناك مجالين : الأول عام والثاني خاص .

أ - المجال العام

يشترط المشرع الجزائري فيمن يريد الالتحاق بوظيفة عمومية أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية حسب ما نصت عليه المادة 75 من الأمر 06-03 السالف الذكر ، وهذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموما ، فهو يتعلق بحسن السيرة والسلوك التي يجب أن يتحلى بها كل موظف سواء داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يعمل بها أو خارجها وأن يراعي في ذلك واجب التحفظ المفروض عليه بموجب القانون و هذا ما نصت عليه المادة 42 من الأمر رقم 03/06 [2].

كما يعني أيضا التمتع بالحقوق المدنية الحق في أن ينتخب وينتخب [3] .

بالإضافة إلى الحق في حمل أي وسام والحق في أن يكون عضوا مساعدا محلفا وخبيرا أو شاهدا على أي عقد أو أمام القضاء ، وهذا الشرط للالتحاق بالوظيفة العمومية يعكس العلاقة المتينة المتواجدة بين المواطنة والوظيفة العمومية .

ب - المجال الخاص

إلى جانب شرط التمتع بالحقوق المدنية يجب توافر بعض الصفات الأخرى في المترشحين لتولي الوظائف العامة ، كالاتصاف بالأخلاق الحميدة ، وهو ما يعني أن الإدارة والمؤسسة العمومية

---

[1]- أنظر المادة 67 ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق 30 ديسمبر2020 ،(ج .ر .ج . ج ، العدد 82 ، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020) ، ص17 .

[2]- أنظر المادة 75-42 ، الأمر رقم 03/06 ، ص8-6 .

[3]- أنظر المادة 56 ، من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، ص 15 .

المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح للوظيفة العمومية قبل وأثناء التحاقه بها [1].

وبمجيء المرسوم الرئاسي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية أدرج شرطا جديدا ضمن مشتملات الملف الإداري للمترشح للوظيفة العمومية ، يتمثل في إلزام المؤسسات والإدارات العمومية بإجراء تحقيق إداري مسبق للتوظيف وهو الشرط المنصوص عليه في المادة 38 في الفقرة الأخيرة.[2]

غير أن اشتراط إجراء التحقيق الإداري المسبق لا يعني جميع الأسلاك بل يقتصر على أسلاك دون أخرى تحددها القوانين الأساسية الخاصة ، وهو الموقف الذي أكده المشرع في الفقرة الثانية من المادة 77 من الأمر رقم 03/06 [3].

من هذا أصبحت العديد من الإدارات والمؤسسات العمومية المستخدمة تكتفي غالبا باشتراط شهادة الصحيفة العدلية ، أما الالتحاق بالوظائف السيادية للدولة أو المجال الأمني أو الدفاع يمكن أن يسبق بإجراء تحري إداري يوجه للتحقيق من أن سلوك الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون لا تتنافى وممارسة الوظائف أو المهام المرغوب فيها.[4]

فرع ثاني : فقدان الحقوق المدنية كسبب لانقضاء الرابطة الوظيفية

يفقد الموظف العام حقوقه المدنية بسبب إدانته الجزائية في جرائم خطيرة ، والتي تؤثر بدورها على انقضاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة العمومية .

وعليه قسمنا هذا الفرع إلى فقدان الحقوق المدنية في قانون العقوبات ، وفقدان الحقوق المدنية في قانون الوظيفة العمومية .

أولا : فقدان الحقوق المدنية في قانون العقوبات

إن فقدان الحقوق المدنية يكون تنفيذا لحكم قضائي بعقوبة تكميلية تقضي بمنع الموظف من مباشرة مهامه الوظيفية ، حيث نصت المادة 4 فقرة 2 من القانون رقم 23/06 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم للأمر على أن :" العقوبة التكميلية هي تلك التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية ، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة ، وهي إما إجبارية أو اختيارية ."

---

[1]- معروف وسيلة ، مرجع سابق ، ص43 .

[2]- أنظر المادة 38 الفقرة الأخيرة ، من المرسوم 59/85 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات العمومية (ج ر ج ج ، العدد13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985) ، ص 339 .

[3]- أنظر المادة 77 الفقرة الثانية من الأمر رقم 03/06 ، ص09 .

[4]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 44 .

إضافة إلى ما نصت عليه المادة 14 من القانون السالف الذكر :" يجوز للمحكمة عن قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر1 ، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات .
وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه " [1].

وبالاستناد إلى المادة 9 مكرر1 من قانون العقوبات ، فإن العقوبات التكميلية التي تؤدي إلى فقدان الوظيفة ، والمتعلقة بالحرمان من ممارسة الحقوق المدنية تتمثل في :
- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة .
- الحرمان من حق التدريس و إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا .

حيث يجب على القاضي في حالة الحكم بعقوبة جناية أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق التي أشرنا إليها أعلاه لمدة أقصاها عشر سنوات ، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية ، أو الإفراج عن المحكوم عليه ، وبالحكم على الموظف بالعقوبات التكميلية المذكورة أعلاه ، تقوم النيابة بإخطار الوالي أو المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المدان جزائيا ، قصد اتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية وذلك باتخاذ سلطة التعيين جراء الفصل من الوظيفة مرفقا بالحكم القاضي بالعقوبة التكميلية وإخضاعه لتأشيرة المراقب المالي . [2]
وتتمثل عقوبة الجناية في (الإعدام - السجن المؤبد - السجن المشدد – السجن) ، والعقوبة المقيدة للحرية في الجنح هي الحبس ، والواقع أن إنهاء الخدمة في حالة الحكم الجنائي على الموظف بعقوبة جناية أمر منطقي ، إذ أنه من المؤكد أن جريمته قد بلغت من الجسامة حدا تحتم على المحكمة معها أن توقع عليه العقوبة البالغة ، وكذلك الأمر إذا كانت العقوبة مقيدة للحرية ، وإن يبلغ حد العقوبة الجناية في جريمة مخلة بالشرف و الأمانة .
ولكن القانون قد أتى باستثنائيين لا تنتهي فيهما خدمة الموظف ، رغم الحكم عليه على النحو السابق وهما :
1- إذا صدر الحكم مع إيقاف التنفيذ .

[1]- أنظر المواد 4-14– 9مكرر1 ، القانون 23/06 ، المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1427 الموافق لـ 20 ديسمبر سنة 2006 ، يعدل ويتمم الأمر 156/66 المتضمن قانون العقوبات ، (ج.ر.ج. ج ، العدد 84 ، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر سنة 2006) ، ص 12-13 .
[2]- جمال قروف ، مرجع سابق ، ص86 .

2- إذا كان الحكم قد صدر على الموظف لأول مرة أي كسابقة أولى ، فهو لا يؤدي إلى انهاء خدمته ، إلا إذا رأت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم و ظروف الواقعة ، أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة او طبيعة العمل.[1]

ثانيا : فقدان الحقوق المدنية في قانون الوظيفة العمومية

نصت المادة 216 من الأمر رقم 03/06 على ذلك [2] واعتبر المشرع فقدان الحقوق المدنية من بين الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية أو بمعنى آخر نهاية العلاقة التي تربط الموظف مع الإدارة ، فبمجرد فقد الموظف لحقوقه المدنية يحرم من الاستمرار في مباشرة مهامه ، وبمفهوم المخالفة فإن فقدان الحقوق المدنية ينتج عنه مباشرة عزل المعني بالأمر من جميع الوظائف العمومية .

وبتعبير آخر فإن التمتع بالحقوق المدنية هو من بين الشروط الأساسية التي اشترطها المشرع لقبول أي مترشح لوظيفة عمومية ، وهذا الشرط ليس مجرد شرط للدخول إلى الوظيفة العامة فقط ، وإنما يجب أن يبقى قائما لاستمرار الرابطة الوظيفية [3].

مطلب ثالث : التسريح غير التأديبي

التسريح إجراء غير عادي تنتهي به العلاقة بين الإدارة وأحد موظفيها ، ولا يفترض في هذا الإجراء أي طابع تأديبي[4] ، يعود بسببه إما إلى عدم القدرة المهنية للموظف العمومي أو عجزه الجسماني الذي يمنعه من الاستمرار في أداء مهامه على أكمل وجه ، وإما من أجل تحقيق المصلحة العامة .

ونظرا لخطورة هذا الإجراء خصصنا لكل سبب من هذه الأسباب فرعا مستقلا ضمن هذا المطلب ، فنتناول التسريح لعدم الكفاءة في (الفرع الأول) ، ثم التسريح التقديري في(الفرع الثاني)

فرع أول : التسريح لعدم الكفاءة

يشترط المشرع فيمن يريد الالتحاق بوظيفة عمومية أن يكون متمتعا باللياقة البدنية والقدرة المهنية ، غير أنه يحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف العمومي أثناء مساره المهني هذه اللياقة أو القدرة ، مما يؤدي إلى انقضاء علاقته الوظيفية بتسريحه من الخدمة ، وهو ما يطلق عليه بالتسريح لعدم الكفاءة .

---

[1]- أبو بكر تومي ، انهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، المركز الجامعي صالحي أحمد ، النعامة ، سنة 2021 ، ص 46-47 .

[2]- أنظر المادة 216 ، الأمر رقم 03/06 ، ص19 .

[3]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص45 .

[4]- غريب بوخالفة ، مرجع سابق ، ص92 .

وعليه سنتطرق في هذا الفرع إلى دراسة التسريح لعدم كفاءة الموظف الصحية ، ثم التسريح لعدم الكفاءة المهنية .

أولا : التسريح لعدم الكفاءة الصحية

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية الحالي إلى تعريف هذا العنصر ، ولم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناجم عن عدم اللياقة الصحية أو البدنية بل اكتفى فقط بالنص على توافر اللياقة البدنية ضمن شروط التوظيف وذلك في المادة 75 منه [1].

كما أكد المشرع على ذلك في المادة 17 من المرسوم 59/85 السالف الذكر[2] ، وبهذا ضمن الموظف العمومي الذي يشغل وظيفة دائمة عدم تسريحه بسبب إلغاء الوظيفة .

إذ من بين شروط الالتحاق بالوظيفة العامة أنه يلتزم لأداء خدمته الوظيفية أن يتمتع الموظف بحد أدنى من اللياقة الصحية حتى يتمكن من النهوض بأعبائها ، وهذا الشرط ليس فقط للتعيين بل شرط لاستمرار الحياة الوظيفية ، ومن ثم فإن عدم اللياقة الصحية يعد سببا لإنهاء خدمة الموظف تحقيقا لمصلحته الشخصية وللمصلحة العامة في آن معا .

ويثبت عدم لياقة الموظف صحيا بقرار من الهيئة الطبية المختصة والذي يصدر بناء على طلب الموظف نفسه أو بناء على طلب الجهة الإدارية المختصة ، فإذا قررت هذه الهيئة أن الموظف أصبح عاجزا عن العمل بشكل كامل فإن الإدارة تصدر قرار بإنهاء خدمته ، أما إذا كان العجز مؤقتا فإن الإدارة لا تملك إنهاء خدمة الموظف مباشرة وإنما تلتزم بتمكينه من استنفاذ إجازته المرضية.[3] ، كما يسرح الموظف بعد أن تنقضي فترة الإحالة على الاستيداع الجبري التي قد يحال عليها الموظف إثر إصابته بمرض طويل الأمد أو بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل ، و يتقرر التسريح بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء [4].

ولقد أعطى القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حسب المادة 28 للموظف الذي أصيب بعجز مؤقت عن العمل الحق في أداءات من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية و بعجز دائم عن العمل حسب المادة 38 الحق في ريع يحسب مبلغه وفقا للشروط الواردة في أحكام هذا الفصل[5]

---

[1]- أنظر المادة 75 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 9 .

[2]- أنظر المادة 17 ، المرسوم رقم 85 /59 ، ص 335 .

[3]- محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري - الكتاب الثاني - ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، عمان ، سنة 2015 ، ص161 .

[4]- غريب بوخالفة ، مرجع سابق ، ص 92 .

[5]- أنظر المادتين 28-38 ، القانون رقم 13/83 ، ص 1812-1813 . .

ثانيا : عدم الكفاءة المهنية

إن قياس قدرات المستخدم وطرق إنتاجاته معترف بها في كل الدول ، حيث يمضي المستخدم مدة سنة كاملة خلالها يحكم على قدرته ، إلا أننا نجد أن هذه الأسباب لم يتطرق إليها المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 ، فهي تعتبر بمثابة أسباب عادية قد تؤدي إلى التسريح لعدم كفاءته ، ففي حال عدم القدرة والكفاءة المهنية يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض وهو تسريح غير تأديبي ، والمقصود بعدم الكفاءة المهنية هي عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة اليه قياما حسنا.[1]

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في السلوك والحالة التي يظهر المرفق خلال عمله التجريبي أو حتى بعده ، وهو ما يؤدي إلى تأثير أو عرقلة سير المرفق العام بانتظام و اطراد لأن حالة الموظف و سلوكه الشخصي قد يؤديان إيجابيا أو سلبيا إلى زيادة الفعالية في العمل الإداري بحيث لا يعرقل سير المصلحة .

وبالتالي يمكن أن تنتهي خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة ، وذلك إما لعدم اجتيازه ما يسمى فترة التربص وإما في مراحل لاحقة ، وبعد تثبيته في الخدمة نتيجة لتدني مستواه .

يخضع الموظف العام لفترة تجربة لفترة من الزمن حددها المشرع بمدة سنة واحدة ، يكون خلالها تحت رقابة الجهة الادارية وإشرافها المباشر لاختياره وتحديد مدى كفاءته وصلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة الموكلة إليه ، وما إذا كان جدير بالاستمرار في ممارسة أعمالها بعد انتهاء فترة التجربة أو أن يتم إنهاء خدمته مع نهاية تلك الفترة أو حتى قبل انتهائها .

وحتى لو اجتاز الموظف فترة التجربة فإنه يبقى خاضع لعملية التقييم لأدائه بكل ما يترتب عليه من آثار قد تكون ايجابية وقد تكون سلبية وإلى الحد الذي تنتهي معه خدمة الموظف [2] .

أ - قبل ترسيم الموظف العام

أورد المشرع الجزائري هذه الحالة في نص المادة 85 من الأمر رقم 03/06[3].

والجدير بالذكر أنه إذا كان تقييم الكفاءة المهنية الذي يعتبر الهدف الأساسي من التربص من صلاحيات الإدارة لوحدها فإن النتائج التي يستقر عنها تبقى مرهونة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، ودراسة دقيقة لقائمة التأهيل التي تعدها الجهة المختصة إثر فترة التربص من أجل اقتراحها على نفس اللجنة .

---

[1]- أنس عبد الله وعبد الله الفايز ، تسريح الموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار، سنة 2022 ، ص 30 .

[2]- محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 168 .

[3]- أنظر المادة 85 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 9 .

ب - بعد ترسيم الموظف العام

هذه الحالة تتعلق بإحدى الاحتمالات التي قد تطرأ بعد ترسيم الموظف العام إذا ثبت عدم كفاءته المهنية على القيام بالمهام المسندة إليه بشكل مرضي وبالتالي يتعرض إلى التسريح بدون أن ترتبط هذه الوضعية بسوء نية الموظف أو تقصير إداري من طرفه ، كما يعتبر فشل الموظف العام في تنظيم الوظائف المنوطة به سببا لتسريحه من الوظيفة العامة ، بالإضافة إلى الإهمال وعدم إنجاز المهام المسندة إليه أو التنفيذ السيئ لها ، أو ارتكابه لأخطاء متكررة وخطيرة أثناء مزاولة نشاطه ، وغياب روح المبادرة من جانبه وعدم حماسه وضعف قابليته للتجديد والتباطؤ والتراخي في تنفيذ أعماله ، كلها أسباب تؤدي إلى تسريحه ، كما تعد بعض الأفعال والتصرفات السلبية الصادرة من قبله تجاه زملائه في العمل والتي تشوب عنها نزاعات وخلافات دائمة ، ومعارضته لرؤسائه الإداريين من قبيل الأسباب التي تؤدي إلى تسريحه وإنهاء مهامه ، شريطة أن تضر هذه التصرفات بحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.[1]

وسلطة التسريح هذه تملكها الجهة المخولة لها صلاحيات التعيين تصدر قرارها بعدم كفاءة الموظف العام المهنية بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، حيث نص المرسوم رقم 148/66 المتعلق بالتسريح لعدم الكفاءة المهنية ، بهذا الصدد على الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية أن تسوى وضعيته إما :

1- بإحالة على التقاعد الجبري إذا توافرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض .

2-أو بترتيبه في سلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه ، ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف إليها أو في الدرجة التي تدنو منها .

3- تسريحه إذا تعذر احتمال أحد الحالتين السابقتين [2].

فرع ثاني : التسريح الإداري (التقديري) :

قد تنتهي خدمة الموظف العام بتسريحه بقرار إداري لمقتضيات المصلحة العامة يعني أن للإدارة رخصة - كقاعدة عامة - في اختيار أسبابه أي الأسباب غير تأديبية للتسريح سواء كانت إدارية أم سياسية .

مثلما تملك الإدارة سلطة تقديرية واسعة في تعيين موظفي الفئة العليا ، فإنها تملك ذات السلطة ولذات الاعتبارات في إنهاء خدماتهم ، ونظرا للمكانة الرفيعة التي يحظى بها هؤلاء الموظفين

---

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 47-48 .

[2]- أنظر المواد من 1 إلى 4 ، من المرسوم رقم148/66 ، المؤرخ في 12 صفر 1386 ، الموافق ل 2 يونيو 1966 ، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية ، ج ر ج ج عدد 46 ، صادرة بتاريخ 17 صفر 1386 ، ص575 .

وأهمية الوظائف التي يشغلونها والاعتبارات التي يتم على أساسها اختيارهم واستبعادهم من وظائفهم لكل هذا تناط صلاحية إنهاء خدماتهم بأعلى سلطة إدارية في الدولة [1] ، ويتعلق الأمر أساسا بالسلطة التي يمارسها حسب الحالة رئيس الجمهورية أو الوزير الأول لإنهاء مهام الموظفين المعينين في مناصب عليا طبقا لأحكام المواد من 10 إلى 18 من الأمر رقم 03/06[2].

فيما يخص المناصب العليا فإن للإدارة وفقا للشروط المنصوص عليها حسب الحالة في القوانين الأساسية الخاصة أو النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية السلطة التقديرية في تعيين من تراه أهلا لشغلها وإنهاء مهامه متى رأت ذلك مناسبا ، إلا أن إجراء التسريح لا يسري في هذه الحالة إلا في حق الأعوان الذين لا يملكون صفة الموظف قبل تقلدهم منصبا من المناصب العليا الهيكلية ، أما بالنسبة لمن كانت له صفة الموظف فتكون إعادته إلى منصبه الأصلي أو منصب مماثل بقوة القانون[3].

أما الوظائف العليا فتخضع لأحكام خاصة حددت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 226 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم فنص المرسوم على الشروط المحيطة وكذا الآثار المترتبة على قرار الإعفاء من هذه المهام ، فبغض النظر عن السلطة التقديرية التي يخولها القانون لكل من رئيس الجمهورية والوزير الأول في ممارسة صلاحيات التعيين وإنهاء مهام من يشغلها فإن القانون رسم إطارا دقيقا لتسوية الوضعيات الناجحة عن هذا الإعفاء من المهام .[4]

ويلاحظ على إنهاء خدمات موظفي الفئة العليا ، أنه يستند في كثير من الحالات إلى عدم التوافق مع سياسة الوزارة وتوجهاتها ، إلا أن ذلك لا يفصح عنه في إنهاء قرار الخدمة ، وإنما تستند الوزارة إلى أسباب مشروعة لإنهاء خدمات هؤلاء الموظفين ، لاسيما وأن الوزارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في هذا المجال ، إضافة إلى عدم إلزامها بتسبيب قراراتها بهذا الخصوص .

إن الممارس لوظيفة سامية في حال إنهاء أو حذف منصبه أو عندما يدعى في صلب قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بعد مضي سنة كاملة يحال إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناء على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن تتجاوز اثني عشر (12) شهرا مدفوعة المرتب [5].

---

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص49 .

[2]- أنظر المواد من 10 إلى 18 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 4-5 .

[3]- وسيلة معروف ، مرجع نفسه ، ص 49 .

[4]- المرسوم التنفيذي 226/90 ، المؤرخ في 3 محرم 1411 الموافق ل 25 يوليو 1990 ، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ، (ج ر ج ج ، العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 28 يوليو سنة 1990).

[5]- وسيلة معروف ، المرجع السابق ، ص 49-50 .

خلاصة فصل أول :

تناولنا في الفصل الأول من هذه الدراسة أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب وذلك من خلال مبحثين ، تعرفنا من خلالهما على الأسباب العادية والأسباب غير العادية لانقضاء العلاقة الوظيفية .

ففي المبحث الأول تطرقنا إلى الأسباب العادية لانقضاء العلاقة الوظيفية في غير حالات التأديب ، وتناولناها من خلال ثلاث (3) مطالب ، خصصنا المطلب الأول للاستقالة أما المطلب الثاني فتطرقنا فيه إلى الإحالة على التقاعد ، أما المطلب الثالث فتطرقنا فيه إلى الوفاة .

فمن خلال المطلب الأول تعرفنا على الاستقالة باعتبارها سبب من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية ، فهي تعبير من الموظف صراحة على نيته في ترك الوظيفة وهي حق من حقوق الموظف العام ، كما اعتبرها المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وتطرقنا أيضا إلى الإحالة على التقاعد باعتبارها كذلك حق من حقوق الموظف العام بعد بلوغه سن التقاعد المحدد في التشريع ، أما المطلب الثالث فتناولنا فيه انقضاء الرابطة الوظيفية بسبب الوفاة باعتباره سبب من الأسباب القانونية ونهاية مؤكدة للحياة الوظيفية .

أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى الحالات غير العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية ، وتناولناها في ثلاث (3) مطالب ، فخصصنا المطلب الأول لفقدان الجنسية الجزائرية كسبب من أسباب انقضاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة و باعتبارها شرط أساسي للالتحاق بالوظيفة ، تليها وفي المطلب الثاني فقدان الحقوق المدنية والتي بدورها شرط واجب للالتحاق بالوظيفة وفقدانه يؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية ، أما المطلب الثالث فخصصناه للتسريح غير التأديبي كسبب من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية ، والذي يكون وحسب المرسوم رقم 148/66 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية إما لعدم الكفاءة المهنية أو لعدم الكفاءة الصحية للموظف وسواء كان التسريح قبل الترسيم أو بعده ، كما قد يكون التسريح وبحسب المرسوم التنفيذي 90/226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم تسريح تقديري .

إلا أنه في كلتا الحالتين سواء الانقضاء العادي أو غير العادي للرابطة الوظيفية ، يجدر بنا الذكر في آخر هذا الفصل ، أن الإنهاء التام للخدمة يتم بنفس الأشكال التي تم بها التعيين .

فصل ثاني :

آثار انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب

تشترك غالبية التشريعات مع التشريع الجزائري في الأسباب التي يتم بها فقد صفة الموظف وبالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية إلا أن دراستنا سوف تقتصر على الآثار المترتبة على أسباب نهاية الخدمة التام في غير حالات التأديب .

إن انقضاء الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة ولأي سبب من الأسباب السالفة الذكر لا يعني زوالها بصفة نهائية ، بل تنشأ عنها حقوق الموظف تجاه الإدارة تتمثل في حصوله على الراتب ، الذي يكون عبارة عن مكافأة نهاية الخدمة نظير ما أداه من أعمال لضمان معيشة كريمة كما تقع على عاتقه التزامات ، أهمها المحافظة على السر المهني .

وبناء على ما تقدم قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : آثار الانقضاء العادي للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب وهي : آثار الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، وآثار الإحالة على التقاعد ، وآثار الوفاة .

وأما المبحث الثاني : آثار الانقضاء غير العادي للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب وهي : آثار فقدان الجنسية الجزائرية ، آثار فقدان الحقوق المدنية ، وآثار التسريح غير التأديبي .

وهذا ما نبينه بشيء من التفصيل فيما يلي :

مبحث أول : آثار الانقضاء العادي للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب

يترتب على الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب عدة آثار قد تكون قانونية أو إدارية أو مالية ، نضمها المشرع في عدة نصوص قانونية .

وعليه سنتعرض لكل أثر من هذه الآثار بشيء من التفصيل من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب ، نتناول فيها بداية : آثار الاستقالة المقبولة بصفة قانونية في المطلب الأول ، ثم آثار الإحالة على التقاعد في المطلب الثاني ، وأخيرا نتناول آثار الوفاة وذلك في المطلب الثالث .

مطلب أول : آثار الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

لما كانت الاستقالة سببا من أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة ، فإنه يترتب عليها الكثير من الآثار القانونية والإدارية والمالية ، التي قد تشترك فيها مع سائر أسباب انتهاء الخدمة الأخرى ، إلا أنه فضلا عن هذه الآثار المشتركة للاستقالة وكل أسباب انتهاء الخدمة الأخرى ، تتمتع الاستقالة بآثار خاصة تنبع من طبيعتها الخاصة كسبب إرادي لانتهاء الخدمة ، ولهذا سوف نتعرض للآثار القانونية ، الإدارية ، والمالية للاستقالة ، من خلال ثلاث فروع على التوالي :

فرع أول : قبول الاستقالة

بعد تقديم الموظف العام لطلب الاستقالة ، وتحقق الجهة التي لها صلاحيات التعيين من استيفاء جميع الشروط القانونية المطلوبة فيه ، تسري آثارها من تاريخ قبولها الصريح و يمكن إرجاء قبولها أو رفضها من قبل هذه الجهة حسب نص المادة 220 من الأمر 03/06 [1].

من خلال قراءتنا المادة 220 في فقرتها 3 يتبين لنا أن الاستقالة لا ينتج عنها أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من الجهة المختصة وعليه ما يثير التساؤل لدينا هل توجد آثار للاستقالة قبل صدور القرار وآثار بعد صدور قرار الاستقالة ؟

وهذا ما سنحاول تبيانه في الفقرات التالية :

أولا : قبل صدور قرار الاستقالة

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

1-استمراره في أداء أعمال وظيفته إلى حين القبول الصريح لطلب الاستقالة من قبل هذه السلطة[2].

طبقا لأحكام المادة 219 من الأمر رقم 03/06 [3].

---

[1]- أنظر المادة 220 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

[2]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص56 .

[3]- أنظر المادة 219 ، الأمر رقم 03/06 ، ص19 .

والحكمة من بقاء الموظف في منصب عمله والاستمرار في أداء المهام المنوط بها هو ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد .

2- في حالة امتناع السلطة التي لها صلاحيات التعيين البت في طلب الاستقالة ، ولم تؤجله في غضون شهرين (2) من تاريخ تقديمها ، اعتبرت مقبولة فعلا [1] ، حسب ما جاء في الفقرة الأخيرة من نفس المادة :" وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية "[2].

3- يحق للموظف طالما لم يصدر قرار قبول الاستقالة أن يتراجع عن طلبه أي وقت يشاء ولكن قبل صدور قرار القبول[3].

ثانيا : بعد صدور قرار الاستقالة

بعد صدور القرار الصريح بقبول الاستقالة من السلطة المختصة ، لا يجوز الرجوع فيه أو تعديله ، كما هو واضح في الفقرة الأخيرة من المادة 219 من الأمر 03/06 [4].

وانطلاقا من تاريخ سريان القرار الصريح فالموظف المستقيل يعتبر خارجا عن إطار وظيفته ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته [5] .

ويترتب على ذلك آثار قانونية ، إدارية ومالية .

أ - الآثار القانونية للاستقالة

يترتب عن انتهاء خدمة الموظف العام بالاستقالة كثيرا من الآثار القانونية منها ما يتعلق بانتهاء التفويض ومنها ما يتعلق بانقضاء الدعوى التأديبية لبعض الطوائف الوظيفية بالاستقالة .

1- أثر الاستقالة على التفويض

التفويض هو قدرة السلطة الإدارية في أن تعهد ببعض اختصاصاتها المستمدة من القوانين واللوائح إلى سلطة إدارية أخرى مع احتفاظها بهذا الاختصاص ، بوصفها السلطة صاحبة الاختصاص الأصيل .

نميز بين التفويض في الاختصاص والتفويض في التوقيع كما يلي :

1-1- التفويض في الاختصاص

يكون هنا أثر الاستقالة معدوم حيث لا يقوم التفويض في الاختصاص على الطابع الشخصي إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه بصفته الوظيفية أيضا وليس بصفته الشخصية الأمر الذي يترتب عليه أن استقالة المفوض أو المفوض إليه لا تؤدي

---

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص56 .

[2]- أنظر المادة 219 ، الفقرة الأخيرة من الأمر رقم 03/06 ، ص19 .

[3]- وسيلة معروف ، مرجع نفسه ، ص57 .

[4]- أنظر المادة 219 ، الأمر رقم 03/06 ، ص19 .

[5]- وسيلة معروف ، مرجع نفسه ، ص 57 .

إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص الذي تم قبل استقالة المفوض أو المفوض إليه .

1-2- التفويض في التوقيع

يتمثل أثر الاستقالة بالنسبة للتفويض في التوقيع في انتهائه ، حيث يقوم التفويض في التوقيع على الطابع الشخصي بالنسبة لشخص المفوض أو المفوض إليه لقيامه أساسا على الثقة الشخصية بينهما ، ولذلك فإنه يسقط بصورة تلقائية في حالة استقالة أي من المفوض أو المفوض إليه وينتهي التفويض من تاريخ صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة .

2-أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية

تنقضي الدعوى التأديبية بالاستقالة وذلك لأنه لا يمكن ممارسة السلطة التأديبية على الموظفين العموميين منذ اللحظة التي يتركون فيها الخدمة حتى وإن كان الخطأ الذي ارتكبه الموظف سابقا على تاريخ انتهاء الخدمة بالاستقالة ، بالإضافة إلى أن قبول جهة الإدارة للاستقالة المقدمة من الموظف العام يترتب عليه فصم علاقة الرابطة الوظيفية ، حيث أن الإدارة بهذا القبول تكون قد أفصحت عن إرادتها في النزول عن كل دعوى لها في تأديب الموظف وتفقد بالتالي في مواجهته الاختصاص بالتأديب وتنقضي الدعوى التأديبية بقبول الاستقالة ، حيث كان لجهة الإدارة أن تبقي الموظف في خدمتها ، حيث أن لها سلطة تقديرية في قبول الاستقالة و تساءله عن المخالفات التي قد يكون اقترفها [1].

ب - الآثار الإدارية

تنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة بمجرد قبول الاستقالة المقدمة من طرف الموظف إلى الجهة الإدارية المختصة بصفة نهائية وقانونية ودائمة ، وترتب على قبول الاستقالة جملة من الآثار الإدارية منها ما يمس الموظف بحد ذاته ، ومنها ما يمس بالإدارة .

1- الآثار الإدارية المترتبة عل قبول الاستقالة بالنسبة للموظف

يترتب على قبول الاستقالة من الجهة الإدارية رفع الموظف يده عن عمله و سقوط ولايته الوظيفية سقوطا كليا .

و إذا زاول الموظف المستقيل عملا من الأعمال الوظيفية التي كان يشغلها أعتبر باطلا لصدوره من شخص نزعت منه صفة الموظف ، فالأصل العام أن انتهاء الخدمة الوظيفية بالاستقالة يترتب عليه أن يوقف الموظف المستقيل للوظيفة الإدارية .

[1]- عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، مرجع سابق ، ص 466-468 .

2-الآثار المترتبة على قبول الاستقالة بالنسبة للإدارة

لقبول الاستقالة يجب أن تصدر الإدارة قبول الاستقالة هذا الأمر الذي قد يؤدي الإدارة إلى التشبث والإصرار على الموظف عن طريق عدم إصدار قبول الاستقالة لمدة طويلة ، حيث قام القانون بحماية الموظف الراغب في الاستقالة وذلك يقيد استخدام الإدارة سلطتها بشرط محدد في القانون .

على الإدارة أن تتأكد قبل إصدار قبول الاستقالة بأن الموظف غير متابع بموجب الدعوى التأديبية أو القضائية في انتظار إصدار القرار النهائي .

كما يجب على الإدارة أن تتأكد قبل إصدار قبول الاستقالة بأن الموظف صاحب الطلب غير ملزم بالخدمة ، يكون الأثر الإداري على عاتق الإدارة وإثراء تعليق قبول الاستقالة إلى حين إتمام الخدمة التي ألزم بها الموظف .

ومن خلال المادة 220 في فقرتها الأولى من الأمر03/06 لا ترتب الاستقالة أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب .

لا يمكن للموظف أن يقدم تعهد بالاستقالة لأن الاستقالة تحتمل القبول أو الرفض من طرف الإدارة ، و الموظف لا يملك ذلك وإنما هو تعهد من الإدارة بقبول استقالة الموظف في حالة نجاحه أي بالمعنى قبل السابق للاستقالة فإن نجح المعني وتقدم باستقالته فلا تملك الإدارة رفضها لأنها تعهدت له [1].

ج - الآثار المالية :

إن قبول الاستقالة يؤثر مباشرة على ما يستحقه الموظف من حقوق ، ولعل من أهم هذه الحقوق ما يلي :

1- انقطاع الراتب :

إن الموظف يستحق راتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه الخدمة لأحد أسباب إنهاء الخدمة ، وعليه يتم حرمان الموظف من المرتب بعد انتهاء الخدمة ، وهناك حالتان لتحديد تاريخ حرمانه من المرتب وهما :

1-1- الحالة التي يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة ، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة حيث أن سلطتها هنا مقيدة وما قرارها الصادر بإنهاء الخدمة إلا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على نص القانون .

[1]- حورية عمامرة ، مرجع سابق ، ص 57-58 .

2-1- الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة ، لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك .

2- المطالبة بالحقوق المالية :

إن قانون الوظيفة العامة اعترف لجهة الإدارة بحق مطالبة الموظف بأداء ما يكون مطلوبا منه من ديون مستحقة لها ، فقد تكون هذه الديون بسبب يتعلق بأداء الوظيفة ، ودين نتج بسبب صرف مبالغ الموظف بغير وجه حق ، مثال أن يقوم الموظف بطلب سلفية أي مبلغ من المال عن مرتبه لمدة معينة ، ومن ثم لا يحول إنهاء خدمة الموظف دون مطالبته بإنهاء هذه الديون .

إن إنهاء خدمة الموظف العام لا يشكل مانعا من تقرير حق الموظف في المطالبة بديونه وحقوقه المستحقة له لدى جهة الإدارة أيا كان مصدر هذه الديون أو الحقوق ، فقد تكون بصورة حقوق دورية كحقه في بدل النقد عن رصيد إجازته أو حقه في مكافأة نهاية الخدمة .

لقد قررت أنظمة وقوانين وتعليمات الخدمة المدنية جملة من حقوق الذين انتهت خدماتهم ومن ذلك المكافأة والادخارات وعدد من الامتيازات والحقوق التي يتمتع بها الموظف عند انتهاء الخدمة .

فقد أوجب القانون أن يدفع للموظف المصنف الذي تنتهي خدماته جميع حقوقه المالية التي نصت عليها القوانين والأنظمة والتعليمات بحيث لم يحرمه القانون من حقوقه المالية إذا انتهت وظيفته.[1]

فرع ثاني : إرجاء قبول الاستقالة

يمكن للإدارة إرجاء قبول الاستقالة ويكون ذلك بشروط محددة وخلال مدة معينة ويترتب على ذلك عدة آثار .

أولا : مدة إرجاء قبول الاستقالة

بعد أن يتم تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف العام المعني بها ، ترجع السلطة التقديرية للجهة الإدارية في قبول هذا الطلب أو إرجاء قبوله ، إذا ما رأت أنه من مصلحة المرفق العام تأجيل قبوله (مصلحة العمل) ، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين ، تملك حق تأجيل قبول الاستقالة لمدة شهرين (2) ، ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول[2]، طبقا لما جاء في الفقرة الثانية من المادة 220 من الأمر رقم 03/06 [3].

---

[1]- عبد الكريم بن قلة ، الاستقالة في القانون الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة خيضر بسكرة ، سنة 2014 ، ص 102-105 .

[2]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 58 .

[3]- أنظر المادة 220 فقرة 2 ، الأمر رقم 03/06 ، ص 19 .

وبالتالي فالمدة الممنوحة لهذه السلطة للرد على طلب الاستقالة هي أربعة (4) أشهر تحسب ابتداء من تاريخ إيداع الطلب .

ثانيا : شروط الإرجاء للاستقالة

إن حق الإرجاء الذي منحه المشرع لسلطة التعيين مقيد بـ :

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

ثالثا : أثار إرجاء الاستقالة

نميز بين الآثار المترتبة قبل انتهاء مدة الإرجاء وبين الآثار المترتبة بعد انتهاء مدة الإرجاء .

أ - آثار إرجاء الاستقالة قبل انتهاء مدة الإرجاء

متى أرجئ قبول الاستقالة بالشروط المقدمة ، فإن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة يستمر قيامها ولا تنقطع ، وهذا يعني أن الموظف ملزم ببقائه في منصب عمله ، واستمراره في أداء مهامه الوظيفية ويتقاضى كافة حقوقه إلى غاية البت في طلبه .

ب - آثار إرجاء الاستقالة بعد انتهاء مدة الإرجاء

إذا انتهت مدة الأربعة (4) أشهر، ولم تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها بالقبول تصبح الاستقالة فعلية [1]، وهذا ما نصت عليه صراحة الفقرة الأخيرة من المادة 220 [2] .

فرع ثالث : رفض الاستقالة

على اعتبار أن الاستقالة حق معترف به للموظف طبقا للمادة 217 من الأمر رقم 03/06 فإنه لا يحق للسلطة التي لها صلاحيات التعيين رفضها لأن هذا الرفض قد يضر بالموظف من جهة وبالإدارة من جهة أخرى ، فيضر بالموظف إذا كان يريد الالتحاق بجهة عمل أو وظيفة أخرى تناسبه أكثر من هذه الوظيفة ، كما أن رفضها وإجباره على البقاء في هذه الوظيفة دون رضاه يجعله لا يؤدي أعماله على أكمل وجه .

تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم ينص في الأمر رقم 03/06 على رفض طلب الاستقالة من قبل السلطة المختصة ، بل نص فقط على قبولها أو إرجاء قبولها ، وكان حري به مثلا إعطاء سلطة معينة للإدارة في الرفض أو تقرير إجراءات معينة للصلح بين الإدارة والموظف إذا ما رأت أن الأسباب التي دفعت به إلى تقديم استقالته تتعلق بعمله في حد ذاته أو المصالح التي يشغلها

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 58-59 .

[2]- أنظر المادة 220 فقرة الأخيرة ، الأمر رقم 03/06 ، ص19 .

خاصة إذا قضت المصلحة العامة بقاء هذا الموظف في منصب عمله نظرا لكفاءته المهنية أو لخبرته.[1]

إلا أنه وفي حالة تعنت الجهة المستخدمة وتشبثها بالموظف ورفض قبولها طلب الاستقالة حتى وبعد نهاية الآجال القانونية المذكورة ، يمكن للموظف اللجوء إلى القضاء للبت في موضوع النزاع القائم بين الموظف والجهة المستخدمة .

مطلب ثاني : أثار الإحالة على التقاعد

إن الإحالة على التقاعد أو الإحالة على المعاش يمكن أن تكون وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة ، أي بمعنى إجراء التنظيم الداخلي .

وبما أن الإحالة على التقاعد تتم تلقائيا من جانب الإدارة عند بلوغ الموظف السن القانونية فإنه يترتب عليه عدة أثار عني المشرع الجزائري ببيانها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقوانين التقاعد .

عند بلوغ الموظف السن القانونية و التي حددها القانون ب ستين (60) سنة ، بالنسبة للرجال ، و خمسة وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين قرار إحالته على التقاعد على أن تخصص له راتبا تقاعديا .

ينتج عن الإحالة للتقاعد عدة آثار تتعلق بطرفي العلاقة الوظيفية ، منها ما يتعلق بالموظف (الفرع الأول) ، ومنها ما يتعلق بالإدارة المستخدمة (الفرع الثاني) .

فرع أول : آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة للموظف

يترتب على الإحالة على التقاعد بالنسبة للموظف عدة آثار منها ما يتعلق بالحقوق التي يتمتع بها، ومنها ما يتعلق بالواجبات الملقاة على عاتقه .

أولا : آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة لحقوق الموظف

بما أن الحق في التقاعد هو من الحقوق القانونية التي منحها القانون للموظف بعد بلوغه لسن معينة ، حسب ما نصت عليه المادة 33 من الأمر رقم 03/06 [2].

إضافة إلى ما نصت عليه المادة 10 من القانون رقم 12/83 المعدلة بالمادة 5 من القانون 15/16المتعلق بالتعاقد [3].

---

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص60 .

[2]-أنظر المادة 33 ، من الأمر رقم 03/06 ، ص6 .

[3]-أنظر المواد 108-6-7-7مكرر-8 ، من القانون 16/15 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـ 31 ديسمبر سنة 2016 ، (ج .ر .ج. ج ، العدد 78 ، صادرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2016) ، المعدل والمتمم ، ص4 .

ومن خلال استقراءنا للمواد نستنتج مجموعة من الحقوق و لعل أهمها الراتب ، حيث أنه بعد أن يحال الموظف البالغ للسن القانونية والمستوفي للشروط المتعلقة باشتراكات الضمان الاجتماعي على التقاعد يحال ملفه إلى صندوق التقاعد ليستفيد من حقه في معاش التقاعد ويتم تقييم هذا المعاش وتحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين هما :

1- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاثة (3) الأخيرة من نشاطه .

2-عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد مع إمكانية إضافة علاوة الزوج المكفول .

وعليه يتم حساب مبلغ هامش التقاعد على أساس ثلاثة (3) عناصر هي :

أ- الأجر المرجعي ، وهو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي ويعادل الأجر الذي على أساسه يتم احتساب المعاش .

ب- نسبة اعتماد سنوات التأمين 25٪ .

ج- مدة التأمين .

ويعادل المبلغ الأدنى للمعاش 75٪ من الأجر الوطني الأدنى المضمون (الذي تمت إعادة النظر فيه ليرتفع اعتبارا من 1جوان 2020 ، ليصبح 20.000.000 دج) .

أما المبلغ الأقصى للمعاش فلا ينبغي أن يفوق خمسة عشر (15) مرة من الأجر الأدنى للمضمون[1] .

كما تجدر الإشارة إلى أن الحق في الراتب نص عليه الأمر 03/06 في المادة 32 [2].

هذا الحق أقره المشرع من أجل ضمان معيشة كريمة لهذا الموظف لما قدمه من خدمات .

وبالتالي يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين (الإدارة المختصة) ، وبذلك تنتهي الحياة الوظيفية للعامل إلا ما تعلق منها بواجب المحافظة على السر المهني .

وينتج عن ذلك الأثر حق في المعاش (معاش التقاعد) ، وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ويسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد.[3]

ثانيا : آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة لواجبات الموظف

على الرغم من نهاية العلاقة أو الرابطة الوظيفية بين الموظف المحال على التعاقد والإدارة التي كان يشتغل فيها ، إلا أنه هناك التزامات تبقى ملقاة على عاتقه تتمثل أساسا في واجب المحافظة

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 64-63 .

[2]- أنظر المادة 32 ، الأمر رقم 03/06 ، ص6 .

[3]- ديدوح عبد القادر، مرجع سابق ، ص 50-49 .

على السر المهني الذي نص عليه المشرع في المادة 48 من الأمر 06-03[1]. حيث أنه ومن خلال هذه المادة يتضح أن واجب المحافظة على السر المهني يبقى قائما أثناء تأدية المهام وبعد انتهائها ، ولا يتحرر الموظف العمومي منه إلا بموجب ترخيص مكتوب ، وبالرغم من أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم ينص على معاقبة من يقوم بإفشاء السر المهني .

إلا أن قانون رقم 156/66 نص في المادة 31 الفقرة الأولى على معاقبة الموظف الذي يفشي به .[2].

فرع ثاني : آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة للإدارة

إن إحالة موظف عمومي على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله ، والواقع أن الإدارة تسعى إلى توظيف مستخلفين محل قرارات الإحالة على التقاعد لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العمومي ، إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات ، مع خدمات شخص آخر لم يباشر العمل في مرفق عمومي من قبل على الأقل لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد أو المعاش ، وهذا اعترافا بما يسمى في جل التشريعات بالخبرة ودورها في الحياة الوظيفية.[3]

إن الأثر هنا يكون خفيفا أو منعدما على سير المرفق العام مادامت تحتمه الضرورة وتستدعي إلى ذلك ، لكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على التقاعد ، والذي هو عبارة عن اشتراكات واقتطاعات مالية تقتطع دوريا من مرتبه بنسبة معينة ومعلومة .[4]

مطلب ثالث : آثار الوفاة :

حرص المشرع الجزائري على تأمين الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه المتوفي ، وذلك بجعل الوفاة من الأخطار المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية ، وأقر بموجب هذا القانون بأحقية المستحقين عن المؤمن عليه المتوفي في الحصول على معاش الوفاة كتعويض لهم عن الدخل الذي فقدوه نتيجة لوفاة معيلهم متى توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك .

بالإضافة إلى إقرار المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة (المعاش المنقول) ، لذوي حقوق المتوفي ، فقد أقر أيضا استحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون رقم 11/83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية متى توافرت فيه الشروط المتطلبة لذلك .

---

[1]- أنظر المادة 48 ، الأمر رقم 03/06 ، ص6 .

[2]- أنظر المادة 301 فقرة أولى ، قانون رقم 66/ 156 ، ص732 .

[3]- محمد الشريف مراكشي ، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، سنة 2019 ، ص74 .

[4]- ياقوتة لوصيف و سعيدة عبادي ، انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، سنة 2022 ، ص83 .

وعلى العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات ، فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق وهذه الحالة تستوجب التطرق إلى نقطتين : تتعلق الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل ، وأما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض مهني أو حادث عمل [1].

فرع أول : أثار الوفاة الطبيعية

طبيعيا تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته ، مما يترتب عنه انقطاع علاقته الوظيفية بتلك الإدارة ، إلا أن صلة ورثته بها لا تنقطع بل ترتب لهم حقوق تتمثل في رواتب المعاش التي قررها لهم القانون ، وبالتالي فإن هذه الحقوق المترتبة لذوي حقوق المتوفي وفاة طبيعية يمكن ردها إلى نوعين : منحة وفاة ، وراتب تعاقدي وبيانها يكون كالآتي :

أولا : منحة الوفاة

سنتناول فيها العناصر التالية :

أ - مدلول منحة الوفاة وأساسها القانوني

لمنحة الوفاة مدلول وأساس قانوني وهي كما يلي :

1- مدلول منحة الوفاة

يقصد بمنحة الوفاة ذلك المبلغ المالي الذي يمنحه القانون لذوي حقوق المؤمن له المتوفي بغية ضمان معيشة كريمة لهم ، وحمايتهم اجتماعيا .

2 - أساسها القانوني

بالرجوع إلى القانون 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجده نص على هذه المنحة ومبلغها المالي في نصوص المواد من 47-51 منه ، فجاء في المادة 47 [2].

ب - مبلغ منحة الوفاة

1- يقدر رأسمال منحة الوفاة باثني عشرة (12) مرة مبلغ آخر أجل شهري في المنصب .

2- لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشرة (12) مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون .

3- تدفع منحة الوفاة دفعة واحدة لذوي حقوق الهالك ، وتوزع عليهم عند تعددهم بأقساط متساوية .

من خلال ما تقدم يتضح أن قانون التأمينات الاجتماعية نص صراحة على ضرورة استفادة ذوي حقوق المؤمن له من منحة وفاة كتعويض عن الدخل الذي فقدوه نتيجة لوفاة معيلهم تقدر باثني عشرة (12) مرة عن مبلغ آخر أجر شهري في عمله ، والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات ، ويدفع دفعة

---

[1]- محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص48 .

[2]- انظر المواد 47-48-51 ، من القانون رقم 11/83 ، ص1797 .

واحدة ، ولا يمكن أن يقل عن اثني عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الوطني المضمون ويوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم بأقساط متساوية. [1]

4- ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوي حقوق العامل ابتداء من اليوم الأول من مباشرة عمله الفعلي[2].

ثانيا : الراتب التقاعدي

إضافة إلى منحة الوفاة التي هي عبارة عن تعويض مادي لذوي حقوق المؤمن له المتوفي ، أعطى القانون لهذه الفئة حق آخر يتمثل في الحصول على راتب تقاعدي نظم أحكامه قانون التقاعد 12/83 ، في نصوص المواد 30-42 .

وبعد الاطلاع على نصوص هذه المواد تبين لنا أن القانون حدد قيمة مبلغ هذا المعاش ، وكيفية توزيعه ، وكذا الأشخاص الذين يحق لهم الاستفادة منه ، وهذا ما سنبينه كما يلي :

أ - الأشخاص الذين يحق لهم الاستفادة من المعاش

هناك ثلاثة أشخاص يحق لهم الاستفادة من المعاش نص عليهم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد صراحة في المادة 31 منه السابق إذ تمت الإشارة إليهم في الفصل الأول وهم على التوالي :

-الزوج .

-الأولاد المكفولين .

-الأصول المكفولين.[3]

ب - تحديد مبلغ المعاش وكيفية توزيعه

هذا المبلغ نصت عليه المادة 34 من نفس القانون ، وعليه يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي :

1- عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول ، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75٪ من مبلغ معاش الهالك .

2- عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق (ولد أو أحد الأصول) يحدد مبلغ المعاش للزوج بنسبة 50٪ من المعاش المباشر، والمعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة 30٪ .

3- عندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو كلاهما) ، يحدد مبلغ المعاش المباشر .

4- وعندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاش يساوي تسعون بالمائة(90%) من معاش الهالك ، وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق كما يلي :

---

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص71 .

[2]- أنظر المادة 53 ، القانون رقم 11/83 ، ص 1797 .

[3]- أنظر المادة 31 ، من القانون رقم 12/83 ، ص1806 .

4-1- خمس وأربعون بالمائة (45%) من المعاش إذا كان ذوو الحق من أبناءه .

4-2- ثلاثون بالمائة (30%) من المعاش إذا كان ذوو الحق من أصوله .

5- لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوو الحقوق تسعين بالمائة (90 %) من مبلغ معاش الهالك ، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات .

6- تراجع النسب كلما تغير ذوو الحقوق ، ولا تخضع هذه الاستفادة من المعاش لشرط السن سواء بالنسبة لزوج الهالك ، أو لأحد أصوله .

7- في حالة وجود أولاد للهالك من زوجات سابقات يجوز لهم المطالبة بهذا المعاش ، أما في حالة تعدد الأرامل فيقسم هذا المعاش بينهم بالتساوي .

8- وفي حالة تزوج هذه الأرملة يتم إلغاء المعاش المدفوع لها وينتقل إلى الأولاد الذين عهدت حضانتهم إلى أشخاص آخرين ، ولكن في حالة وفاة هذه الأرملة ، يقسم المعاش المنقول بين هؤلاء اليتامى بالتساوي .

9- يبدأ سريان تاريخ التمتع بمعاشات ذوو الحقوق من اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة.[1]

من خلال ما تقدم يلاحظ أن المشرع الجزائري كان حريصا في تحديد الأشخاص الذين يمكن أن يستفيدوا من معاش منقول وكان دقيقا في تقسيم النسب بينهم .

فرع ثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث وفاة أو مرض مهني

بحادث العمل أو المرض المهني تنقضي الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية ، ولكن هذه الحالة تختلف عن الحالة الأولى (الوفاة الطبيعية) لكون الوفاة هنا متصلة بالوظيفة العمومية ، وبالتالي تبقى آثار العلاقة الوظيفية المادية المتمثلة في الهامش أو ريع الوفاة سارية ومستمرة لصالح ذوي حقوق الموظف المتوفي وفقا للأحكام المقررة في قانون حوادث العمل والأمراض المهني .

أولا : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

بعد أن يتم التأكد من صحة كافة الإجراءات التي أقرها القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83 ، لاعتبار أن الوفاة ناتجة عن حادث عمل يترتب لذوي حقوق المتوفي نوعين من الحقوق : الأولى : تتمثل في منحة الوفاة ، أما الثانية : فتتمثل في ريع الوفاة .

[1]- أنظر المواد من 34 إلى 42 ، القانون رقم 12/83 ، ص1807 .

أ - منحة الوفاة

نصت عليها المادة 52 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، بقولها : " إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48-49-58 من القانون 11/83 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية "[1]

ب - ريع الوفاة

يدفع ريع الوفاة لذوي حقوق المصاب الذين تم تحديدهم في المادة 34 من القانون 12/83 اعتبارا من تاريخ الوفاة.[2]

1- كيفية حساب ريع الوفاة

أ - يحسب ريع الوفاة على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الاثني عشر (12) شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث ، وتحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساسا لحساب الريع في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال الاثني عشر (12) شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عن طريق التنظيم .

ب- يحسب الريع ، أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن يقل عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون ، وتطبق على ريع ذوي الحقوق نفس أحكام المواد من 30-40 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد .

ج- يتقاضى ذوو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم .

د- لا يمكن لذوي حقوق العامل أو الموظف الأجنبي أن يتقاضوا أي تعويض إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني أثناء الحادث.[3]

2 - العقوبات الموقعة على المستخدم

في حالة عدم قيام صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بالتصريح عن حادث العمل المؤدي للوفاة يؤدي إلى توقيع عقوبة عليه تتمثل في :

أ- تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها عشرون بالمائة (20%) من الأجر الذي يتقاضاه المصاب المتوفي كل ثلاثة (3) أشهر .

---

[1]- أنظر المواد 48-49-58 ، القانون رقم 11/83 ، ص 1797 .

[2]- أنظر المواد 52-53 ، القانون رقم 13/83 ، ص 1815 .

[3]- أنظر المواد 39-40-41-57 ، القانون رقم 12/83 ، ص 1813-1815 .

ب- يترتب على عدم التصريح من قبل صاحب العمل ، دفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 0.1 % عن كل يوم تأخير، تحسب على الأجور المدفوعة خلال الثلاثة (3) أشهر الفارطة.[1]

ثانيا : آثار الوفاة المتعلقة بمرض مهني

قد يزاول الموظف مهنة معينة تترك تأثيرات ضارة على جسمه أو على ممارسة نشاطه بصفة معتادة دون أن يكون قد تعرض إلى حادث عمل وتكون إصابته راجعة إلى عدة عوامل ، كالظروف الطبيعية المختلفة التي تحيط ببيئة العمل مثل : الحرارة والرطوبة وتلوث الهواء ببعض المواد الكيمياوية الضارة ، بالإضافة للعوامل المتصلة بطبيعة النشاط في حد ذاته ، تساهم كلها في إحداث الضرر لكن بدرجات مختلفة والسبب يعود إلى الفترة الزمنية التي مارس فيها الموظف نشاطه ، وهذه الإصابات يطلق عليها مصطلح الأمراض المهنية ، و تتميز الأمراض المهنية بطبيعتها الخاصة والتي تثير بعض الصعوبة في تحديدها وإيجاد عدة طرق لذلك .

واختلفت التشريعات في الأخذ بها وهو ما يبرر اختلافات كيفية إثباتها ، ولم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية ، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف ، فالمادة 63 من الأمر 13/83 وبهذا يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى ، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل اكتفى بتحديد الأعراض المسببة له .

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

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

وإذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية أو الزواج ، أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة الموظف ، فإن ذوي

[1]- أنظر المادتين 26-27 ، القانون رقم 14/83 ، المؤرخ في 21 رمضان 1403 ، الموافق ل 2 يوليو 1983 ، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، (ج ر ج ج العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 4 جويلية 1983) ، ص1820 .

الحقوق يستفيدون من معاش الوفاة فقط ، ويقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذوو الحقوق في حالة إصابة العامل بمرض مهني.[1]

وبالتالي فالمشرع الجزائري لم ينص على الحقوق المترتبة على الوفاة المتعلقة بمرض مهني صراحة ، وإنما اكتفى بتطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية ، وذلك من خلال المادة 70 من الأمر رقم 83/ 13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وبالتالي ربط المشرع المرض المهني بحادث العمل مع بعض التحفظات ، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث ، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه خمسة عشرة (15) يوما ، وأقصاه ثلاثة أشهر (3) ، التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض ، وبالتالي وبعد التأكد من صحة كافة الإجراءات يستفيد ذوي حقوق المتوفي نتيجة مرض مهني من نفس الحقوق التي يستفيد منها ذوي حقوق المتوفي نتيجة حادث عمل ، التي سبق وأن درسناها بشيء من التفصيل في الفقرة أعلاه [2].

مبحث ثاني : آثار الانقضاء غير العادي للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب

إذا كان التمتع بالجنسية الجزائرية والحقوق المدنية من بين الشروط الأساسية التي يشترطها القانون للالتحاق بالوظيفة العمومية ، فإن أي خلل يصيب هذين الشرطين يكون سببا كافيا لإنهاء خدمة الموظف العام .

فإذا فقد الموظف العام جنسيته سواء كان هذا الفقد إرادي أو لاإرادي تترتب عليه عدة آثار طبقا لأحكام قانون الجنسية الجزائرية ، الصادر بالأمر رقم 70/86 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 ، وكذا الحكم بالإدانة الجزائية على الموظف في جرائم خطيرة تؤدي إلى حرمانه من الحقوق المدنية ، خاصة و أن الحق في العمل هو من الحقوق المدنية الأساسية ، ويكون فقدانها كعقوبة تبعية أو تكميلية طبقا لقانون العقوبات ، كما يعد التسريح غير التأديبي من أسباب انتهاء خدمة الموظف العمومي سواء كان لعدم كفاءته ، أو لأسباب خارجة عن إرادته ، ونظرا لخطورة هذا الإجراء ، قيد المشرع سلطة الإدارة في اتخاذه من خلال إخضاعه لرقابة القاضي الإداري ، ولما كانت هذه العناصر الثلاثة من أسباب الانقضاء غير العادي للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب ، فإنه ينجم عنها عدة آثار سنعرج لها بشيء من التفصيل من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب ، نتناول فيها على التوالي آثار فقدان الجنسية الجزائرية (المطلب الأول) ، ثم آثار فقدان الحقوق المدنية (المطلب الثاني) ، وأخيرا آثار التسريح غير التأديبي (المطلب الثالث) .

[1]- محمد الشريف مراكشي ، مرجع سابق ، ص 80-81 .

[2]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص76 .

مطلب أول : آثار فقدان الجنسية الجزائرية

بعد أن يفقد الموظف العام جنسيته يفقد بذلك وظيفته ، سواء كان هذا الفقد إرادي باكتساب جنسية دولة أجنبية ، أو كان لا إرادي بسبب السحب أو التجريد ، ففي كلتا الحالتين يسقط انتماءه إلى الدولة الجزائرية وإلى الوظيفة العمومية ، وتسقط معه كافة الحقوق التي كان يتمتع بها كموظف وكمواطن .

وعليه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين : نتناول آثار الفقد الارادي للجنسية الجزائرية في الفرع الأول ، ثم آثار الفقد اللاإرادي للجنسية في الفرع الثاني .

فرع أول : آثار الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية بسبب اكتساب جنسية دولة أجنبية

سبق وأن ذكرنا أن الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية يكون في حالة اكتساب الموظف جنسية دولة أجنبية ، وعليه فإنه هناك حالتين يفقد فيهما الموظف العمومي جنسيته وبالتالي وظيفته ، وهما :

- حالة الموظف الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية ، وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية .

- حالة الموظفة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب من جراء زواجها جنسية زوجها ، وأذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية .

وعليه فإن الآثار المترتبة على فقدانها تتمثل فيما يلي :

1- يسري أثر فقدان الجنسية الجزائرية ابتداء من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الذي يأذن للمعني بالأمر التنازل عن الجنسية الجزائرية وهذا طبقا لما جاء في الفقرة الأولى من المادة 20 من قانون الجنسية الجزائرية ، الصادر بالامر86/70، المعدل والمتمم بالأمر 01/05[1].

2- فبمجرد نشر هذا المرسوم يفقد هذا الموظف وظيفته العمومية ويفقد معها كافة حقوقه ، ومنها الحق في الراتب ، هذا الفقد يعتبر فصل بغير الطريق التأديبي دون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء ، أي بقوة القانون ، وهذا الفقد ليس فقد على أساس أنه ترك الوظيفة بل على أساس عدم ولائه للدولة الجزائرية التي كان يتمتع بجنسيتها.[2]

3 - تعتبر الجنسية الجزائرية التي استردها الموظف جنسية مكتسبة ، تجعله يتمتع بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية من تاريخ اكتسابها[3] ، طبقا لنص المادة 15 من الأمر 70/86 المعدل

---

[1]- أنظر المادة 20 ، الأمر رقم 01/05 ، ص7 .

[2]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 78 .

[3]- وسيلة معروف ، مرجع نفسه ، ص79 .

والمتمم التي جاء فيها :" يتمتع الشخص الذي يكتسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداء من تاريخ اكتسابها "[1].

4- بحسب المادة 17 فقرة 2 يصبح الأولاد القصر لشخص اكتسب الجنسية الجزائرية بموجب المادة 10 من هذا القانون ، جزائريين في نفس الوقت كوالدهم .

على أن لهم حرية التنازل عن الجنسية الجزائرية خلال سنتين ابتداء من بلوغهم سن الرشد[2] .

بإسقاط نص المادة 15 من الأمر رقم 70/86 على قطاع الوظيفة العمومية ، نجد أنه يمكن إعادة إدماج الموظف الذي فقد جنسيته ثم استردها بقوة القانون من جديد في الوظيفة العمومية لتمتعه بشرط الجنسية[3] .

فرع ثاني : آثار الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية

هناك حالتين يفقد فيها الموظف جنسيته الجزائرية لا إراديا ، سبق وأن تعرضنا لها في أسباب فقد الجنسية ، ولكن ماهي الآثار المترتبة على الموظف في حالة فقده للجنسية بدون إرادته ؟

هذا ما سيتم دراسته في هذا الفرع من خلال تقسيمه الى فقرتين ، نتناول آثار الفقد عن طريق السحب في (الفقرة الأولى) ، ثم آثار الفقد عن طريق التجريد في (الفقرة الثانية) .

أولا : آثار الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية عن طريق السحب

هذا النوع من الفقد يخص فقط المكتسب للجنسية عن طريق التجنس ، فبعد أن تمنح الدولة الجزائرية جنسيتها لمن يطلبها بعد تأكدها من توافر كافة الشروط القانونية المنصوص عليها في الأمر 70/86 المتعلق بقانون الجنسية ، ولكن في حالة اكتشاف أنه استعمل وسائل الغش والاحتيال للدخول في جنسيتها كما سبق وأن تم بيانه فإنها تقوم بسحبها منه .

فماهي الآثار المترتبة عن هذا السحب ؟ .

أ - الآثار المترتبة قبل صدور قرار السحب

بالرجوع إلى الفقرة الثالثة من المادة 13 من الأمر رقم 70/86 ، نجد أن المشرع نص على أن التصرفات التي أجراها المعني قبل نشر قرار السحب ، لا يمكن الطعن فيها بحجة أنه لم يكتسب الجنسية .

وهذا يعني :

1-أن قرار السحب يترتب عنه زوال الجنسية الجزائرية عن الموظف فيصبح أجنبيا من تاريخ صدور القرار .

---

[1]- أنظر المادة 15 ، الأمر رقم 86/70 ، ص1572 .

[2]- أنظر المادة 17 ، الأمر رقم 01/05 ، ص 16 .

[3]- أنظر المادة 15 ، الأمر رقم 86/70 ، ص1572 .

2-أما قبل هذا التاريخ فليس لها أثر على صحة التصرفات الصادرة من المعني فتظل صحيحة ومنتجة لآثارها .

ب - الآثار المترتبة بعد صدور قرار السحب

1- إن الموظف الذي سحبت جنسيته يفقد وظيفته ويفقد معها كافة الحقوق ، ومنها الحق في الراتب ، ابتداء من نشر المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والمتضمن قرار السحب .

2- للسحب أثر رجعي إذ يعتبر المتجنس الذي سحبت جنسيته الجزائرية كأنه لم يكن قد اكتسبها فيما عدا تعامله مع الغير على أساس الجنسية الجزائرية فيبقى صحيحا .

إذن فالسحب إجراء فردي لا يلحق سوى الموظف الذي سحبت منه الجنسية ولا يمتد الى تابعيه (أسرته)[1].

ثانيا : آثار الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية عن طريق التجريد :

باعتبار أن التجريد من الجنسية الجزائرية يقتصر على مكتسبها عن طريق التجنس أو بقوة القانون فقط دون التمتع بها كجنسية أصلية فإن أثر فقدها يسري :

1-ابتداء من نشر المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته كما جاء في المادة 23 من الأمر 01/05 و هذا يعني أن التجريد لا ينتج أثره إلا من يوم نشره ، إضافة إلى أنه ليس للتجريد أثر رجعي .

2-يترتب على التجريد حرمان الموظف من كافة حقوقه بما فيها الفصل من الوظيفة وتوقيف راتبه .

مطلب ثاني : آثار فقدان الحقوق المدنية

إن فقدان الموظف لحريته بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين يضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه فاشترط المشرع فيمن يريد أن يتولى وظيفة عمومية أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية ، إلا أنه بمجرد فقد الموظف العمومي لهذه الحقوق نتيجة إدانته جزائيا في جرائم خطيرة يحرم من الاستمرار في أداء مهامه الوظيفية كعقوبة تكميلية .

وعليه ندرس في هذا المطلب الآثار المترتبة على الحكم الجزائي المؤدي إلى فقدان الحقوق المدنية (الفرع الأول) ، ثم الآثار المترتبة على فقدان الحقوق المدنية المؤدية إلى انقضاء الرابطة الوظيفية في (الفرع الثاني) .

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 80-81 .

فرع أول : أثار الحكم الجزائي على فقدان الحقوق المدنية

يحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف حقوقه المدنية كعقوبة تكميلية نتيجة إدانته الجزائية في جرائم خطيرة .

العقوبة التكميلية هي تلك التي تلحق العقوبة الأصلية بقوة القانون ولا تتعلق إلا بعقوبة الجناية وهي إما وجوبية أو اختيارية ، وهو ما جاء في المادة 04 من القانون رقم 23/06 [1].

فبمجرد ارتكاب الموظف العام لجناية تسلب حريته كعقوبة أصلية ويحرم من حقوقه المدنية كعقوبة تكميلية ، لا ينطق بها القاضي و إنما تطبق بقوة القانون .

من خلال ما تقدم يتضح أن الموظف العام المحكوم عليه جزائيا يفقد حقوقه المدنية من جراء هذا الحكم الجزائي ، سواء كان هذا الفقد بقوة القانون كما هو الحال في العقوبة التبعية أو نطق به القاضي الجزائي كما هو الحال في العقوبة التكميلية .

فرع ثاني : أثار فقدان الحقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية

بعد صدور الحكم الجزائي أو القضائي الصريح بإدانة الموظف العام وحرمانه من الحقوق يترتب عنها بداهة إنهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين تلك الإدارة أو المؤسسة العمومية ، كنتيجة لتطبيق العقوبة التبعية أو التكميلية ، وبالتالي حرمانه من ممارسة وظيفته العمومية ، أو ما يطلق عليه بالعزل أو الطرد من الوظيفة العمومية بسبب العقوبة التبعية أو التكميلية ، وهو ما سيتم شرحه فيما يلي :

أولا : العزل أو الطرد من الوظيفة العمومية كعقوبة تبعية

قد يعزل الموظف العام من الوظيفة العمومية بسبب ارتكابه جناية يحرم على إثرها من حقوقه الوطنية كعقوبة تبعية ، وهو ما نصت عليه المادة 06 من الأمر رقم 156/66 .

وجاءت المادة 08 من نفس القانون لتوضح لنا معنى هذا الحرمان ، حيث نصت الفقرة الأولى منها على :" الحرمان من الحقوق الوطنية يتلخص في :

عزل وطرد المحكوم عليه من جميع الوظائف العمومية وجميع الخدمات والمناصب العمومية وحرمانه من مباشرتها ".

من خلال هذه الفقرة يتضح :

1- أن المحكوم عليه بعقوبة جناية يعزل ويطرد من جميع الوظائف والمناصب والخدمات العمومية كعقوبة تبعية .

[1]- أنظر المادتين 4-6 ، القانون رقم 23/06 ، ص12 .

2 - أكد المشرع على هذا الحرمان في الفقرة الخامسة من ذات المادة بقوله :" الحرمان من حق حمل الأسلحة وفي التدريس وفي إدارة مدرسة أو الاستخدام في مؤسسة للتعليم بوصفة أستاذا أو مدرسا أو مراقبا ".

وهذا يعني حرمانه من أي وظيفة عمومية مهما كان نوعها بسبب هذه العقوبة .

3 - وجاءت الفقرة الأخيرة من نص المادة لتؤكد على ضرورة عدم تعدي هذا الحرمان مدة عشر (10) سنوات ، تبدأ من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه بقولها :" ولا يطبق الحرمان من الحقوق الوطنية إلا لمدة عشر سنوات تبدأ من تاريخ الإفراج على المحكوم عليه "[1].

من خلال ما تقدم يتضح أن حرمان الموظف العام من حقوقه المدنية كعقوبة تبعية أو تكميلية يؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية بينه وبين تلك الإدارة أو المؤسسة العمومية وبالتالي فإن الآثار المترتبة على هذا الانقضاء تتلخص فيما يلي :

أ - عزل وطرد الموظف المحكوم عليه من الوظيفة العمومية.

ب - حرمانه من الراتب لأن الموظف المحكوم عليه جزائيا يجمد راتبه وكل المزايا المتعلقة بالوظيفة .

تجدر الإشارة إلى أنه في حالة ما إذا استبدلت العقوبة بعقوبة أخف منها ، أو صدر عفو شامل عن العقوبة الأصلية ، فإن هذا الموظف يمكن أن يعاد إلى منصب عمله أو يشغل أي وظيفة عمومية أخرى [2].

ثانيا : العزل أو الطرد من الوظيفة كعقوبة تكميلية

1- يعزل أو يطرد الموظف العام من الوظيفة العمومية بسبب ارتكابه لجنحة يحرم على إثرها من حقوقه المدنية كعقوبة تكميلية ، وهو ما نصت عليه المادة 09 في فقرتها الثانية من القانون 23/06 السالف الذكر والمتضمن قانون العقوبات بقولها : " العقوبات التكميلية هي :

-...الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية ".

2- أن ينطق القاضي الجزائي بالعقوبة التكميلية والتي يجب أن لا تتجاوز خمس (5) سنوات كما جاء في المادة 14 من نفس القانون [3] .

يعزل أو يطرد الموظف العام من وظيفته ويحرم من راتبه ، أما في حالة صدور عفو شامل عن العقوبة فإنه يمكن لهذا الموظف أن يرجع إلى منصب عمله أو يشغل وظيفة أخرى مع إعادة إليه راتبه .

---

[1]- أنظر المادتين 6-8 ، الأمر رقم 156/66 ، 703-704 .

[2]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص 87 .

[3]- أنظر المادتين 9-14 ، القانون رقم 23/06 ، ص12-13 .

ولكن السؤال المطروح في آخر هذا المطلب هو :

هل يمكن للموظف العام الذي كان محل عقوبة جزائية تبعية أو تكميلية العودة لمنصب عمله مرة أخرى بعد مضي فترة الحرمان من الحقوق المدنية أم لا ؟

للإجابة على هذا السؤال تكمن في توافر ثلاثة (3) عناصر، وهي :

1- طبيعة الإدارة أو المؤسسة العمومية .

2- طبيعة الجرم الذي نسب إليه .

3-لابد أن يكون المنصب الذي كان يشتغل به لا يزال شاغرا.

هذا يعني أن السلطة التقديرية في يد الإدارة العمومية ، فإذا ما رأت أن الجرم الذي اقترفه هذا الموظف لا يتعلق بوظيفته أو بمناسبة ممارسة وظيفته ، وأن المنصب الذي كان يشغل به لا يزال شاغرا، والإدارة بحاجة ماسة لخدماته يمكن لها إعادة إدماجه [1].

مطلب ثالث : أثار التسريح غير التأديبي

بعد أن تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية بإجراء تسريح الموظفين من الخدمة كطريق من طرق إنهاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب ، يقع على عاتقها الالتزام بتعويضهم ماديا ومعنويا ، عن الضرر الذي لحق بهم ، ونتيجة لخطورة هذا الإجراء (التسريح غير التأديبي) فإنه يخضع لرقابة القاضي الإداري للتأكد من مدى مشروعية القرارات المتخذة من قبل الإدارة .

وبما أن التسريح غير التأديبي تتعدد أسبابه كما سبق وأن أشرنا إليه ، فإنه لكل من هذه الأسباب أثار خاصة ، وعليه قسمنا آثار تسريح الموظفين إلى قسمين :

آثار التسريح لعدم الكفاءة (الفرع الأول) ، آثار التسريح الإداري أو ما يسمى كذلك بالتقديري (الفرع الثاني) .

فرع أول : آثار التسريح لعدم الكفاءة

تختلف أثار التسريح لعدم الكفاءة بين آثار التسريح لعدم الكفاءة الصحية (الفقرة الأولى) و آثار التسريح لعدم الكفاءة المهنية (الفقرة الثانية) .

أولا : آثار التسريح لعدم الكفاءة الصحية

تتحقق هذه الحالة عندما يصاب الموظف بمرض طويل الأمد أو بحادث عمل ، فبعد تأكد الإدارة أو المؤسسة العمومية من عدم قدرته البدنية أو استحالة استمراره في مباشرة عمله تتخذ قرار بتسريحه بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء ، وعليه :

[1]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص88 .

1- يحق لهذا الموظف بعد تسريحه التمتع بمعاش هذا المرض أو الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الاجتماعي ، كما نصت عليه المادة 36 من القانون 13/83 .

وتعويضات يومية تساوي الأجر اليومي للمنصب المتقاضى ، ولا يمكن أن تقل عن ثماني مرات قيمة المبلغ الصافي لمعدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون .

2- في حالة ما إذا كان العجز مؤقت يحق للموظف الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا .

3- أما في حالة ما إذا كان العجز دائم (إعاقة) يستفيد من ريع لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون ، كما نصت عليه المادة 41 من القانون 13/83 [1].

ويضاعف هذا المبلغ (مبلغ الريع) بنسبة 40% إذا كانت نسبة العجز تمنعه من قضاء شؤون الحياة العادية ويحتاج إلى مساعدة الغير لقضائها .

ثانيا : آثار التسريح لعدم الكفاءة المهنية

تنتج هذه الحالة آثارها إما قبل ترسيم الموظف العام أو بعد ترسيمه .

أ - آثار التسريح لعدم الكفاءة المهنية قبل الترسيم

لا يتلقى الموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبل ترسيمه (أثناء فترة التربص) أي تعويض طبقا لما نصت عليه المادة 85 من الأمر 03/06 :" بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم...

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق ولا تعويض "[2].

ب - آثار التسريح لعدم الكفاءة المهنية بعد الترسيم

يستحق الموظف المسرح تسريحا غير تأديبيا بسبب عدم كفاءته المهنية ، أن يتلقى تعويضا ماليا يتمثل في اقتضاء علاوة يقدر مبلغها الإجمالي بنصف المرتب الذي تقاضاه في الشهر الأخير من نشاطه مضروب في عدد السنين القابلة للاعتداد بها في نظام التقاعد .

ولم ينص الأمر 03/06على تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية وإنما نص فقط على كيفية تقدير هذه الكفاءة في نص المادة 99 منه[3] والتي نصت عل ما يلي :" يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير :

... – الكفاءة المهنية ... "[1] .

---

[1]- أنظر المادتين 41-36 ، القانون رقم 13/83 ، ص 1814-1813 .

[2]- أنظر المادة 85 ، الأمر رقم 03/06 ، ص5 .

[3]- وسيلة معروف ، مرجع سابق ، ص90 .

فرع ثاني : آثار التسريح الإداري (التقديري)

تعترف النظم في معظم الدول لرئيس الدولة أو الوزراء بسلطة فصل الموظف لعدم الثقة إذا قدر أن الصالح العام يقتضي ذلك ودون حاجة لاتباع الطريق التأديبي ولاعتبارات إدارية أو اجتماعية وربما سياسية ، على ألا يمس إنهاء الخدمة حق الموظف في المعاش أو المكافأة [2] .

أما المشرع الجزائري وباستقرائنا لنصوص الامر رقم 03/06 نجده لم يتطرق إليه ، إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم السالف الذكر نص في المواد 30 ، 32 ، 34 على آثار إنهاء المهام ، فتنص المادة 30 على أنه :" تسوى وضعية العامل الذي يمارس وظيفة عليا و أنهيت مهامه فيها بمبادرة من السلطة العليا حسب الشروط الآتية :

1- يحتفظ المعني المدعو إلى شغل وظيفة عليا بالراتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها حتى يصدر تعيين آخر و لمدة لا تتجاوز سنة واحدة ... "

إضافة إلى المادة 32 والتي جاء فيها :" إذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أحد العمال أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه فإنه يحتفظ بمرتبه مدة سنة ، ثم يوضع بعدها في حالة عطلة خاصة كما تنص عليه المادة 30 أعلاه ..."

أما المادة 34 فنصت على أنه :" لا يجوز للعامل الذي شغل وظيفة عليا أن يمارس إثر انتهاء الوظيفة المذكورة مهاما لدى مؤسسة أجنبية طوال سنتين "[3] .

---

[1]- أنظر المادة 99 ، الأمر رقم 03/06 ، ص10 .

[2]- سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، الجزء الأول ، دار المطبوعات الجامعية ، سنة 1996 ، ص 409-410 .

[3]- أنظر المواد 30-32-34 ، المرسوم التنفيذي رقم 226/90 ، ص 1027 .

خلاصة الفصل الثاني :

من خلال ما تقدم عرضه في هذا الفصل المعنون بآثار انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري الذي قسمناه إلى آثار عادية وأخرى غير عادية ، يتضح لنا أن هذه الآثار تتنوع بين آثار قانونية وإدارية وأخرى مالية .

فبالنسبة للآثار القانونية والإدارية فتتمثل في إنهاء العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة التي كان يشتغل بها ، ما يرتب شغور منصبه الأمر الذي قد ينعكس سلبا على أداء الإدارة العامة .

أما بالنسبة للآثار المالية فتتمثل في حصول الموظف العام على راتب والذي تم اقتطاعه من أجره الشهري (المساهمة الجزافية) أثناء الفترة التي كان يشتغل فيها يكفيه لضمان معيشة كريمة ويمتد ليشمل ذوي حقوقه من بعده .

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

خاتمـــــــة

لقد جاء الأمر رقم 03/06 في تقنين واحد جمع كل المسائل المتعلقة بالحياة المهنية للموظف ، مرتبة ترتيبا منطقيا بداية بتعريف الموظف العمومي وعلاقته بالإدارة وانتهاء بالخروج من الوظيفة مرورا بالدخول ومركز الموظف العمومي والنظام التأديبي له .

تناولنا في هذه الدراسة موضوع انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب ، وحددها المشرع الجزائري وعالجها وهي : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها ، فقدان الحقوق المدنية ، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، الإحالة على التقاعد والوفاة .

إن الدارس للوضعيات القانونية للموظف العمومي في الجزائر يكتشف بأن العلاقة بين الموظف و إدارته هي علاقة لائحية تنظيمية بالدرجة الأولى ذلك أن القوانين ذات الصلة تحيل كيفيات تطبيق أحكامها إلى التنظيم ، فضلا عن تنظيم القواعد العامة بموجب القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية .

وبما أن العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة المستخدمة ترتكز على عدة مبادئ قانونية كالمساواة في الالتحاق بالوظيفة وكذا قاعدة توازي الأشكال حيث هذه الأخيرة تنهي علاقة الموظف بنفس الأشكال أي من نفس الجهة المستخدمة التي عينته بمقرر أو قرار و إن الحياة المهنية بأكملها تخضع في تنظيمها لإجراءات و قواعد و وثائق ثبوتية ، لما كان الهدف من إعداد مذكرتنا هذه هو التركيز على انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب وفي ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فلقد وجدنا قسمين ، القسم الأول : الانقضاء العادي للرابطة الوظيفية وهي : الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، الإحالة على التقاعد ، و الوفاة .

أما القسم الثاني : فهو الانقضاء غير العادي للرابطة الوظيفية وللعلاقة القانونية التي تربط جانبين (الإدارة المستخدمة والموظف) وتتمثل في فقدان الجنسية ، فقدان الحقوق المدنية ، والتسريح غير التأديبي .

إن إنهاء الخدمة يؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة ويترتب على ذلك آثارا قانونية بالنسبة للموظف أو بالنسبة للإدارة سواء كانت النهاية بطريق عادي أو غير عادي ، وهذا الانقضاء لا ينتج أثره إلا بعد صدور قرار إداري نهائي بقطع العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة .

هذا وكان من الضروري تكملة الدراسة بالوقوف على أهم الآثار سواء فيما يتعلق بالحقوق المترتبة للموظف بعد هذا الانقضاء دون أن نغفل عن الواجبات التي تلقى على عاتقه فمن خلال تحليلنا لأسباب انقضاء الرابطة الوظيفية قمنا بالتطرق إلى آثار كل حالة على حدا وفق التشريع المعمول به .

وبعد دراسة الموضوع توصلنا لبعض النتائج و بعض الاقتراحات التي يمكن تقديمها في هذا الإطار :

- النتائج :

من أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لموضوع المذكرة بعنوان انقضاء الرابطة الوظيفية في غير الحالات التأديب وعلى ضوء التشريع الجزائري نجد أنه :

1- يلعب قانون الوظيفة العمومية دورا هاما في تنظيم الإدارة ، بل يعكس الوجه الحقيقي لصحة وسلامة الإدارة من خلال تنظيمه المحكم للعلاقة بين الموظف والإدارة ، وقد اعتمد المشرع الجزائري في تنظيمه للعلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة على العلاقة القانونية الأساسية ، فأخذ القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالكثير من مقومات ومبادئ و أساليب فاعلية الإدارة العمومية خلال تنظيم أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب ، مستهدفا بذلك تحقيق التوازن بين الإدارة لتمكينها من تسيير مرافقها بانتظام و إطراد وبين الموظف ضمانا لحقوقه القانونية ومكافأة له على حسن تعامله مع الدولة في تسيير شؤونها .

2- إن كثرة القوانين التي تنظم موضوع انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب يدل على حرص المشرع الجزائري على حفظ حقوق الموظف ومنع المساس بها بقدر الإمكان من جهة وحماية المرفق العام أو الإدارة بمصالحها التي تعود بالضرورة بالنفع على المجتمع .

3- إن الموظف العام هو يد الإدارة في ممارسة نشاطها وهو العنصر الأول في منظومة وسائلها وهذا ما يستوجب على المشرع أن يسن قوانين تحفظ لهما حقوقهما وتضمن السير الحسن والفائدة الموجودة بين علاقة كل طرف بالآخر ، فحاول المشرع أن يضبط نظام سير المرفق العام بانتظام و اضطراد الذي يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية ، وتكشف النصوص المنظمة لجميع الحالات عن حماية واسعة للموظف .

4- سعى المشرع دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة والمنفعة لجميع المواطنين ، حيث نجد أن المشرع قد ربط ممارسة الموظف العمومي في إنهاء علاقته بقرارات تصدرها السلطة الإدارية المختصة ، حتى وإن كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون ، فتنتهي العلاقة الوظيفية بنفس الأشكال ومن نفس الجهة التي عينته ، فالعلاقة بين الموظف و الإدارة هي علاقة تنظيمية بالدرجة الأولى ذلك أن كل القوانين ذات صلة تحيل كيفية تطبيق أحكامها إلى التنظيم .

5- أدرك المشرع صعوبة الآثار المترتبة على كل قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية لذا أورد بعض الأحكام التي من شأنها التخفيف من هذه الآثار التي قد تتعدى الحد المعقول في حماية كل من الموظف والمستخدم بصفة عامة .

6- إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 03/06 نص على حالات الإنهاء التام للخدمة دون التفصيل فيها ، في حين خصص لحالة الاستقالة المقبولة بصفة قانونية أربعة (4) مواد كاملة ، ومن خلال دراستنا لهذه المواد نستخلص أن مشرعنا عالج موضوع الاستقالة من جهة اعتبارها حالة من حالات انقضاء الرابطة الوظيفية بالرغم من أنها في نظره حق معترف به لصالح الموظف ومنح ضمانات لتقريرها .

7- يعتبر قرار تسريح غير التأديبي للموظف العام قرارا بإنهاء خدمته ، فتلجأ الإدارة إلى التسريح الإداري (التقديري) أو تسريح نتيجة عدم اللياقة الصحية أو لعدم وجود وتوفر الكفاءة المهنية ، فينجم عنه إنهاء خدمته و انقطاع راتبه الشهري من تاريخ اتخاذ القرار الصادر عن الهيئة المستخدمة ، مما قد يترتب عن ذلك منعه من توليه الوظيفة العامة مرة أخرى .

8- إن انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب يترتب تبعا له فقدان العون صفة الموظف العمومي ، غير أن لهذا الأخير الحق في المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها .

- الاقتراحات :

حاول المشرع الجزائري الإحاطة بكل العناصر المتعلقة بأسباب الانقضاء وحدد النصوص القانونية التي تخص كل حالة بذاتها بشكل دقيق إلا أنه هناك بعض النقص والقصور في المحتوى الذي نظم هذا الانقضاء ، لذلك نقترح ما يلي :

1-إن القانون الأساسي هو قانون الإدارة وما الموظف إلا آداة في يد الإدارة لتنفيذ السياسة العمومية وهذا يكرس هيمنة الإدارة على الموظفين ، وبالتالي يجب تفعيل دور ومساهمة و إشراك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء برأيها في بعض أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب (فقدان الجنسية ، فقدان الحقوق المدنية ، التسريح غير التأديبي) .

2- من خلال هذه الدراسة تبين لنا ضرورة إعادة النظر في بعض النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع على أن تتضمن إشراك فئة الموظفين و العمال في صياغة القوانين والتنظيمات من خلال ممثليهم فهم أدرى ببعض خصوصيات الوظيفة من غيرهم .

3- إصدار التنظيمات و اللوائح التي تنص على كيفيات تطبيق القوانين الأساسية العامة على أن تتضمن حلولا لكل الإشكالات المطروحة ومنها حبذا لو نظم المشرع الجزائري كل ما يرتبط بانقضاء الرابطة الوظيفية من أسباب و آثار في قانون واحد .

4- فيما يخص الاستقالة فإن المشرع الجزائري في الأمر 03/06 وعلى غرار باقي التشريعات لم يتطرق إلى الاستقالة الضمنية والاستقالة الجماعية رغم خطورة هذه الأخيرة على المرفق العمومي ، ولذلك نقترح تعديل الأمر 03/06 بالنص على منع الاستقالة الجماعية لما لها من تأثير على حسن

سير الإدارات العمومية ، كما يعاب عليها طول مدة الآجال الإجمالية المحددة بـأربعة (4) أشهر حيث يجب على الموظف تنفيذ عمله طول هذه المدة وهو غير راغب تماما فيها مما يؤثر على مردوده الوظيفي ، فإننا نقترح تقليص مدة أربعة (4) أشهر إلى أجل أقصاه شهرين .

5- أما بخصوص الإحالة على التقاعد ، فنقترح إعادة النظر في إلغاء التقاعد دون شرط السن في حالة استيفاء العامل مدة اثنان وثلاثون(32) سنة عمل فعلية على الأقل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه ، والعمل على إصدار النصوص التنظيمية المحددة لقائمة المناصب جد شاقة و الأعمار المناسبة لها ، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب .

6- أما بخصوص التعرض لمرض مهني فأوصي بضرورة أن ينص المشرع على الحقوق الناشئة للموظف نتيجة تعرضه لمرض مهني بصفة منفردة وعدم إخضاعها لنفس الأحكام المطبقة على حادث العمل .

7- أحث جميع الباحثين والمختصين في الدراسات القانونية بالاهتمام بأحكام الانقضاء في غير حالات التأديب حالة بحالة ، بحيث كل حالة تستحق دراسة مفصلة بحد ذاتها .

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

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا : النصوص القانونية

أ - الدستور

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 ،الموافق لـ 30 ديسمبر 2020 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 82 ، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020) .

ب - الأوامر

1- الأمر رقم 156/66 ، المتضمن قانون العقوبات ، المؤرخ في 18صفر عام 1386 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2009 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 15 ، صادرة بتاريخ 8 مارس سنة 2009) ، المعدل والمتمم .

2- الأمر رقم 86/70 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، المؤرخ في 17 شوال 1390 الموافق لـ 15 ديسمبر سنة 1970 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 105 ، صادرة بتاريخ 18 ديسمبر سنة 1970) ، المعدل والتمم .

3- الأمر رقم 18/96 ، المتضمن قانون التقاعد ، المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق لـ 6 يوليو سنة 1996 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 42 ، صادرة بتاريخ 7 يوليو 1996) ، المعدل والمتمم .

4- الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 46 ، صادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2006) .

ج - القوانين

1- القانون رقم 11/83 ، المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية ، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 ، (ج.ر.ج.ج العدد 28 ، صادرة بتاريخ 03 يوليو 1983) .

2- القانون رقم 13/83 ، المتضمن قانون التقاعد ، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 ، (ج.ر.ج.ج العدد 28 ، صادرة بتاريخ 03 يوليو 1983) ، المعدل والمتمم .

3- القانون رقم 13/83 ، المتضمن قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية ، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 ، (ج.ر.ج.ج العدد 28 ، صادرة بتاريخ 03 يوليو 1983) .

4- القانون رقم 14/83 ، المتضمن قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 ، (ج.ر.ج.ج العدد 28 ، صادرة بتاريخ 03 يوليو 1983) .

5- القانون رقم 11/84 ، المتضمن قانون الأسرة ، المؤرخ في 9 رمضان 1404 الموافق لـ 9 يونيو 1984 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 24 ، صادرة بتاريخ 12 يونيو سنة 1984) ، المعدل والمتمم .

6- القانون رقم 06 /23 ، المتضمن قانون العقوبات ، المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1427 الموافق لـ 20 ديسمبر سنة 2006 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 84 ، صادرة بتاريخ 24 ديسمبر سنة 2006) ، المعدل والمتمم .

7- القانون رقم 15/16 ، المتضمن قانون التقاعد ، المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـ 31 ديسمبر سنة 2016 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 78 ، صادرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2016) .

د - المراسيم

1- المرسوم رقم 148/66 ، المتضمن تسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية ، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 2 يونيو سنة 1966 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 46 ، صادرة بتاريخ 8 يونيو 1966) .

2- المرسوم رقم 59/85 ، المتضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات العمومية ، المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 13 صادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985) .

3- المرسوم التنفيذي رقم 226/90 ، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم ، المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق لـ 25 يوليو سنة 1990 ، (ج.ر.ج.ج ، العدد 31 ، صادرة بتاريخ 28 يوليو سنة 1990) .

ثانيا : الكتب

أ - الكتب المتخصصة

1- عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية - دراسة مقارنة - ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، سنة 2004 .

2- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2015 .

3- غريب بوخالفة ، شرح قانون الوظيفة العمومية ، منشورات مكتبة أقرأ ، قسنطينة ، سنة 2013 .

4- محمد طيبة ، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني لمتعدد الجنسيات ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2006 .

ب - الكتب العامة :

1- سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، الجزء الأول ، دار المطبوعات الجامعية ، سنة 1996 .

2- محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري - الكتاب الثاني - ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، عمان ، سنة 2015 .

3 - نواف كنعان ، القانون الإداري - الكتاب الثاني - ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، سنة 2010 .

ثالثا : المجلات و المقالات :

أ- بوعلام طوبال و وليد زرقان ، الاستقالة و الإضراب بين حق الممارسة و التزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة – دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري - ، مجلة صوت القانون ، المجلد 9 ، العدد 2 ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، سنة 2023 .

ب - جمال قروف ، الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير حالات التأديب ، مجلة الفكر القانوني والسياسي ، المجلد 6 ، العدد 1 ، جامعة سكيكدة ، سنة 2022 .

ج - مهدي بخدة ، النظام القانوني للاستقالة - دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري - ، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، المجلد 11 ، العدد 2 ، المركز الجامعي غليزان ، سنة 2019 .

د - مهدي مراد و يحياوي نصيرة ، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات و انعكاسات الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، المجلد 13 ، العدد 2 ، جامعة العربي التبسي ، جامعة بومرداس ، تبسة ، بومرداس ، سنة 2020 .

رابعا : المذكرات :

أ- أحمد بن صالح و حمادو عبد القادر ، نظام التقاعد في التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، سنة 2018 .

ب - أنس عبد الله والفايز عبد الله ، تسريح الموظف العام ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، سنة 2022 .

ج - جميلة معرف و مساهل نسيمة ، نظام التقاعد في التشريع الجزائري – دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد – (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، سنة 2016 .

د - حورية عمامرة ، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، سنة 2021 .

ه- زهرة خالدي ، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06 ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر ، سعيدة ، سنة 2020 .

و- شهرة رزقي و علام حنان ، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بومرداس ، سنة 2017 .

ز- عبد القادر ديدوح ، سياسات التقاعد في الجزائر -واقع وآفاق - ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر ، سعيدة ، سنة 2020 .

ح - عبد الكريم بن قلة ، الاستقالة في القانون الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، سنة 2014 .

ط - محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، سنة 2015 .

ي- محمد الشريف مراكشي ، أسباب انقطاع العلاقة العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة و أثرها على المسار المهني للموظف العمومي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، سنة 2019 .

ك - وسيلة معروف ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، سنة 2016 .

ل - ياقوتة لوصيف و عبادي سعيدة ، انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، سنة 2022 .

الملخص :

نظم المشرع الجزائري علاقة الموظف بالإدارة من خلال الأمر 03/06 واعتبرها علاقة تنظيمية أي أن كل تصرف صادر عن أي طرف منهما ينبغي أن يستند للنص القانوني سواء عند دخول الموظف العمومي للوظيفة العمومية ، أو حتى عند خروجه منها فنجد أن أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب تتمثل فيما يلي : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها ، فقدان الحقوق المدنية ، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، التسريح غير التأديبي ، الإحالة على التقاعد والوفاة ، ويترتب فقدان صفة الموظف العمومي .

الكلمات المفتاحية : رابطة وظيفية ، انقضاء ، غير حالات التأديب .

Résumé :

Le législateur algérien a réglementé la relation unissant le fonctionnaire à l'administration par l'ordonnance 03/06 , il considère cette relation comme organisationnelle , ce qui signifie que toute action de l'un des deux doit être basée sur une disposition juridique ,que ce soit à l'entrée de fonction publique ou même à sa sortie , les raisons de la fin de la relation fonctionnaire sont dans d'autres cas que disciplinaires comprennent la perte ou déchéance de la nationalité algérienne , perte des droits civiques , démission légalement acceptée , le licenciement non disciplinaire , mise à la retraire et de décès , entrainant la perte du caractère du fonctionnaire public .

Les mot clés : Relation fonctionnaire , expiration , autres cas que disciplinaires .

Summary :

The Algerian legislator organized the relationship between the employee and the administration through the ordinance 03/06 and considered it a regulatory relationship , which means that any action issued by either party must be based on the legal text , whether when the civil employee enters the civil service or even when leaving it .

We find that the reasons for the termination of the emlployment relationship in non-disciplinary cases are as follows : loss or deprivation of Algerian nationality , loss of civil rights , legally accepted resignation , non-disciplinary dismissal , referral to retirement and death . this results in the loss of status of a civil employee .

Key words : employment relationship , termination , non-disciplinary cases .

فهـــــرس

الفهرس

شكر

إهداء

مقدمة

فصل أول :

أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية

في غير حالات التأديب 4

مبحث أول : الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب.....6

مطلب أول : الاستقالة المقبولة بصفة قانونية 6

فرع أول : مفهوم الاستقالة 6

فرع ثاني : إجراءات الاستقالة 9

مطلب ثاني : الإحالة على التعاقد 10

فرع أول : مفهوم التقاعد 10

فرع ثاني : إجراءات الإحالة على التقاعد 15

مطلب ثالث : الوفـاة.....16

فرع أول : تعريف الوفاة 16

فرع الثاني : أنواع الوفاة 17

فرع ثالث : الوفاة المتعلقة بحادث عمل وبمرض مهني.....21

مبحث ثاني : الأسباب غير العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب.....23

مطلب أول : فقدان الجنسية الجزائرية 24

فرع أول : الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية.....24

فرع ثاني : الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية.....26

مطلب ثاني : فقدان الحقوق المدنية 28

فرع أول : التمتع بالحقوق المدنية للالتحاق بالوظيفة العمومية 29

فرع ثاني : فقدان الحقوق المدنية كسبب لانقضاء الرابطة الوظيفية.....30
مطلب ثالث : التسريح غير التأديبي.....32
فرع ثاني : التسريح الإداري (التقديري) : 35

فصل ثاني :

آثار انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات الـتأديب

مبحث أول : آثار الانقضاء العادي للرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب 40
مطلب أول : آثار الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.....40
فرع أول : قبول الاستقالة 40
فرع ثاني : إرجاء قبول الاستقالة 44
فرع ثالث : رفض الاستقالة 45
مطلب ثاني : أثار الإحالة على التقاعد.....46
فرع أول : آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة للموظف 46
فرع ثاني : آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة للإدارة 48
مطلب ثالث : آثار الوفاة : 48
فرع أول : أثار الوفاة الطبيعية 49
فرع ثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث وفاة أو مرض مهني.....51
مطلب أول : آثار فقدان الجنسية الجزائرية 55
فرع أول : آثار الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية بسبب اكتساب جنسية دولة أجنبية 55
فرع ثاني : آثار الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية.....56
مطلب ثاني : آثار فقدان الحقوق المدنية 57
فرع أول : أثار الحكم الجزائي على فقدان الحقوق المدنية.....58
فرع ثاني : أثار فقدان الحقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية.....58
مطلب ثالث : أثار التسريح غير التأديبي 60
فرع أول : آثار التسريح لعدم الكفاءة 60

فرع ثاني : آثار التسريح الإداري (التقديري) 62
قائمة المراجع 70
الملخص : 74
الفهرس.....76

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

ميدان التكوين ل.م.د

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

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

أنا الممضي أسفله ،

الطالب (ة) : عائشة بوسيلة .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 196295857 الصادرة بتاريخ: 2017-05-31 .....

المسجل بكلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق - تخصص : دولة وحوكمة .....

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر عنوانها : اقتصاد الرابطة الوظيفية في خضم .....

.....جائحة التأديب.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه وأتحمل مسؤولية الاخلال بذلك.

بتاريخ : 2024-05-03 .....

اطلعت ووقعت

إمضاء الطالب المعني