جامعة محمد الصديق بن يحي –جيجل–

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي و الإدارة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام

تخصص: قانون عام

إعداد الطلبة:

- محمود أيمن
- موسلي عبد الرحمان

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بن عميروش ريمة

أعضاء لجنة المناقشة:

إسم ولقب الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
نور الدين بوشليف	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	رئيسا
ريمة بن عميروش	أستاذة محاضرة ب	جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	مشرفا ومقررا
محمد جبالي	أستاذ محاضر ب	جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

شُكرٌ وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين والخلق أجمعين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، الحمد لله الذي أعاننا على إكمال هذه المذكرة راجين من الله تعالى أن نكون قد وفقنا في إنجازها، وحققنا الهدف المرجو منها.

نتقدم بالشكر الخاص والامتنان للأستاذة المشرفة **"بن عميروش ريمة"** التي تفضلت بالإشراف على هذه المذكرة، وقامت بإمدادنا بتعليماتها وتوجيهاتها القيمة طوال هذه الأشهر.

شكرا لكي أستاذة كلمات الثناء لا توفيك حقك.

كما نتوجه بالشكر لكل شخص لم يبخل علينا بخبرته في مجال الحصول على المراجع وجمع المعلومات وساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع حتى ولو بكلمة طيبة



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم.

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الله عز وجل، الذي منّ عليّ بنعمة العلم والتوفيق. ولا يسعني في هذه اللحظة إلا أن أعبر عن بالغ تقديري واحترامي لوالديّ الأعزاء، اللذين كانا مصدر الدعم والإلهام في كل خطوة من خطواتي.

كما أود أن أشكر كل أصدقائي الذين وقفوا إلى جانبي وشاركوني رحلة التحدي والنجاح، إهداء من القلب، مع فائق الحب والتقدير.

موسلي عبد الرحمان



إهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم.

والصلاة على أشرف المرسلين صلى الله عليه وسلم.

أهدي إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله وإلى أمي حفضها الله، هذا العمل المتواضع فلولاهما لما وصلت لما أنا عليه الآن، سواء من الناحية العلمية أو الناحية العملية.

أهدي أيضا هذا العمل المتواضع لنفسي ولصديقي الذي ساهم معي في إنجاز المذكرة.

والحمد لله رب العالمين الذي بفضله تتم الصالحات.

محمود أيمن



مقدمـــــة

الإدارة العامة عنصر أساسي من عناصر الدولة الحديثة، حيث تمارس العديد من الأنشطة المهمة من أجل تحقيق هدف أساسي ورئيسي وهو المصلحة العامة، وذلك عن طريق تسيير المؤسسات والمرافق العمومية التي تقدم الخدمات الأساسية للأفراد وتلبي حاجياتهم.

تمارس الإدارة مختلف مهامها ونشاطاتها عن طريق أشخاص يعملون لصالحها وباسمها ويمثلون مواردها البشرية وهم الموظفون العموميون، حيث يعتبر الموظف العمومي الأداة الرئيسية لتحقيق أهداف الإدارة وذلك من خلال ممارسة الأعمال المسندة إليه بحكم وظيفته، وهو مطالب بالقيام بها على أحسن وجه، فالموظفون العموميون باختلاف رتبهم ومهامهم هم الدعامة الحقيقية للإدارة ومرآة الدولة العاكسة والعامل الأساسي لتحقيق أهدافها وتحريك عجلة الخدمات العامة وضمان حسن سير المرافق العامة وإشباع حاجات المواطنين.

ونظرا للمكانة العامة للموظفين العموميين ودورهم في الإدارة العمومية والدولة، كان لزاما على هذه الأخيرة تنظيم مسارهم وحقوقهم وواجباتهم، حيث أن علاقة الموظف العمومي مع الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات التي تحدد واجباتهم وحقوقهم وتنظيم مسارهم من تحديد كيفية بداية العلاقة إلى أسباب نهايتها وما ينتج عن ذلك من أثار، حيث أن طبيعة هذه العلاقة تفرض أن لا تكون أبدية، وباستقرائنا للقانون الأساسي للوظيفة العامة[1] نجد أن أسباب انتهاء هذه العلاقة تكون إما إراديا وذلك بإرادة أحد الطرفين أو بقوة القانون.

وتتجلى أهمية دراسة موضوع انتهاء العلاقة بين الموظف والإدارة من جانبين، جانب نظري لأهمية التعرف على أسباب انتهاء العلاقة، وذلك من خلال شرحها والتطرق

[1] الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

للتعريفات الفقهية والتشريعية لها وتحديد الآثار المترتبة عنها، وأيضا محاولة تقديم الإضافة وإثراء المكتبة القانونية، وذلك لقلة الدراسات في مجال الوظيفة وخاصة نهاية العلاقة الوظيفية، بالإضافة لأهميته من الجانب العملي فانتهاء العلاقة الوظيفية موضوع له أهمية بالغة كونه يرتبط ارتباطا مباشرا بالحياة المهنية والشخصية للموظف.

ولهذه الدراسة عدة أهداف تتمثل فيما يلي:

- تعزيز وتقوية البحوث العلمية في مجال دراسة الموارد البشرية.
- بيان أحكام انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري.
- تحديد الآثار القانونية والمادية المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية، المقررة بأحكام الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.
- الخروج بنتائج واقتراحات حول القوانين التي تحكم إنهاء العلاقة الوظيفية.

أما أسباب اختيار هذا الموضوع فتنوعت بين ذاتية وموضوعية، حيث تتمثل الأسباب الذاتية في الميل لدراسة مجال الوظيفة العامة والفضول العلمي لمعرفة أسباب انتهاء خدمة الموظف العام ومحاولة إثراء الرصيد المعرفي الشخصي، أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في أهمية وقيمة موضوع الدراسة حيث انه يسلط الضوء على جزئية هامة تتعلق بالموظفين ويعد من أهم مواضيع الوظيفة العمومية.

بناء على ما سبق وللوصول لأهداف البحث يمكن أن نطرح الإشكالية التالية:

- **فيما تتمثل أسباب انتهاء علاقة الموظف العمومي بالإدارة؟ وماهي الآثار المترتبة عنها؟**

وقصد تسهيل الدراسة وللإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بإدراج مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- **ماهي حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الطرفين؟**

- **فيما تتجلى أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون؟**
- **فيما تتمثل الآثار القانونية والمادية لانتهاء العلاقة الوظيفية؟**

للإجابة على الإشكالية والتساؤلات المطروحة تم الاعتماد على المنهج التحليلي لتحليل ودراسة وشرح المواد والنصوص القانونية المتعلقة بموضوع انتهاء العلاقة الوظيفية، بالإضافة للمنهج الوصفي لتوضيح المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث.

وفي محاولة منا لتحقيق أهداف البحث والإجابة على تساؤلاته قسمنا الموضوع تقسيما ثنائيا، لذلك فموضوع البحث سيتناول بالدراسة والتحليل فصلين أساسين:

حيث نتعرض في الفصل الأول لدراسة حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، وقد قسمناه إلى مبحثين، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون، أما المبحث الثاني فيتعلق بانتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة أحد الطرفين.

فيما كان موضوع الفصل الثاني يدور حول آثار انتهاء العلاقة الوظيفية، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول الآثار القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية، أما المبحث الثاني فيشمل الآثار المادية لنهاية هذه العلاقة.

الفصل الأول:

حالات انتهاء العلاقة الوظيفية

يشكل انتهاء العلاقة الوظيفية، سواء بقوة القانون أو بإرادة أحد الأطراف، موضوعا ذا أهمية بالغة في مجال القانون الإداري، حيث حدد الآليات والأطراف التي تنظم نهاية الخدمة الوظيفية وذلك عبر الأمر 03/06 المتضمن القانون الخاص بالوظيفية العمومية، وكيفية تنظيمها، منذ تولي الموظف لها، إلى غاية انتهاء علاقته الوظيفية مع الإدارة المستخدمة، وأتينا بهذا الفصل لتقديم نظرة شاملة على الجوانب المختلفة التي تؤذي لنهاية العلاقة الوظيفية، سواء كانت تطبيقا لنصوص قانونية محددة في قانون الأساسي للوظيفة، أو بناء على رغبة أحد أطراف العلاقة الوظيفية.

حيث في المبحث الأول من هذا الفصل نتطرق إلى دراسة انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون **(المبحث أول)**، ثم انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة أحد الطرفين **(المبحث ثاني)**.

المبحث الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون

يعتبر انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون مسألة هامة في القانون الإداري، لأنها تتعلق بالاستقرار الوظيفي بالنسبة للموظف والإدارة، ويشمل ذلك حالات محددة، ومنصوص عليها في التشريعات والقوانين، مثل التقاعد نتطرق إليه في **(المطلب الأول)**، أو فقدان الجنسية والحقوق المدنية في **(المطلب الثاني)**، بالإضافة إلى الوفاة في **(المطلب الثالث)**.

المطلب الأول: التقاعد

إن المشرع الجزائري ضمن حق التقاعد كأصل عام وحق أساسي للموظف العمومي بصفة خاصة، ويعتبر الموظف خارج الخدمة المهنية عند إحالته على التقاعد ونتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم التقاعد **(الفرع الأول)** والشروط التي قيد بها المشرع الجزائري حق التقاعد **(الفرع ثاني)** .

الفرع الأول: مفهوم التقاعد

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا صريحا لمصطلح التقاعد في قانون التقاعد 12/83[1]، كغيره من المشرعين، بل ذكر شروط التقاعد في القانون السالف الذكر و لفهم التقاعد نتطرق لجوانب أخرى، وذلك بتعريف نظام التقاعد **(أولا)**، كما أشرنا لتطور نظام التقاعد في الجزائر **(ثانيا)**.

أولا: تعريف نظام التقاعد

هناك عدة تعريفات توضح لنا ماهية نظام التقاعد، و لأجل تبسيط تعريفه أخذنا بالتعريف اللغوي و تعريف الفقهاء لهذا النظام.

[1] القانون رقم 12/83، المؤرخ في 02 جويلية1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالقانون 15/16، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادر في 03 جويلية 1983.

1-التعريف اللغوي لنظام التقاعد

يعود أصل كلمة التقاعد إلى الفعل قعد، والقعود عن الشيء نقيض القيام به، والتقاعد عن الوظيفة هو التوقف عن القيام بها، بعد بلوغه سن التقاعد القانونية.[1]

ثانيا: تعريف الفقهاء للتقاعد

عرف الأستاذ أحمية سليمان التقاعد على أنه نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف، وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، أي تعتبر حالة قانونية كفلها القانون لإنهاء علاقة العمل.[2]

كما عرف الأستاذ عطاء الله بوحميدة التقاعد أيضا :" بأنه قرار إداري، يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى ما بلغ العامل سنا معينا مع استيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد."[3]

كما عرف الأستاذ العبيدي التقاعد، على أنه العمل الذي يمتهنه الموظف في وظيفة حكومية ويخضع لنظام التقاعد، يقتطع من راتبه نسبة معينة، أثناء فترة الخدمة للحصول على المعاش التقاعدي.[4]

---

[1] المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، دار النشر مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1972، الصفحة 748.

[2] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998، الصفحة 34.

[3] منقول عن: أحمد بن الصالح وعبد القادر حمادو، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، سنة 2018، الصفحة 10.

[4] منقول عن: عبد القادر ديدوح، سياسات التقاعد في الجزائر (واقع وآفاق)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص إدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، سنة 2020، الصفحة 16.

ثانيا: تطور نظام التقاعد في الجزائر

مر النظام التقاعد في الجزائر بعدة مراحل للتطور بدئا بمرحلة ما قبل صدور القانون 12/83 إلى مرحلة ما بعد صدوره، وصولا إلى آخر تعديل لسنة 2016.[1]

مرحلة ما قبل 1983: وتبدأ هاته المرحلة منذ الاستقلال، ولعدم صدور نظام تقاعدي فالمشرع الجزائري أبقى على النظام التقاعدي الفرنسي كنظام رسمي يكفل حقوق الموظفين الجزائريين.

بموجب مضمون المادة الأولى من القانون 157/62 التي أقرت بإستمرار العمل بالتشريع الساري المفعول إلى حين صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة، والتي حددت فيه نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع الغير فلاحي كمثال، في هاته المرحلة ظهرت أشكال وأنظمة كثيرة للتقاعد، انحصرت في ثمانية أنظمة للتقاعد، نذكر منها على سبيل المثال ما يلي:

1-نظام التقاعد العام الغير فلاحي.

2- النظام الفلاحي.

3-نظام تقاعد عمال المناجم.

4-نظام تقاعد عمال السكك الحديدية، استمر العمل بها منذ الاستقلال.[2]

المرحلة الثانية : مرحلة 1983 وما بعدها : صدور القانون 12/83 المتعلق بنظام التعاقد في جويلية 1983، الذي عمل على توحيد مختلف أنظمة الضمان الاجتماعي ،ولقد

[1] أحمد بن الصالح، عبد القادر حمادو، مرجع سابق، الصفحة 13.

[2] محمد بودواية، التقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، سنة 2015، الصفحة-الصفحة 09-10.

تلخصت الأسس التي بنيت عليها أسس التقاعد في الجزائر،[1] على أحكام المادتين الأولى والثانية من هذا القانون، حيث نجد في مادته الأولى ما يلي " يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد"، أي يبين لنا هذا القانون الغاية من تشريعه وهو توحيد كل أنظمة التقاعد في الدولة، في حين المادة الثانية منه تنص على ما يلي "يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية :توحيد القواعد المعلقة بتقدير الحقوق، توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات ".

أمام الارتفاع المتزايد لعدد المتقاعدين، وعجز الصندوق الوطني على احتوائهم، وبتغيير الخريطة الاقتصادية للدولة، من النظام الاشتراكي، إلى النظام الرأسمالي، كان لا بد للمشرع من إضافة تعديلات على القانون 12/83، مرورا بعدة تعديلات وصولا لتعديل 2016.[2]

الفرع الثاني: شروط التقاعد

إن التقاعد حق أساسي، من الحقوق التي كفلها القانون للموظف العمومي في التنظيم الخاص بالتقاعد، لكنه قيدها بشروط وضحت في المادة السادسة من القانون 12/83، المعدلة والمتممة بالقانون 15/16[3]

يتعين على الموظف للإستفادة من معاش التقاعد ان يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبعة سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وهاته الشروط

[1] فاطمة عشة ولطفي شعبان،<<واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه>>، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الصديق بن يحي، جيجل، المجلد04، العدد02، 2020/12/29، الصفحة 15.

[2] أنظر المادة الأولى من القانون رقم 15/16، مصدر سابق.

[3] أنظر المادة الثانية من المصدر نفسه.

هي شروط عامة للتقاعد وهناك شروط خاصة وضحت في المواد 7 و8 و9 من نفس القانون، ولقد تطرقنا **(أولا)** لمعرفة الشروط العامة للتقاعد، **و(ثانيا)** الشروط الخاصة للتقاعد.

أولا: الشروط العامة للتقاعد

من المعروف أن للتقاعد شروط متفق عليها معروفة بالشروط العامة كشرط السن وشرط مدة العمل وهو ما نسعى لشرحه في ما يلي :[1]

1-شرط السن:

يستفيد الموظف من الحق في التقاعد فور بلوغ سن 60 سنة، أما في حالة المرأة فيمكنها الاستفادة من التقاعد في سن 55 سنة بعد طلب منها، لكن كإستثناء يمكن للموظف مواصلة نشاطه إذا بلغ 60 سنة لمدة لا تتجاوز 5 سنوات، في حالة ما إذا طلب ذلك بنفسه طبقا للفقرة الرابعة من المادة 2 من القانون 16-15 المعدلة والمتممة للمادة 06 من القانون 83-12.

2-شرط مدة العمل:

يكون لزاما على الموظف، أو العامل إتمام مدة 15 سنة على الأقل، ويكون خلال هاته المدة قد قام بأداء عمل فعلي تقدر مدته ب 7 سنوات ونصف، قد دفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي، التي قدرت بما نسبته 9 بالمئة من الأجر المخصص للاقتطاع شهريا.

[1] عبد الباسط خالي ومحمد بن الشريف، النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية أدرار، الجزائر، 2018، الصفحة 27.

ثانيا: الشروط الإستثنائية

إن المشرع الجزائري خص بعض الفئات بإستثناءات عن شرط السن نذكر منها: المرأة المربية ، العامل الذي يشغل منصب الشاق بالإضافة إلى الإطارات السامية في الدولة و الأسلاك المستثنات بنص خاص.

1-المرأة المربية:

إن المشرع الجزائري أعطى المرأة الموظفة، أو العاملة التي ربت ولدا واحدا، أو عدة أولاد في مدة 09 سنوات الحق من أن تستفيد من تخفيض في سن التقاعد، تساوي مدتها سنة واحدة لكل طفل حي لا يتجاوز هذا الحق 3 سنوات،[1] هذا الظرف الخاص قد أشار له القانون 12/83.[2]

3-الإطارات السامية في الدولة:

إن الإِستفادة، من سن التقاعد بالنسبة للأطر السامية، تختلف عن ماهو مذكور في النظام التقاعدي، حيث أنه لا يشترط على الإطار السامي شرط السن مقارنة بالموظفين الآخرين، لكن في المقابل المشرع الجزائري اشترط على الموظف ضمن الأطر السامية مدة شغل المنصب، التي قدرها ب 10 سنوات، وهي مدة أقل من ما هو مذكور في نظام التقاعد بالنسبة للموظفين العاديين التي يشترط فيه 15 سنة.

كما أن النسبة المقتطعة من راتب الإطار السامي لتمويل نظام التقاعد، تكون مرتفعة نسبيا مقارنة ببقية العمال والأجراء.[3]

---

[1] سليمان أحمية، مرجع سابق، الصفحة 159.

[2] أنظر المادة 08 من القانون رقم 12/83، مصدر سابق.

[3] عبد الهادي بن زيطة، <<أحكام تقاعد الإطارات السامية للدولة في التشريع الجزائري>>، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، المجلد 06، العدد 01، 24 فيفري 2021، الصفحة 193 .

نذكر بعض المناصب التي يطلق عليها مسمى الأطر السامية في الدولة منها: الوزراء، السفراء و القناصلة العامون، مسؤولو الهيئات الاستشارية، مدراء المؤسسات الوطنية.

04-الأسلاك المستثنات بنص خاص:

استثنى المشرع الجزائري سلك الحرس البلدي بقانون خاص، وقد نص على أن التقاعد بالنسبة لهاته الفئة ليس مقيد بسن، لكن بالمقابل هو مقيد بمدة عمل معين قدرها المشرع الجزائري 15 سنة.[1]

في الأخير نشير إلى أن الإحالة على التقاعد مهما تعددت أسبابها تتم بقرار إداري وهو قرار الإحالة على التقاعد،[2]و يكون قرارا توضيحيا للحالة القانونية، للموظف وليس بإرادة الإدارة.

المطلب الثاني: فقدان الجنسية والحقوق المدنية

إن المشرع الجزائري ومن خلال اغلب التشريعات الوظيفية العمومية الماضية وحتى التشريع الحالي وضع شرط الجنسية، وكذا شرط التمتع بالحقوق المدنية كشرط أساسي لتقمص الوظيفة، وفقدان أحداهما يؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية ولهذا ارتئينا أن نذهب لدراسة فقدان الجنسية في **(الفرع الأول)** وفقدان الحقوق المدنية في **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: فقدان الجنسية

طبقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 75 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، فإن عدم التمتع بالجنسية الجزائرية يؤدي لإقصاء المترشح للوظيفة العمومية،

[1] عبد الباسط خالي ومحمد بن الشريف، مرجع سابق, الصفحة 31.

[2] أنظر الملحق رقم 01، المتعلق بقرار الإحالة على التقاعد.

ونقصد بالتمتع بالجنسية الجزائرية، أن يكون متحصلا عليها سواء كانت أصلية،[1] أو مكتسبة طبقا لأحكام المادة 09 مكرر من نفس القانون، و طبقا للمادة فالجنسية هي الرابطة القانونية، والسياسية بين الفرد والدولة، حيث هاته العلاقة تؤدي بالفرد لِإحترام الدولة، والتفاني في أداء الوظيفية المنوطة له، على عكس فاقد الجنسية، ولهذا كان لزاما إبعاده من المنافسة على المنصب في الوظيف العمومي.

نظم المشرع الجزائري حالات فقد الجنسية في الفقرات من الأولى إلى الرابعة من المادة 18 من الأمر نفسه، ولا يؤخذ بعين الإِعتبار في إنهاء العلاقة الوظيفية، إذا ماكان سبب الفقد نتيجة إرادة الدولة أو نتيجة إرادة الفرد نفسه فمهما تعددت طرق فقد الجنسية تبقى النتيجة واحدة، ولتوضيح حالات فقدان الجنسية أكثر ارتئينا إلى أن نتطرق لحالات فقدان الجنسية بإرادة الدولة **(أولا)** ،ثم فقدان الجنسية بإرادة الفرد **(ثانيا)**.

أولا: حالات فقدان الجنسية نتيجة إرادة الدولة

يجوز للدولة، وفقا لأحكام القانون، أن تقوم بإجراءات التجريد من الجنسية الجزائرية، أو سحبها، من المتجنس بها إذا ثبت حسب الإجراءات القانونية وجوب ذلك، وقد رأينا أنه لابد من ذكر تعريف كل من التجريد والسحب، وهذا لتوضيح فكرة فقدان الجنسية بإرادة الدولة.

1-التجريد:

يقصد بالتجريد من الجنسية، خلع الجنسية الجزائرية للأجنبي الذي اكتسبها، وقام بأفعال يترتب عليها تجريده منها قبل انتهاء مدة 10 سنوات من اكتسابها، لاعتبار مدة 10

[1] أنظر المواد 06، 07 من الأمر رقم 01/05، المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم للأمر 86/70، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 63، الصادر في 14 سبتمبر 2005.

سنوات هي مدة اختبار لسلوكيات الشخص واندماجه في المجتمع، وبالتالي لا يمكن تصور تجريد الجزائري الأصل من جنسيته مهما كان الجرم المرتكب[1].

إن الأفعال التي يترتب عنها تجريد الأجنبي الذي اكتسب الجنسية الجزائرية منها، مذكورة في المادة 22 من قانون الجنسية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1- إذا تهرب عن قصد من الخدمة الوطنية.

2-إذا صدر حكم عليه في الجزائر، أو في الخارج، من أجل عمل يعد جريمة بعقوبة لأكثر من خمس سنوات سجنا.

2-**السحب** :

السحب إجراء عقابي خاص يسلط على المتمتع بالجنسية الجزائرية حديثا، أي المتجنس دون صاحب الجنسية الأصلي[2]، ويتم إجراء السحب بنفس طريقة إجراء المنح، حيث يتم تبليغ المعني بقرار السحب تبليغا قانونيا، ومنحه مهلة شهرين لتقديم الدفوع، بعد أن تبين أن المتجنس قد استعمل الغش للحصول على الجنسية الجزائرية، ويكون قد توضح أمره في خلال مدة عامين.

ثانيا: حالات فقدان الجنسية الأصلية

نظم المشرع هذا الإجراء من خلال مواد الأمر 01/05 المعدل لقانون الجنسية، حيث بين فيه الحالات التي يمكن للفرد أن يتخلى فيها عن جنسيته الجزائرية الأصلية التي سنوضحها في النقاط التالية:

---

[1] عبد الحفيظ بن عبيدة، الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر 2007، الصفحة 165.

[2] وفاء أرفيس و آية طويل، حالات إسقاط الجنسية وآثارها، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون أسرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2021، الصفحة 30.

1-في حالة ما إذا اكتسب الجزائري جنسية أجنبية، في هاته الحالة تزول الجنسية الجزائرية بإرادته، إذا ما أراد التخلي عنها لاكتساب جنسيته الجديدة.

2-التخلي القاصر عن جنسيته الجزائرية، سواء عند بلوغه سن الرشد، أو في مرحلته الحالية، أي عندما يكون قاصرا.[1]

الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية

فقدان الحقوق المدنية، نتيجة عن تنفيذ حكم قضائي لعقوبة تكميلية، ينتج عنها منع الموظف من مباشرة مهامه الوظيفية، وهذا حسب ما نصت عليه المادة 09 مكرر 1 من قانون العقوبات، على العقوبات التكميلية والتي جاء فيها:

1 -الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية.

2-المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.

نجد أيضا في نص المادة 112 من نفس القانون: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر"، ويتم حرمانهم من تولي أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر حسب المادة 14 من نفس القانون.

نجد أنه بالحكم على الموظف بإحدى العقوبات التكميلية، تقوم النيابة العامة بإخطار الوالي أو المؤسسة التي ينتمي إليها الموظف التي جرت في حقه العقوبة، وهذا الإجراء الذي تقوم به النيابة لصالح الإدارة المستخدمة لاتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة، من طرف سلطة المخول لها اتخاذ إجراء التعيين من اجل تسريحه، مرفقا بالحكم القاضي

[1] أنظر المواد 18، 20، 21 من الأمر رقم 01/05، مصدر سابق.

بعقوبته التكميلية، وإخضاعه لتأشيرة المراقب المالي،[1] يجدر التنويه إلى أن سلطة الإدارة تتقيد فقط في الأحكام الجزائية القاضية بإدانة الموظف.

المطلب الثالث: الوفاة

قال تعالى في كتابه الكريم: ﴿ **وَمَا جَعَلْنَا لِبَشَرٍ مِّن قَبْلِكَ الْخُلْدَ أَفَإِن مِّتَّ فَهُمُ الْخَالِدُونَ**﴾[2] **الآية 34،سورة الأنبياء.**

وقال أيضا: ﴿قُلْ إِنَّ الْمَوْتَ الَّذِي تَفِرُّونَ مِنْهُ فَإِنَّهُ مُلَاقِيكُمْ﴾[3]. الآية 08،سورة الجمعة.

هنا يوضح لنا الله عز وجل، أن الوفاة تعتبر قضاءا محتوما على كل البشر، وبما أن الموظف العمومي يعتبر بشر فتنطبق عليه أحكام الآيات السالفة الذكر، ووفاة الموظف، تعتبر سبب من أسباب انتهاء الحياة الوظيفية، أيا كان السبب المؤدي لها سواء كانت وفاة طبيعية، أو جراء حادث مهني، ولأجل التوضيح أكثر كان لزاما أن نتطرق تعريف بسيط للوفاة الطبيعية في **(الفرع الأول)** والوفاة جراء حادث عمل أو مرض مهني في **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الوفاة الطبيعية

تعتبر الوفاة نهاية وجود الإنسان، وبالتالي تنتهي حياته الوظيفية وعلاقاته مع الإدارة المستخدمة.

إن المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف قانوني للوفاة، بل اكتفى ذكر أن الوفاة تعتبر حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية وذلك في المادة 216 من قانون الوظيفة العمومي

---

[1] جمال قروف،<<الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب>>، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد الأول، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2022، الصفحة 86.

[2] سورة الأنبياء، الآية 34.

[3] سورة الجمعة، الآية 8.

في حين تعتبر الوفاة اصطلاحا:

هي مفارقة الروح للجسد التي ينتج عنها، انتهاء جميع النشاطات المادية للمتوفى ومنها العلاقة الوظيفية بينه والإدارة فالوفاة تعتبر نهاية رسمية وأبدية للعلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة فهي أمر خارج عن إطار إرادة الموظف العمومي أو الإدارة المستخدمة.[1]

الفرع الثاني: الوفاة جراء حادث عمل أو مرض مهني

بالإضافة للوفاة الطبيعية التي تطرقنا إليها في الفرع الأول، يمكن أن تحدث الوفاة بسبب حادث عمل أثناء ممارسة الموظف للمهام المرتبطة بوظيفته **(أولا)**، أو بسبب مرض مهني أصابه نتيجة للقيام بمهامه، والذي قد لا تظهر أثاره إلا تدريجيا بمرور الزمن مما يؤدي لوفاته **(ثانيا)**.

أولا: الوفاة بسبب حادث عمل

نص عليها المشرع في المادة 09 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها " يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل، أو في مدته أو في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل مالم يثبت العكس."[2]

[1] زهرة خالدي، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومي الجزائري 03/06، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2020، الصفحة –الصفحة 47-48.

[2] القانون رقم 13/83 المؤرخ في 23 رمضان 1403 الموافق 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 الصادر في 3 جويلية 1983.

أما فقهيا فيقصد بها الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاولته وأداءه لنشاطه، أو نتيجة لذلك، سواء كان ذلك داخل أوفي مكان وظيفته أو خارجها، ومتى كان ذلك تطبيقا لأمر صادر من رئيسه.[1]

ويتبين من خلال المادة 09 السالفة الذكر تأكيد المشرع ضرورة إثبات أنّ الوفاة نتيجة لقيام الموظف بعمله أو المهام الوظيفية المرتبطة بوظيفته، ويكون ذلك بإتباع مجموعة من الإجراءات حسب القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث:

أولا يتم التصريح بالحادث أين يقوم صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث لعلمه بإخطار هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل، وفي حالة عدم مبادرة صاحب العمل بالاتصال، يمكن أن يبادر بالتصريح لهذه الهيئة ذوي الحقوق أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل، وذلك في أجل مدته 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث.[2]

- بعد التصريح بالحادث تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بالنظر في الملف بعد توفر عناصره، ويجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما، كما أنه لزام عليها أن تطلب رأي المراقبة الطبية في حالة الوفاة.[3]

في حالة طلب هيئة الضمان الاجتماعي تشريح جثة الموظف وتمّ رفض ذلك من ذوي حقوقه، سقط اتصال الوفاة بالحادث وهو ما نصت عليه المادة 11 من نفس القانون والتي جاء فيها ما يلي: " يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث، إذا اعترض ذوي حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، مالم يبادروا بإثبات العلاقة السببية بين الحادث والوفاة ".

---

[1] سليمان أحمية، مرجع سابق، الصفحة 149.

[2] أنظر المواد 13،14 من القانون 13/83، مصدر سابق.

[3] أنظر المواد 16،26 من المصدر نفسه.

– بعد التثبّتْ أنّ الوفاة نتجت عن حادث عمل تدفع منحة لذوي الحقوق.[1]

ثانيا: الوفاة المتعلقة بمرض مهني

اعتبر المشرع الأمراض المهنية في المادة 63 من القانون 13/83 على أنها " تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال والتي تعزى لمصدر مهني خاص".[2]

أما فقهيا فيقصد بها الوفاة الناتجة عن تفاعلات أو تسربات المواد أو الروائح او ما يشبه لها، والمسببة لأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص والمؤدية بدورها للوفاة.[3]

حيث يمكن أن تكون الوفاة بسبب الأمراض التي تصيب العامل نتيجة لممارسة مهامه والبيئة التي يمارس فيها هذه الأعمال مثل التسممات والتعفنات وأمراض أخرى، والتي تظهر أعراضها عليه بمرور الزمن.

تطبق نفس قواعد إجراءات الوفاة المتعلقة بحادث عمل على الوفاة التي بسبب المرض المهني، كما يليق تاريخ المعاينة للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، ويكون واجبا على العامل التصريح بالمرض المهني في أجل أدناه 15 يوما وأقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ويأخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية.[4]

[1] أنظر المادة 52 من القانون رقم 13/83، مصدر سابق.

[2] أنظر المادة 63 من المصدر نفسه.

[3] أحمية سليمان، مرجع سابق، الصفحة 150.

[4] أنظر المواد 70،71 من القانون رقم 13/83، مصدر سابق.

المبحث الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة أحد الطرفين.

تنتهي العلاقة الوظيفية قبل أوانها بإرادة أحد أطرافها، سواء كان بإرادة من الإدارة، وذلك لغرض ضمان السير الحسن للمرفق العام، عن طريق عزل الموظف، أو تسريحه **(المطلب الأول)**، أو بإرادة ورغبة الموظف في إنهاء هذه العلاقة، حيث يعتبر ذلك حقا من حقوقه، ويتم عن طريق تقديمه للاستقالة **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الإدارة.

تلجأ الإدارة لإنهاء العلاقة الوظيفية مع الموظف، وذلك تطبيقا لنصوص قانونية وضعها المشرع بهدف المحافظة على ضمان السير الحسن للمرفق العام وتحقيقا للمصلحة العامة، وذلك بعزل الموظف نتيجة إهماله لمنصبه **(الفرع الأول)**، أو عن طريق إجراء التسريح لارتكابه لخطأ مهني جسيم **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: العزل

تتخذ الإدارة قرار عزل الموظف العام بسبب غيابه عن منصبه الوظيفي لمدة معينة و متتالية، دون مبرر مشروع، لأن هذا الغياب له انعكاسات خطيرة على السير الحسن للمرفق العام، حيث نقوم بتعريفه **(أولا)**، وتحديد الشروط الواجب تحققها لاتخاذه **(ثانيا)**، والإجراءات القانونية الملزمة المتبعة لإصداره **(ثالثا)**.

أولا: تعريف العزل

المشرع لم يعرف العزل في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، لكنه ذكره في نص المادة 184 منه على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم".

كما نصت المادة 02 من المرسوم 321/17 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب على انه " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب 15 يوم متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول ...."[1]

فقهيا عرف العزل بأنه إجراء عقابي تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين، ضد الموظف الذي يتغيب لمدة 15 يوما متتالية عن منصبه، دون مبرر مقبول بعد الإعذار.[2]

كما عرفه سعيد السيد علي أنه جزاء للموظف المتخلي عن منصب العمل ومساسه بمبدأ استمرارية المرفق العام.[3]

من خلال ما سبق نستنتج أن العزل هو إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف نتيجة إهماله للمنصب، وذلك بعد الغياب لخمسة عشر يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول بعد الإعذار.

ثانيا: شروط العزل

يجب على الإدارة أن تتحقق من الشروط التالية لكي يتم إعلان إهمال المنصب من الموظف:

1-أن يكون الموظف في وضعية خدمة:

نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه" يعتبر في وضعية إهمال منصب كل موظف في الخدمة..."، وعرفت وضعية الخدمة في المادة 128 من الأمر 03/06 بأنها:" وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية

[1] المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66 صادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

[2] هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر 2012، الصفحة 220.

[3] سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2009، الصفحة 260.

التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المهام المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر".

يلاحظ من خلال المادة 02 السالفة الذكر اشتراطها لتحقيق حالة إهمال المنصب أن يكون الموظف في وضعية الخدمة، أي أن يعمل فعليا داخل المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها، وعليه فالموظف الذي يكون في وضعية قانونية أساسية أخرى لا يمكن اعتباره في وضعية إهمال منصب.

أما بالنسبة للعون المتربص الذي عين في وظيفة عمومية وأهمل منصبه، فلا يعتبر موظفا عموميا مالم يرسم بعد، وبالتالي لا تطبق عليه أحكام المرسوم التنفيذي 321/17، لكن رغم ذلك إذا تغيب المتربص مدة 15 يوم متتالية دون مبرر تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإجراء العزل بعد إعذاره مرتين، ويترتب عنه عدم التوظيف في الوظيفة العمومية لمدة 3 سنوات، وتسديد مصاريف التكوين في حالة استفادته من تكوين متخصص للمرة لأولى.[1]

2- غياب الموظف عن العمل:

العزل لا يطبق إلا في حالة غياب الموظف، وهو ما نصت عليه المادة 184 من الأمر رقم 03/06 [2]، والغياب يكون بعدم الحضور نهائيا أي الغياب الجسماني، فالحاضر الذي يرفض ممارسة مهامه لا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، بل يخضع لنظام التأديب المعمول به على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة إليه وذلك يدخل في نطاق

[1] اطال فرحات والقريشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2018، الصفحة 33.

[2] أنظر المادة 184 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

الأخطاء التأديبية، كما يجب أن تتأكد الإدارة من غيابه فعليا طوال الفترة المحددة لقيام بإجراء العزل .[1]

3- أن لا تقل مدة الغياب عن 15 يوما متتالية:

يجب أن يكون الغياب لمدة 15 يوم على الأقل، وأن تكون متتالية أي مستمرة دون انقطاع ،[2] حيث في حالة كان غياب الموظف منقطعا مثل الغياب لخمسة أيام ثم مارس مهام وظيفته ثم عاد للانقطاع ل 10 أيام أخرى، فذلك لا يعتبر غيابا يقضي للعزل بل خطأ يعاقب عليه بقطع للراتب يتناسب مع فترة غيابه.[3]

4- أن لا يكون للموظف مبرر مقبول للغياب:

الغياب الذي يؤدي للعزل هو الغياب الذي يكون بغير مبرر مقبول، وحدد المشرع طبيعة المبرر المقبول في نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 حيث جاء فيها مايلي: "... يقصد بعبارة المبرر المقبول، كل مانع أو قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانون، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، أو متابعة جزائية لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصبه ".

5- إعذار الموظف:

الإعذار واجب على الإدارة اتخاذه قبل إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب وهو شرط نصت عليه المادة 184 من الأمر 03/06 صراحة[4] وأكدت عليه المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17،[1] والعزل الذي يتم بدون إعذار يعتبر باطلا وتعسفيا.

---

[1] وسيلة شعراوي ومروة بن قنة، مرجع سابق، الصفحة 44.

[2] أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

[3] انظر المادة 207 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

[4] أنظر المادة 184 من المصدر نفسه.

ثالثا: إجراءات العزل

نظرا لخطورة إجراء العزل على الحياة الوظيفية للموظف ومركزه القانوني، والذي يتم بإرادة الإدارة منفردة، وحماية له من تعسفها وضمانا لحقوقه كاملة، وضع المشرع الإجراءات الواجب إتباعها لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب من خلال المرسوم 321/17 والذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب حيث:

1-يتم أولا معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، ويكون ذلك بكتابة تقرير يوضع في ملفه الشخصي الإداري من أول يوم غياب غير مبرر.[2]

2- توجيه الإعذار الأول[3] ويكون ذلك بعد معاينة الغياب ليومين متتاليين، ويكون لآخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصبه فورا، وفي حالة استمرار الغياب ولم يلتحق الموظف بمنصبه ولم يقدم مبرر بعد انقضاء 5 أيام عمل من تاريخ الإعذار الأول ترسل الإدارة إعذارا ثانيا،[4] ويبلغ الإعذار للمعني شخصيا، عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه إشعار بالاستلام أو بأي شكل أو إجراء منصوص عليه في التنظيم والتشريع المعمول، ويجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار العواقب التي سيتعرض لها الموظف[5]، وذلك حماية لحق الموظف بالإعلام وحماية للإدارة لأجل إثبات.

يعتبر إعذار الإدارة قانونيا ومنتجا لأثاره إذا رفض الموظف المعني استلامه بمحض إرادته، أو لم يسحب الرسالة الموصى عليها متعمدا، وحتى إذا تعذر تبليغه بسبب غيابه عن مسكنه والإدارة تحمي نفسها من خلال الملاحظات التي تدونها مصالح البريد على الظرف

---

[1] أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

[2] أنظر المادة 04 من المصدر نفسه.

[3] أنظر الملحق رقم 03، المتعلق بالإعذار الأول.

[4] أنظر الملحق رقم 04، المتعلق بالإعذار الثاني.

[5] أنظر المواد 05، 06 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

البريدي المتضمن الإعذار أو الإشعار بالاستلام وتثبيت تبليغها له[1]، وذلك تجنبا لتلاعبات قد تصدر من المعني كمحاولة منه لتجنب استلامه.

إذا التحق الموظف بمنصبه بعد الإعذارين وقدم مبررا مقبولا تقوم الإدارة بالخصم من راتبه فقط، ويكون الخصم بحسب الأيام التي غاب فيها عن المنصب، دون أن تتخذ ضده إجراءات تأديبية، غير أنه إذا كانت تبريراته غير مقبولة أو لم يقدم تبريرا أصلا عند التحاقه بمنصب عمله بعد الإعذارين، فهنا من حق الإدارة اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده زيادة على الخصم من الراتب، مع احترام الضمانات المنصوص عليها قانونا في مجال المسألة التأديبية.[2]

– في حالة عدم التحاق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعذارين توقف الإدارة صرف راتبه، وتنفذ إجراءات العزل حيث نص المرسوم 321/17 على ما يلي:

– إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب المتتالي بالرغم الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بعزله بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه.[3]

–يبلغ قرار العزل[4] إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية 8 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، ويحفظ في ملفه الإداري، كما ينبغي أن يتضمن قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين ابتداء من تاريخه تبليغه، ولا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل

[1] أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

[2] جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، الصفحة–الصفحة 163 و164.

[3] أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

[4] أنظر الملحق رقم 05 المتعلق بقرار العزل.

المعني خلال الأجل المحدد في الفترة السابقة، لأنه لا يزال بإمكانه العودة لمنصبه في حالة تقديم مبرر مقبول، أو في حالة كان قرار العزل تعسفيا أو مشوبا بأحد العيوب.[1]

– وإذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة المذكورة سابقا، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات والوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي.[2]

ويبقى قرار عزل الموظف كأي قرار إداري يمكن خضوعه للرقابة القضائية، وذلك تطبيقا لمبدأ المشروعية [3]، حيث يمكن أن يكون قرار العزل مشوبا بأحد العيوب أو كان عزلا تعسفيا أو فاقد لأحد شروطه أو إجراءات إصداره خاصة ما تعلق بالإعذار، فإذا ثبت ذلك من طرف الجهة القضائية الإدارية المختصة، يعتبر باطلا ويتم إلغاءه ويعود الموظف لمنصبه الوظيفي.

الفرع الثاني: التسريح

يمكن أن تنهي الإدارة علاقتها مع الموظف بإرادتها المنفردة، عن طريق التسريح، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم، حيث نتعرض لتعريفه **(أولا)**، وبيان الأخطاء المسببة له **(ثانيا)**، وإجراءاته **(ثالثا)**، و الضمانات الممنوحة لحماية للموظف **(رابعا)**.

[1] أنظر المواد 12،13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

[2] أنظر المادة 14 من المصدر نفسه.

[3] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، الصفحة 166.

أولا: تعريف التسريح

لم يتضمن الأمر 03/06 تعريفا واضحا للتسريح مثل ما سبقه من القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية، لكن ورد مصطلح التسريح أربع مرات في الأمر 03/06 حيث: ذكر في المادة 216 كسبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية، وفي المادة 163 كعقوبة من الدرجة الرابعة، كما نصت المادة 85 على حالة عدم نجاح المتربص حيث يتم تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض، وأيضا في المادة 185 والتي ذكرت الإقصاء مدى الحياة للذي كان محل التسريح.[1]

أما فقهيا فعرف التسريح على أنه وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصل العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها.[2]

كما عرف أيضا بأنه أحد أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية، وخلع صفة الموظف العام من الموظف المرتكب لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة، إذ يعتبر عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة لا تتم إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ورأيها في هذه الحالة ملزم للإدارة.[3]

من خلال ما سبق يمكن أن نعرف التسريح على أنه إجراء تتخذه الإدارة لقطع العلاقة الوظيفية مع أحد موظفيها، بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم كعقوبة تأديبية عن هذا الخطأ، ولا يكون هذا الإجراء صحيحا إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ورأيها ملزم للإدارة، ويترتب عن التسريح الإقصاء من التوظيف مدى الحياة.

---

[1] انظر المواد 85،163،185،216 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

[2] هاشمي خرفي، مرجع سابق، الصفحة 219.

[3] جميلة قدودو، مرجع سابق، الصفحة 161.

ثانيا: الأخطاء المؤدية للتسريح

وفقا لنص المادة 177 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة تنقسم الأخطاء الوظيفية إلى أربعة درجات وآخرها الأخطاء من الدرجة الرابعة، والتي تنتج عقوبات من نفس الدرجة وهي حسب المادة 163 التسريح أو التنزيل للرتبة السفلى مباشرة،[1] والأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة منصوص عليها في المادة 181 من نفس القانون وهي:

1- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

2-ارتكاب أي أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

3-التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير السن للمصلحة.

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

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

6- الجمع بين الوظيفة واكساب مربح آخر غير تلك المنصوص في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

كما ترك المشرع تحديد مختلف الأخطاء المهنية وفقا لخصوصيات كل سلك من أسلاك الوظيفة العمومية،[2] ويتجلى ذلك في العديد من الأسلاك والمثال على ذلك سلك أمانات الضبط للجهات القضائية، حيث اعتبرت المادة 30 من المرسوم التنفيذي 409/08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات

[1] أنظر المواد 163،177 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

[2] أنظر المادة 182 من المصدر نفسه.

الضبط للجهات القضائية التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات وأدلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة. [1]

وهذا ما يوضح أن الأخطاء المهنية في المواد 177 إلى 181 ليست على سبيل الحصر، حيث تقوم الإدارة بتكييف خطأ الموظف في الصنف الذي يتبعه لتوقيع العقوبة المعادلة له.

ثالثا: إجراءات التسريح

تباشر الإجراءات التأديبية بمعاينة الخطأ وإعداد تقرير مبرر من طرف الرئيس السلمي المباشر، تحدد فيه الأفعال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعها، وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها، ويرسل للسلطة التي لها صلاحية التعيين والتي تقترح عقوبة التسريح، وتخطر من خلاله اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في أجل لا يتجاوز 45 يوما من معاينة الخطأ، حيث يسقط الخطأ بانقضاء هذا الأجل.[2]

بعد معاينة الخطأ وتحريك الدعوى التأديبية تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيف الموظف توقيفا تحفظيا بموجب قرار مسبب، كما يتم توقيف راتبه عدا الجزاء المنصوص عليه في قرار التوقيف، والذي يجب ألا يتجاوز نصف الراتب الرئيسي الذي كان يتقاضاه قبل توقيفه. [3]

---

[1] المادة 30 من المرسوم التنفيذي 409/08 المؤرخ في ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 73 صادر بتاريخ 28 ديسمبر 2008.

[2] أنظر المادة 166 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

[3] أنظر المادة 173 من المصدر نفسه.

بعد أن يتم إخطار المجلس يحدد رئيس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مكان وتاريخ وساعة انعقاد اجتماع اللجنة كمجلس تأديبي، كما يمكن أن يقوم المجلس بطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل النظر في القضية المطروحة[1].

ينظر المجلس في القضية بحلول التاريخ المحدد سلفا، ويجب على اللجنة البث في القضية المطروحة في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها، وعدم انعقاد المجلس في هذا الأجل يؤدي إلى سقوط المتابعة التأديبية[2].

رابعا: ضمانات التسريح

منح القانون للموظف مجموعة من الضمانات لحمايته من التعسف، ومنها ضمانات سابقة لمثوله أمام المجلس التأديبي حيث:

يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما (15) ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، ويجب تبليغ المتهم بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، حيث يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر يوما 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام.[3]

كما حرص المشرع أيضا على ضمانات أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي، وذلك تجنبا لتعسف الإدارة من جهة، وحرصا على تمكينه من الدفاع عن نفسه من جهة أخرى، وتتمثل هذه الضمانات في:

– أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء، حيث يكون رأيها ملزما في العقوبات من التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة[4]، وذلك تجنبا لتعسف السلطة التي لها صلاحية التعيين

[1] أنظر المادة، 171 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

[2] أنظر المادة، 165 من المصدر نفسه.

[3] أنظر المواد، 168،167 من المصدر نفسه.

[4] أنظر المادة 165 من المصدر نفسه.

لخطورة هذه العقوبات على الحياة الوظيفية للموظف.

– كما يحق الموظف في الدفاع عن نفسه سواء بتقديم ملاحظات كتابية أو شفوية إضافة للاستعانة بشهود، وكذلك مدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه على ألا يكون هذا المدافع أحد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.[1]

– زيادة على الضمانات المقررة للموظف قبل وبعد مثوله أمام المجلس التأديبي خصه المشرع بضمانات بعد توقيع العقوبة عليه، متمثلة بحقه في الطعن بعد قرار هذه اللجنة، والواجب على الإدارة تبليغه به في أجل لا يتجاوز 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار[2].

حيث يمكنه الطعن في القرار أمام لجان الطعن الخاصة، في أجل لا يتجاوز شهر (1) واحد من تاريخ تبليغه بقرار المجلس التأديبي، وفي حالة طعنه يترتب تعليق العقوبة الصادرة، وذلك لغاية صدور قرار لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه 45 يوما من تاريخ الطعن، وفي حالة لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبد رأيها في هذا الأجل، يمكن إنهاء حالة توقيف الموظف ويعاد إدماجه في وظيفته، مع إسترجاعه لجميع حقوقه ما عدى الحقوق المالية التي تخص الجزء الذي خصم من راتبه والتي لا تسترجع إلا بعد الفصل في الطعن، وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة لغاية صدور قرار لجنة الطعن في القضية.[3]

يخضع قرار التسريح[4] أيضا لرقابة القاضي الإداري المختص حيث يمكن للموظف المسرح اللجوء إلى الطعن القضائي لطلب إلغاء قرار التسريح بسبب تجاوز السلطة مقدما

[1] أنظر المادة 169 من الأمر 03/06 مصدر سابق.

[2] أنظر المادة 172 من المصدر نفسه.

[3] أنظر المواد 54،55 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 مؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، صادر بتاريخ 30 جويلية 2020.

[4] أنظر الملحق رقم 06 المتعلق بقرار التسريح.

دفوعه فيما يخص العيوب والخروقات القانونية التي صاحبت قرار التسريح من أول يوم من المتابعة التأديبية لغاية إصدار قرار التسريح.[1]

المطلب الثاني: الاستقالة

يستطيع الموظف التخلي عن وظيفته وقطع الرابطة الوظيفية التي تجمعه بالإدارة، بناء على رغبته وبإرادته المنفردة، وذلك بتقديم الاستقالة، والتي تعتبر حقا من حقوقه، ولتوضيح ذلك لابد من الوصول لتعريف الاستقالة **(الفرع الأول)**، وتحديد الشروط المتعلقة بها **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة

لم يعطي المشرع تعريفا واضحا للاستقالة، لكنه ذكر أنها من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية وذلك في المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، كما أنه طبقا لأحكام المادة 217 من نفس الأمر تعتبر الاستقالة حقا معترف به للموظف، يمارسه ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي، وذلك تماشيا مع المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام.[2]

من ناحية الفقه، عرفت الاستقالة بأنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.[3]

---

[1] سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري "تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة نظرية العمل الإداري "، منشأة المعارف، مصر، 2004، الصفحة 367.

[2] أنظر المواد 216،217 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

[3] هاشمي خرفي، مرجع سابق، الصفحة 216.

وعرفت أيضا أنها عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب.[1]

بالإضافة لما سبق من التعريفات، يمكننا تعريف الاستقالة أنها عملية إدارية يعبر فيها الموظف عن رغبته وإرادته الصريحة في التخلي عن وظيفته، وقطع الرابطة الوظيفية مع الإدارة بموجب طلب كتابي يقدم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين وفق السلم الإداري، ولا تكون سارية المفعول ومنتجة لأثارها إلا بعد قبولها من قبل الإدارة و صدور مقرر الإستقالة.[2]

الفرع الثاني: شروط الاستقالة

حق الموظف في الاستقالة مرتبط بشروط شكلية، يراعى فيها مصلحة الموظف الراغب في الاستقالة من جهة، ومصلحة الإدارة من جهة أخرى، وحتى تكون الاستقالة صحيحة وتنتج آثارها لابد من تحقق هذه الشروط، والتي تنقسم لقسمين: شروط واجب توفرها في طلب الاستقالة **(أولا)**، وأخرى متعلقة بقبول هذا الطلب **(ثانيا)**.

أولا: شروط متعلقة بطلب الاستقالة

لا يقبل طلب الاستقالة ويعتبر باطلا، إلا إذا كان مستوفيا لجميع هذه الشروط:

1-أن يكون الطلب مكتوبا: ويتمثل في الطلب الذي يعبر فيه الموظف عن إرادته في قطع علاقته الوظيفية مع الإدارة بصفة نهائية، حيث جاء في القانون الأساسي للوظيفة أن هذا الطلب يجب أن يكون كتابيا يبدي فيه إرادته صراحة في قطع العلاقة.[3]

---

[1] محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، الصفحة 208.

[2] أنظر الملحق رقم 07 المتعلق بقرار الإستقالة.

[3] أنظر المادة 218 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

ويرجع سبب اشتراط المشرع تقديم طلب الاستقالة مكتوبا، هو إتاحة الفرصة للموظف في التفكير بين الإقدام على الاستقالة والإيحاء عنها، واشتراطه الكتابة دليل على رغبة الموظف الأكيدة في ترك الوظيفة.[1]

وأيضا لتجنب تفسير كلام أو تعبير شفهي للموظف بغير معناه، وأيضا لمعرفة تاريخ تقديمها.

2- أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة:

ويتعين أن تكون هذه الإرادة حرة خالية من كل منفعة أو إكراه، وأن لا تكون مشوبة بعيب من عيوب الرضا،[2] أي أن لا يكون الموظف قام بذلك مكرها أو تحت ضغط أو ترهيب من الإدارة.

3- يقدم الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين: حيث يرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين مع احترام السلم الإداري. [3]

4-الالتزام بأداء مهمته لحين صدور قرار السلطة المختصة: يكون الموظف ملزم بأدائه جميع مهام وظيفته والبقاء فيها لغاية صدور قرار الإدارة، وهذا ما نصت عليه المادة 219 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها:"... يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة..."، وذلك لضمان استمرار حسن سير المرفق العام، وضمانا للمصلحة العامة.

---

[1] نواف كنعان، القانون الإداري، (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، الصفحة 216.

[2] هاشمي خرفي، مرجع سابق، الصفحة 218.

[3] أنظر المادة 219 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

ثانيا: الشروط المتعلقة بقبول الاستقالة

لا ينتج أي أثر عن الاستقالة ولا تنتهي خدمة الموظف العام إلا بعد قبولها الصريح من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي يكون واجبا عليها اتخاذ قرارها في أجل أقصاه شهرين من تاريخ إيداع الطلب، كما أنها يمكنها تأجيل هذه الموافقة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.[1]

وهذا لضمان حسن سير واستمرارية المرفق العام، وتحقيق المصلحة العامة، فلا يمكن للإدارة قبولها مباشرة وترك المنصب شاغرا مما يؤثر على المرفق العام، حيث أن الفترة التي منحها لها المشرع تمكنها من سد هذا الفراغ.

[1] المادة 220 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره وما تناولناه في هذا الفصل، خلصنا إلى أن انحلال العلاقة الوظيفية يمكن أن يكون لسبب خارج عن إرادة طرفي العلاقة وذلك بقوة القانون، حيث تنقطع العلاقة بسبب الإحالة إلى التقاعد وذلك يكون وفق شروط وقواعد محددة، إضافة لسبب آخر وهو فقدان أحد شروط التوظيف سواء بفقدان الجنسية الجزائرية والتجرد منها أو لفقدان الموظف لحقوقه المدنية، بالإضافة أيضا لحالة أخرى، وهي حالة الوفاة والتي قد تكون طبيعية، أو نتيجة حادث عمل أو مرض مهني.

كما يمكن أن تكون نهاية الرابطة الوظيفية نتيجة لإرادة ورغبة أحد طرفيها، حيث يكون ذلك بإرادة من الإدارة عن طريق عزل الموظف بسبب إهماله لمنصبه الوظيفي بعد الغياب لأيام متتالية دون مبرر قانوني بعد إعذاره، أو عن طريق تسريحه والذي قد يكون تسريحا تأديبيا بعقوبة من الدرجة الرابعة أو غير تأديبي وذلك بسبب عدم الكفاءة المهنية، كما قد ينهي الموظف العلاقة بإرادته ورغبة منه، وذلك بتقديم طلب استقالة مكتوب يعبر فيه صراحة عن إرادته لإنهاء علاقته الوظيفية والتخلي عن منصبه، وذلك يكون وفق مجموعة من الشروط.

الفصل الثاني:

آثار انتهاء العلاقة الوظيفية

تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة عن طريق أحد الأسباب التي نص عليها التشريع، ويترتب عن هذه النهاية خضوع طرفي العلاقة لنصوص قانونية تنظم ما ينتج عن هذا الانقطاع، وتضمن الحقوق المادية لكلا الطرفين.

حيث تعتبر العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية عنصرا أساسيا في تسيير الدولة وإدارة شؤونها، أين يلعب الموظفون دورا محوريا في تجسيد رؤية الدولة وتنفيذ سياستها وتحرص الدولة دائما على تعيين الأكفأ والأقوى لتحقيق أكبر قدر من الفائدة والمنفعة للمجتمع، هذا يجعل طبيعة هذه العلاقة تفرض أن لا تكون أبدية حيث تنقطع سواء بقوة القانون أو بإرادة أحد أطرافها، حيث يترتب عن ذلك، خضوع أطراف العلاقة لنصوص قانونية تنظم ما يترتب عن هذا الانقطاع، مما ينتج مجموعة من الآثار القانونية **(المبحث الأول)** والآثار المادية **(المبحث الثاني)** تمس طرفي العلاقة.

المبحث الأول: الآثار القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية.

بانتهاء العلاقة الوظيفية تنشئ عدة آثار قانونية، و تشمل كلا طرفي هذه العلاقة، حيث نتطرق إليها وفق ما يلي: آثار قانونية تعود على الموظف **(المطلب الأول)**، وآثار قانونية بالنسبة للإدارة **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: الآثار القانونية بالنسبة للموظف

إن انقطاع العلاقة الوظيفية ينشأ آثار قانونية بالنسبة للموظف، حيث يتأثر مركزه القانوني مما يؤدي لفقدان صفة الموظف العام **(الفرع الأول)**، كما يؤثر أيضا على قدرته على الترشح لوظيفة عمومية من جديد، وذلك يكون مرتبطا بسبب نهاية العلاقة **(الفرع الثاني)**، إضافة لمدى استمرارية حقوقه وواجباته الوظيفية **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول: فقدان صفة الموظف

لا يتم فقدان صفة الموظف إلا بالانتهاء التام والكلي للعلاقة الوظيفية، نتيجة تحقق إحدى الحالات المسببة لذلك، حيث سنشرح ذلك في كل حالة وفق مايلي: بالنسبة للعزل والتسريح التأديبي **(أولا)**، الاستقالة **(ثانيا)**، فقدان أحد شروط التوظيف **(ثالثا)**، إحالة الموظف على التقاعد **(رابعا)**، الوفاة **(خامسا)**.

أولا: العزل أو التسريح التأديبي

يعتبر العزل والتسريح من بين حالات إنهاء الخدمة والتي تؤدي لفقدان صفة الموظف العام، وهذا ما أكدته المادة 216 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي لفقدان صفة الموظف عن ...العزل، التسريح..." فاستنادا لهذا الأساس القانوني، يترتب مباشرة عن صدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الوظيفي، أو صدور عقوبة التسريح ضده نتيجة خطأ مهني جسيم، فقدان المعني لصفة الموظف العمومي.

ثانيا: الاستقالة

آثار الاستقالة تسري مباشرة بقبولها الصريح، حيث بمجرد قبول الاستقالة من السلطة المخولة قانونا يشطب الموظف من تعداد مستخدمي الإدارة التي كان فيها ويفقد صفة الموظف وجميع الحقوق المرتبطة بها[1]، وذلك لأن قبولها يجعل الموظف المستقيل خارج سلكه الوظيفي ولا تجمعه أي علاقة بالإدارة التي كان فيها.

ثالثا: فقدان أحد شروط التوظيف

حدد المشرع شروط التوظيف للالتحاق بالوظيفة العمومية في نص المادة 75 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها:" لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية مالم تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية...".

لكن إذا استوفى المترشح للوظيفة شرط الجنسية ساعة فتح المسابقة، وكان تعيينه مشروعا وقانونيا، ثم فقد الجنسية لسبب من الأسباب المحددة، تعين التصريح بإقصائه، وهذا سبب منطقي ومعقول وورد ذكره في غالبية النظم القانونية،[2] مما ينهي العلاقة الوظيفية ويفقده صفة الموظف العام.

فيما يخص فقدان الحقوق المدنية، فشرط التمتع بها ليس لازما فقط عند الالتحاق بالوظيفة لأول مرة، وإنما طوال الحياة الوظيفية للموظف، ففقدان الموظف لحريته بسبب حكم

[1] نجوان نعوم، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2014، الصفحة 38.

[2] عمار بوضياف، مرجع سابق، الصفحة 164.

قضائي أو تدبير إحتياطي يضعه في حالة يستحيل معها ممارسة مهامه يؤدي لإنهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي فقدان صفة الموظف العام.[1]

حيث أن شروط التوظيف لا يجب أن تتوفر في الموظف في مرحلة توظيفه فقط، بل تكون مرتبطة به طوال مساره الوظيفي، فبمجرد فقدان أحد هذه الشروط في أي مرحلة من مراحل حياته الوظيفية يفقد معها وظيفته وتنتهي علاقته الوظيفية، ويترتب على ذلك فقدان صفة الموظف العام.

رابعا: الإحالة إلى التقاعد

تنتهي العلاقة الوظيفية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين، و يترتب عليه مباشرة فقدان صفة الموظف العمومي التي كان يتمتع بها أثناء الحياة الوظيفية،[2] و ذلك لأن صدور قرار الإحالة على التقاعد يؤدي مباشرة لتغيير مركزه القانوني من موظف عام إلى متقاعد.

خامسا: الوفاة

بمجرد أن يتم الإعلان عن وفاة الموظف تثبت الواقعة بدليل رسمي يسمى شهادة الوفاة، والتي يتم إثباتها بنسخة من مستخرج شهادة الوفاة بمصلحة الحالة المدنية، وتتضمن هوية المتوفي وتاريخ ومكان وفاته، حيث يتم استعمالها في إعداد مقرر الشطب بسبب الوفاة[3] وشهادة توقيف الراتب وهذا مراعاة لترتيب كافة الآثار القانونية، وعليه يتم شطب المتوفي من القائمة الإسمية للموظفين بناء على مقرر الشطب بسبب الوفاة [4]، ومنها

[1] جميلة قدودو، مرجع سابق، الصفحة 164.

[2] زهرة خالدي، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2020، الصفحة 44.

[3] أنظر الملحق رقم 02 المتعلق بقرار الشطب بسبب الوفاة.

[4] نجوان نعوم، مرجع سابق، الصفحة 86.

الانقطاع التام والنهائي للعلاقة الوظيفية التي جمعت الموظف المتوفي مع الإدارة المستخدمة، مما ينتج نهاية جميع الآثار القانونية المكتسبة من هذه العلاقة، والتي من بينها صفة الموظف العام.

الفرع الثاني: مدى القدرة على الترشح للوظيفة العمومية من جديد

مدى قدرة الموظف على الترشح لوظيفة عمومية من جديد يكون مرتبطا بالسبب الذي أدى لنهاية العلاقة الوظيفية السابقة، حيث نشرح ذلك بالنسبة للموظف المعزول أو المسرح تأديبيا **(أولا)**، ثم حالة الموظف المسرح تسريحا غير تأديبي **(ثانيا)**، و الموظف المستقيل **(ثالثا)**، والفاقد لأحد شروط التوظيف **(رابعا)**، وأخيرا المحال للتقاعد **(خامسا)**.

أولا: بالنسبة للموظف المعزول أو المسرح تأديبيا

لا يمكن للموظف الذي كان محل إجراء العزل أو التسريح التأديبي أن يوظف في وظيفة عمومية من جديد، وقد نصت على ذلك المادة 185 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها: " لا يمكن للموظف الذي كان محل إجراء العزل أو التسريح أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، حيث يشترك العزل والتسريح التأديبي في أنهما يقضيان على الحياة الوظيفية للموظف.

ثانيا: بالنسبة للموظف المسرح بالطريق غير التأديبي:

يمكن للموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة المهنية أو بسبب التربص الغير مجدي، أن يلتحق بالوظيفة العمومية من جديد بعد اجتيازه مسابقات التوظيف، كما أنه يستفيد من إمكانية احتساب الفترة المهنية المحصل عليها في حالة مشاركته في مسابقات التوظيف على أساس الشهادة.[1]

[1] الطاهر بوشيبة، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان،2017، الصفحة 280.

ثالثا: بالنسبة للموظف المستقيل

منح المشرع الجزائري الموظف المستقيل الحق في التوظيف من جديد في سلك الوظيف العمومي، وهذا في المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في 10 فيفري 2004 الخاص بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية [1]والذي جاء فيه:

أن الموظفين الذين استقالوا بصفة قانونية بإمكانهم المشاركة في مسابقات التوظيف المنظمة من قبل المؤسسات والإدارة العمومية وهذا بشرط استيفائهم لجميع الشروط القانونية الواجب توفرها للالتحاق بالرتبة المعتبرة.

لكن هذا المنشور تضمن شرطا هو عدم إمكانية الموظف المستقيل الترشح لوظيفة من جديد إلا بعد مرور 03 سنوات من التاريخ الفعلي لاستقالته، إلا أنه تم إلغاء هذا الشرط بموجب البرقية رقم 509 عن مديرية الوظيف العمومي في 18 أفريل 2011.[2]

رابعا: بالنسبة للموظف الذي فقد الجنسية أو الحقوق المدنية

يمنع الموظف الذي فقد الجنسية الجزائرية من التوظيف في الوظائف الدائمة التي تشترط لها الجنسية، عكس بعض الوظائف المؤقتة والوظائف التي تخضع لنظام التعاقد، أما فقدان الحقوق المدنية فيمنع من التوظيف مالم يرد الاعتبار للموظف الذي فقد حقوقه المدنية، أو لم يستفد من تدابير العفو الشامل[3]، لأنه يبقى فاقدا لهذه الحقوق، وبالتالي لا يستوفي هذا الشرط الواجب توفره في المترشح لأي وظيفية عمومية.

---

[1] منشور إداري رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004، متعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

[2] برقية رقم 509 صادرة في 18 أفريل 2011، متعلقة بالسماح للموظفين المستقلين من المشاركة في مسابقات التوظيف، صادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي.

[3] مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017، الصفحة 408.

خامسا: بالنسبة للموظف المحال على التقاعد

لم يرد نص صريح في الأمر 03/06 وقانون التقاعد 12/83 يمنع الموظف من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، إلا أن القواعد العامة لنظامها وكذا قانون التقاعد تمنع توظيف المتقاعد في وظيفة دائمة، غير أنه يوظف في وظيفة مؤقتة كالوظيفة العليا أو الوظيفة الاستشارية،[1] وإمكانية توظيفه في وظيفة مؤقتة عليا أو استشارية، راجع لأن الموظف المحال على التقاعد يتميز بالخبرة، ويمكن أن يقدم الإضافة نتيجة المكتسبات التي اكتسبها خلال مشواره الوظيفي الطويل، والتجارب التي مر بها، و إطلاعه الجيد على قطاعه الوظيفي بحكم السنوات التي قضاها فيه.

الفرع الثالث: مدى استمرار الحقوق والضمانات والواجبات الوظيفية

لم ينص الأمر 03/06 على مدى استمرارية الحقوق والضمانات والواجبات الوظيفية بعد نهاية العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف والتي كانت أساس اكتسابه لها، لكن ذلك قد يكون مختلفا في بعض القوانين الأساسية الخاصة، حيث ندرس مدى استمرار الحقوق والضمانات **(أولا)**، والواجبات الوظيفية **(ثانيا)**.

أولا: مدى استمرار الحقوق والضمانات الوظيفية

الملاحظ في الأمر 03/06 عدم ورود أي نص قانوني يتضمن حقوق وضمانات للموظف بعد انتهاء علاقته الوظيفية، لكن في بعض القوانين الأساسية الخاصة الأمر مختلف، حيث نجد أن بعضها منحت حقوقا وضمانات لموظفي هذه الأسلاك بعد نهاية علاقتهم الوظيفية، ومثال ذلك: سلك موظفي الأمن الوطني، حيث جاء في المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني أن الدولة تحمي موظفي الشرطة مما قد يتعرضون له من اعتداءات سواء تعلق ذلك

[1] وسيلة شعراوي ومروة بن قنة، مرجع سابق، الصفحة 16.

بشخصهم أو بعائلاتهم، وحسب المادة 40 من نفس المرسوم فإن ما تضمنته المادة 38 المذكورة سلفا يمتد لموظفي الشرطة بعد إحالتهم على التقاعد، بعد ثبوت العلاقة السببية بين ذلك وصفتهم كشرطة.[1]

ثانيا: مدى استمرار الواجبات الوظيفية

لم يرد في الأمر 03/06 أي نص يلزم الموظف بواجبات معينة بعد نهاية العلاقة الوظيفية، لكن ذلك يختلف في بعض القوانين الأساسية الخاصة حيث ينص بعضها على ضرورة الالتزام ببعض الواجبات الوظيفية، ولو بعد نهاية الخدمة مثل ما جاء في القانون الأساسي للأمن الوطني حيث نصت المادة 16 منه على ضرورة التزام موظفي الشرطة بالأسرار المهنية التي اطلعوا عليها بحكم وظيفتهم وأن الالتزام بهذا الواجب يستمر حتى بعد انتهاء الخدمة.[2]

المطلب الثاني: الآثار القانونية لإنتهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة

إن اِنقضاء العلاقة الوظيفية، يعد موضوعا قانونيا هاما تختلف وتتعدد تأثيراته على لإدارة حيث من تأثيراته القانونية عليها نجد أن الإدارة العمومية تقوم بتحرير منصب الموظف المنتهية علاقته بها، وهذا ما نتطرق إليه في عنوان تحرير منصب عمل **(الفرع الأول)**، كما أن من التأثيرات التي يمكن أن تنتج عن إنهاء العلاقة الوظيفية إمكانية إعادة إدماج الموظف المنقضية علاقته، والذي نتطرق في دراسته في عنوان قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء في **(الفرع ثاني)**، بالإضافة إلى ما إذا يمكن متابعة الموظف العمومي

[1] أنظر المواد 39، 40 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة للأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، صادر بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

[2] أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10، مصدر سابق.

تأديبيا بعد إنهاء العلاقة الوظيفية تحت عنوان إمكانية متابعة الموظف بعد إنهاء العلاقة الوظيفية **(الفرع ثالث)**.

الفرع الأول: تحرير منصب عمل

فور صدور قرار إنهاء العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة المستخدمة، أو بمعنى آخر الكيان العمومي المنتمي له، تقوم الجهة المخول لها أي سلطة التعيين بشطب اسم الموظف العمومي الذي كان يشغل هذا المنصب الوظيفي من القائمة الإسمية لقوائم و لوائح الموظفين، لأنه يخول لها استنادا على قانون الوظيف العمومي صلاحية التعيين والفصل أي صلاحية تحرير المنصب الوظيفي، وبالتالي يصبح المنصب الوظيفي منصبا شاغرا قابل للتوظيف فيه واستغلاله من جديد، ويتم إدخاله وإدراجه ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

كما تعتبر وتعد طريقة الاستخلاف في بعض القطاعات، طريقة لاستغلال المنصب الشاغر، وذلك عن طريق تحرير المنصب الوظيفي وإستغلاله ضمن أساسيات التسيير التقديري، أو النسبي للموارد البشرية التي تشدد وتؤكد السلطة المكلفة والمعنية بالوظيفة العمومية على ضرورة ضمان تقديرها واحترامها من طرف المؤسسات العمومية، والإدارات العامة.[1]

وقد نظم المشرع الجزائري نظام الإستخلاف من خلال الأمر 03/06 تنظيما ضمنيا ولتوضيح نظام الاستخلاف، قمنا بالتطرق لهذا النظام ضمن قطاع التربية كنموذج للتوضيح، وذلك عن طريق تعريف نظام الاستخلاف **(أولا)**، وعن طريق تبيين طبيعة علاقة الإستخلاف وموقف المشرع الجزائري من نظام الإستخلاف **(ثانيا)**.

[1] مراد بوطبة، مرجع سابق، الصفحة 411.

أولا: تعريف نظام الاستخلاف

إن الإدارة توظف الموظفين الذين سوت وضعيتهم بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، إلا أنه يمكنها أن تستعين بمستخدمين مستخلفين عن طريق نظام الاستخلاف (النظام التعاقدي)، الذي يخضع لأحكام القانون الإداري، ونجد أن التعريف الراجح لمعنى الاستخلاف هو أن يحل الفرد محل آخر في ملكية الأموال، وأن يعهد الحاكم لشخص آخر في أن يقوم بها عنه،[1] مثال عنه **في القرءان الكريم قوله تعالى :﴿ وَقَالَ مُوسَىٰ لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي وَأَصْلِحْ وَلَا تَتَّبِعْ سَبِيلَ الْمُفْسِدِينَ﴾ (سورة الأعراف 142).**[2]

ثانيا: موقف المشرع الجزائري من نظام الإستخلاف

كما هو معروف على الموظف العام أن منصبه دائم، أي ديمومة الوظيفة وبفعل التحولات التي فرضتها تطورات المجتمع، فما كان على الإدارة إلا الاعتماد على سلطتها في تسيير الوظيف العمومي، التي منحها لها المشرع الجزائري فلجأت الإدارة إلى التوظيف عن طريق عقود محددة المدة، أو ما يعرف بعقد لاستخلاف (النظام التعاقدي)، لسد حاجياتها الضرورية نتيجة لشغور المناصب في انتظار تنظيم مسابقات التوظيف، أو إنشاء سلك جديد للموظفين، فالمستخلف تم تعيينه بموجب عقد نظمت أحكامه من قبل الدولة المتمثلة في الهيئة التشريعية، وبالتالي فالمشرع الجزائري أراد باستحداثه[3] شغل المناصب الشاغرة لِاستمرار ديمومة عمل المرفق العام، أي أن موقف المشرع الجزائري كان إيجابيا في هاته

[1] ثامر مبروكة وأسمهان شايب، الاستخلاف في ظل الوظيف العمومي على ضوء القانون03/06 (قطاع التربية نموذجا)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2022، الصفحة 08.

[2] سورة الأعراف، الآية 142.

[3] ثامر مبروكة و إسمهان شايب، مرجع سابق، الصفحة 14.

النقطة، ووفق في إدخاله لنظام الاستخلاف كوسيلة الإستغلال مناصب العمل الشاغرة، إلى حين إقامة مسابقات توظيفية.

وقد استحدث نظام الاستخلاف في الجزائر، بموجب القانون الأساسي لعاما الوظيفة العمومية الصادر في الأمر رقم 133/66 في مادتها الثالثة، التي أعطت الإدارة الحق في إمكانية تعيين الموظف في المناصب الشاغرة بموجب عقد استخلاف دون إعطائهم صفة الموظف.

لم يأتي المشرع الجزائري بذكر كلمة استخلاف أو مستخلف في الأمر 06 /03، لكنه أشار للأعوان المتعاقدين، الذي يندرج مسمى الاستخلاف تحته، ففي هاته الحالة أقر القانون 03/06 اللجوء إلى توظيف المتعاقدين كمثال عنهم المستخلفين في مناصب الشغل الشاغرة، حتى تقام مسابقات التوظيف، أو استحداث أسلاك جديدة للتوظيف.[1]

الفرع الثاني: قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء

يمكن إلغاء قرارا إنهاء العلاقة الوظيفية في حالة كانت الإدارة تعسفت في استعمال حقها في عزل الموظف أو تسريحه، ويكون للموظف العمومي الحق في التظلم الإداري لإلغاء قرار إنهاء وظيفته، أو يلجئ للقضاء الإداري في حالة تعنت الإدارة وثباتها على قرارها، لكي يسترد اعتباره الوظيفي، خصوصا أن القانون الوظيفي الجزائري أمر بأن الموظف المعزول والمسرح لا يكون له الحق في التوظيف في أي مناصب جديدة، لهذا ضمن له حق التظلم والطعن، ونستند على دراسة التظلم الإداري كوسيلة لإلغاء قرار العزل والتسريح **(أولا)**، بالإضافة إلى اللجوء للطريق القضائي لإلغاء القرار الإداري **(ثانيا)**.

[1] أنظر المادة 20 من الأمر رقم03/06، مصدر سابق.

أولا: التظلم الإداري

نقصد به التسوية الودية بين الإدارة والموظف العمومي، وهو إجراء أولي كفله المشرع الجزائري للموظف كضمانة لحقه في حال شعر بعدم الرضى على القرار الإداري الصادر في حقه، خصوصا إذا ما كان القرار محل الإلغاء لا يستند على أسباب تؤدي للتسريح أو للعزل[1] .

كما عرف الأستاذ عماري عوابدي بأنه الالتماس، أو الشكوى التي يأتي بها صاحب المصلحة (الموظف العمومي) إلى الإدارة الولائية أو الرئاسة الوصائية أو اللجان الإدارية للطعن في القرارات أو الأعمال الإدارية، وذلك بغية المطالبة بسحب القرار وإلغائه أو التعديل فيه[2]، ونقصد هنا الأعمال غير المشروعة بطبيعة الحال.

ويكون التظلم الإداري إما ولائيا أو رئاسيا، فالتظلم الولائي يكون مقدما من صاحب المصلحة إلى الإدارة صاحبة القرار الصادر المتظلم فيه، وذلك بغية إلغائه.

أما التظلم الرئاسي، هو الذي تتم ممارسته من قبل السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية، وذلك عن طريق تقديم الموظف الذي تأذى من القرار سواء كان قرار العزل أو التسريح، وتتولى السلطة الرئاسية إلغائه.[3]

طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإنه أعطى الخيار للمرور على طريق التظلم قبل رفع دعوى قرار إلغاء القرار الإداري، دون جعله شرط لقبول دعوى الإلغاء.[4]

---

[1] ليندة عبيدي وهادية بن سودة، عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 17-321، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2019، الصفحة 47.

[2] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري: نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، الصفحة 364.

[3] ليندة عبيدي وهادية بن سودة، مرجع سابق، الصفحة 48.

[4] أنظر المواد 830 و833، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم بالقانون 13/22، المؤرخ في 25 فيفري 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 الصادر في 23 أفريل 2008.

لكن وجب على للموظف العمومي المرور أولا على إجراءات هامة لقبول تظلمه على القرارات الإدارية كالعزل والتسريح، حيث وجب أن يكون التظلم في القرار الصادر عن الإدارة مطروح أمامها في مدة شهرين من تاريخ التبليغ، كما يمكن للموظف العمومي أن يستند على حجة التبليغ في كلتا الحالتين سواء بحجية عدم وصول التبليغ له أو حجية عدم الإشارة للمدة التي يجب عليه التظلم فيها، والتي قدرت بشهرين من تاريخ التبليغ، فيتم طرح التظلم أمام الإدارة، التي تلجئ لأخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء في هذا التظلم، ويمكن أيضا للموظف المعزول أن يحتج على قرار العزل إذا كان مخالفا لأحكام القانون.[1]

إذا ما اِستمرت الإدارة في تعنتها، واستمرارها على المضي في قرارها، يحق للموظف المعزول عن منصبه أو المسرح منه التقدم للإجراء الثاني لِاسترجاع منصبه واِعتباره عن طريق لجوؤه للقضاء الإداري.

ثانيا: اللجوء للطريق القضائي

نقصد باللجوء للطريق القضائي أن يرفع الموظف العمومي دعوى إلغاء قرار العزل أو التسريح الإداري من الوظيف العمومي، وهذا الإجراء صحيح، لإعتبار أن من مهام القضاء الإداري تجسيد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العمومية، ومنها الأعمال التأديبية التي منها التسريح والعزل، وهذا لضمان حق الموظف في حالة التعسف الإداري، وأيضا لضمان بقاء المصطلح الذي تطمح له الدولة وهو جوهر دولة الحق والقانون ويكون اختصاص القضاء الإداري في القضايا التأديبية حيث يتمثل في إلغاء قرارات التسريح والعزل التعسفية، إما إلغاء قرار العزل والتسريح الصادر عن هيئات محلية عن طريق المحاكم الإدارية أو عن

[1] أنظر المواد من 13 إلى 15 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

طريق المحكمة الإدارية للاستئناف للعاصمة حسب الجهة المصدرة للقرار إن كانت مركزية أو محلية،[1] وسوف نتطرق لهم كل على حدى بعد تعريف دعوى الإلغاء.

1-تعريف دعوى الإلغاء:

قد تم تعريف دعوى الإلغاء من طرف الأستاذ سليمان محمد الطماوي على أن دعوى الإلغاء، هي الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة إلى القضاء الإداري بطلب إعدام قرار إدارة يغير مشروع.[2]

كما عرفها الأستاذ عمار بوضياف على أنها الدعوى القضائية التي ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا.[3]

اجتمع الفقهاء على أن دعوى الإلغاء، هي دعوى تمكن القاضي الإداري من إلغاء القرارات الإدارية التي تتسم بعدم المشروعية دون البحث في مدى ملائمة هذا القرار، أو النظر في تقدير المواقع، أي أنها تقتصر على إلغاء القرار فقط إذا ما توضح أنه غير ملائم دون النظر في إمكانية تعديله، لأن دعوى الإلغاء دعوى موضوعية لتعلقها بالقرار.[4]

2-الجهات القضائية المختصة في الفصل في القرارات الصادرة عن الجهات المحلية:

نصت المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أن المحاكم الإدارية تختص بالفصل في دعاوى الإلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن

---

[1] ليندة عبيدي وهادية بن سودة، مرجع سابق، الصفحة 51.

[2] سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985، الصفحة 151.

[3] عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،2009، الصفحة 48.

[4] توفيق خلادي،<< الدعوى الإدارية مميزاتها وأنواعها(دراسة تحليلية)>>، مجلة المنار للدراسات والبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة يحي فارس، العدد01، جوان2022، الصفحة 90.

الولاية والمصالح غير الممركزة على مستوى الولاية، البلدية، والمنظمات الجهوية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة المحلية.

من نص المادة يتضح أنه أي قرارات صادرة عن مؤسسة عمومية محلية تختص بها المحكمة الإدارية، بما فيها قرار تسريح أو عزل الموظف، بحيث يتعين على الموظف المتضرر من قرار الإدارة أن يثبت تعسف الإدارة في إصدارها للقرار، كي يحق له المطالبة بإلغاء القرار والعودة لمنصبه الوظيفي بقوة القانون وبقرار قضائي.[1]

في حال رؤية أن المحاكم الإدارية لم تمنح حق الموظف يمكن الاستئناف أمام المحكمة الإدارية للاستئناف التابعة لها هاته المحكمة الإدارية، وذلك عملا بمبدأ الطعون الإستئنافية.

3- الجهات المختصة في إلغاء قرارات الصادرة عن الهيئات المركزية

تعد المحكمة الإدارية للإستئناف بالجزائر العاصمة، جهة طعن كدرجة أولى في الطعن بدعاوى الإلغاء والفحص والتفسير في القرارات الإدارية الصادرة عن الجهات المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات الوظيفية الوطنية.

من هاته القرارات التي يمكن أن تقوم بإلغائها قرارات العزل والتسريح، بما أن الجهة المصدرة له ستكون حصرا بين الحالات المذكورة، وقد خص المشرع المحكمة الإدارية للاستئناف بهذا الاختصاص استثناءًا بعدما كان المجلس هومن يستأثر به وهذا حسب المادة 900 مكرر من القانون 13/22 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

بهذا نفهم أن أي موظف عمومي تم عزله، أو تسريحه من طرف إدارة عمومية مركزية، ونقصد بمصطلح مركزية مصالح رئاسة الجمهورية، مصالح الوزير الأول، الإدارة

[1] ليندة عبيدي وهادية بن سودة، مرجع سابق، الصفحة 54.

المركزية للوزارات، المديريات العامة ويدخل تحتها مديرية الوظيف العمومي، يتم رفع دعوى إلغاء قرار العزل من طرف صاحب المصلحة (الموظف العمومي) أمام المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة بعد استيفاء شرط التظلم الإداري.[1]

كما يختص مجلس الدولة في الطعون الإستئنافية الصادرة عن الأحكام القضائية الصادرة المحكمة الإستئنافية للجزائر العاصمة في دعاوي الإلغاء، أو التفسير أو الفحص في مشروعية قرار إداري،[2] أي يحق للموظف العمومي الطعن في قرار إلغاء قرار العزل أو التسريح الصادر عن جهة مركزية والذي لم تنصفه فيه المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر، بعدما اتخذها كجهة قضاء درجة أولى، فيتم الطعن في أحكامها أمام مجلس الدولة التي تكون أحكامه نهائية غير قابلة للطعن أو النقض.[3]

يمكن القول في الأخير أن قرارات العزل والتسريح لا تعتبر نهائية في كل الأحوال ويمكن للموظف المنتهية علاقته بالإدارة العودة لمزاولة وظيفته إذا ما لجئ لهاته الطرق في حل مشاكله، إذا ما اِعتبر ضحية من هذا القرار.

أما في حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الموظف، أو عن طريق الوفاة في هاته الحالة وبعد صدور قرار الإنهاء فيصبح القرار غير قابل للإلغاء، فلا يمكن إعادة موظف توفى، كما لا يمكن إعادة موظف مستقيل لشغل منصبه إلا إذا أعاد الاشتراك في مسابقات التوظيف.

---

[1] عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، الصفحة 159.

[2] أنظر المادة 901، من القانون رقم 09/08، مصدر سابق.

[3] أنظر المادة 10 من القانون العضوي رقم 01/98، المؤرخ في 30ماي 1998، المتعلق بِاختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، المعدل والمتمم بالقانون 11/22، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، المؤرخة في 01جوان 1998.

الفرع الثالث: إمكانية متابعة الموظف تأديبيا بعد انتهاء العلاقة الوظيفية

الأصل أن انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب من أسباب الانتهاء يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف، فالتأديب مرتبط بالحياة الوظيفية، ويسائل الموظف فيه عن الأفعال التي ارتكابها أثناء ما كانت هنالك رابطة وظيفية بينهم، وبالتالي إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب أي وجود، أو مجال وبالتالي لا يمكن مسائلته عن أفعال بدرت منه بعد انتهاء التوظيف.[1]

نلاحظ أيضا أن قانون الوظيفة العمومية لم يأتي بنص يوجبه بأحد الواجبات التي تبقى على عاتقه بعد إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة.

وبالنظر إلى مختلف القوانين الأساسية الخاصة نرى وأنه هناك غياب تام لأي نص يجيز متابعة الموظف تأديبيا بعد اِنقضاء العلاقة الوظيفية، بالرغم من اِستمرار بعض الواجبات القانونية كالاِلتزام بالسر المهني، وخطر ممارسة نشاط مربح لدى بعض المؤسسات إلا بإذن مسبق.

ويعتبر اِمتناع المشرع الجزائري عن إصدار أي نص تشريعي بخصوص هذه المسألة، دلالة على أخذه بالقاعدة العامة في المجال التأديبي في قيام العلاقة الوظيفية، حيث إذا اِنتهت العلاقة الوظيفية لم يعد للعقوبات التأديبية مجال.

وتؤكد هذه القاعدة العديد من الأسس المستخلصة من القانون 03/06 نذكرها في ما يلي:

[1] عبد الكريم بوضياف وإبراهيم حضرباش، نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020، الصفحة 62.

إن زوال صفة الموظف العمومي تجعله يتحرر من الواجبات القانونية كقاعدة عامة وغير خاضع للسلطة السلمية التي تعتبر مؤهلة للمتابعات التأديبية بِإعتبارها تمتلك السلطة في ذلك.

غير أنه لابد من الإشارة إلى أن هنالك بعض الأخطاء المهنية التي تحمل صفة الأخطاء الجنائية التي يحق للإدارة متابعة الموظف عليها متابعة جزائية، وهذا قبل تجاوزها لمدة التقادم المحددة سلفا، في كل هاته الجرائم الإدارية التي تصنف كالآتي: الرشوة، اختلاس الأموال العمومية، وإفشاء السر المهني.[1]

المبحث الثاني: الآثار المادية لانتهاء العلاقة الوظيفية

في إطار القانون الوظيفي، يعتبر انتهاء العلاقة الوظيفية موضوعا مهما ينظم بدقة حماية حقوق الموظفين، وكذا الإدارات العمومية على حد سواء، ويتطلب إنهاء العلاقة الوظيفية الإلتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها، مع مراعاة الحقوق المالية والقانونية للطرفين، تتضمن حقوق مالية للموظف، التي نتطرق لها في **(المطلب الأول)** بعنوان الآثار المادية لانتهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظف، كما أن إنهاء العلاقة الوظيفية له حقوق مادية للإدارة ندرسها في **(المطلب الثاني)** تحت عنوان الآثار المادية لانتهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة.

المطلب الأول: الآثار المادية لانتهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظف

عندما تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، ترتب عنها آثار مادية للموظف العمومي كتوقيف الراتب نستند عليه في **(الفرع الأول)** من هذا المطلب تحت عنوان انقطاع الراتب، كما قد يتم تعويض الموظف عن مستحقاته المالية المتأخرة، من

[1] مراد بوطبة، مرجع سابق، الصفحة 411.

الإدارة المستخدمة نتطرق له في **(الفرع الثاني)** بعنوان مدى إمكانية الحصول على تعويضات.

الفرع الأول: انقطاع الراتب

مما لا شك فيه أن للراتب أهمية بارزة في حياة الموظفين العموميين، وأنه حق ثابت، تدور حوله العلاقة الوظيفية بين الشخص والإدارة العمومية، فالموظف هنا يكون له إستحقاق في راتبه حتى انتهاء خدمته نتيجة إحدى حالات إنقضاء الحياة الوظيفية، فينتج عن مرحلة ما بعد الوظيفة إنقطاع الراتب عن طريق إحدى الحالات الآتية: حالة انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون **(أولا)**، وحالة إصدار قرار الإنهاء من قبل الإدارة **(ثانيا)**،[1] واستبدال الراتب بصرف معاش التقاعد **(ثالثا)**.

أولا: حالة انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون

يكون وقف الراتب هنا متعلقا بإنهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون، وأن سلطة الإدارة في هاته الحالة تعتبر سلطة مقيدة، ويعتبر قرارها الصادر لإنهاء الخدمة مجرد كاشف لحالة ناتجة بناء على نص قانوني مثال ذلك يتضح في: حالة إنهاء الخدمة بسبب فقدان الجنسية.

ثانيا: حالة انتهاء العلاقة الوظيفية في حالة إصدار قرار الإنهاء من قبل الإدارة

يرتبط الحرمان من الراتب في هاته الحالة، مع صدور قرار إنهاء الخدمة، لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى الانقضاء ومثال هاته الحالة يتضح في الآتي انتهاء العلاقة الوظيفية نتيجة فقدان اللياقة الصحية، ويمكن للموظف العمومي المنتهية عهدته في الإدارة العمومية أن ينال بدلا عن راتبه جراء إنهائه لمدته الوظيفية وتعويضا لراتبه وهو المعاش التقاعدي.

[1] محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، الصفحة 56.

ثالثا: صرف المعاش التقاعدي

بعد إنهاء الحياة الوظيفية عن طريق التقاعد، يصبح الموظف أو العامل عاطلا بدون أجر، وهذا الحرمان من الدخل في وقت أصبح الموظف عاجزا عن تأمين طريقة للكسب، يعد أمرا منافيا للتعامل الإنساني، بل ومنافيا للمنطق ولذلك يعد معاش التقاعد مكملا لما بعد النظام الوظيفي، فالمعاش التقاعدي هو حق ممنوح للموظف العمومي، هو مقابل ما أداه الموظف في حياته المهنية، ويتم تطبيق المعاش التقاعدي في الجزائر بكل ما يرتبط به من شروط واستحقاق وكيفية احتسابه منذ إصدار قانون 12/83[1].

يتم اِحتساب المعاش التقاعدي على العديد من المبادئ المتمثلة في كونه نظاما تساهميا بحيث يشترك الموظف والإدارة وصندوق التقاعد في دفعه، وفي كونه نظام غير مجاني خلافا لحوادث العمل والأمراض المهنية، فهو يعتبر أجر مؤجل، ومقتطع من الأجور المباشرة للموظفين، ويعاد توزيعه عليهم بعد التقاعد، وبذلك مبلغ التقاعد ليس ثابت فهو على حسب الأجر والاقتطاع الذي كان يدفع الموظف لصندوق التقاعد قبل اِنقطاع راتبه، وتم تحديد المعاش التقاعدي بنسبة 2.5 بالمئة لكل سنة معتمدة من الأجر الشهري الخاضع للاِشتراك ويساوي هذا الأجر المعتمد كأساس لحساب المعاش كمثال.[2]

في الأخير يمكننا أن نرى أن المعاش التقاعدي يمكن اِعتباره كغطاء لسد احتياجات الموظف بعد إنهاء علاقته الوظيفية وقطع راتبه فيمكن اِعتباره مرتب يصون كرامة الموظف بعد انتهاء مدة عمله.

---

[1] القانون رقم 12/83، مصدر سابق.

[2] أماني بلعلمي، نظام الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم في القانون الإداري تخصص الإدارة العامة القانون وتسيير الإقليم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري، قنسطينة،2021 الصفحة – الصفحة 342-349.

الفرع الثاني: إمكانية الحصول على التعويضات المادية

يملك الموظف العمومي المنتهية عهدته مع الإدارة، الحق في الحصول على تعويضات، أو البدلات والعلاوات، أو ما يصطلح عليها بمفهوم، آخر المنح وهذا طبعا بما يناسب خصوصية الوظيفة العمومية، وقد تدفع أيضا كتعويضات للمصاريف التي قد يفقدها الموظف جراء تأديته لمهامه الوظيفية سابقا، وللتوضيح أكثر حاولنا الوصول لتعريف قريب من معنى العلاوات والتعويضات وذلك عن طريق إعطاء تعريف عام للعلاوات **(أولا)**، ثم إعطاء تعريف كذلك لماهية البدلات أو بمصطلح آخر التعويضات **(ثانيا)**.

أولا: العلاوات

هي بمثابة أجور أو مرتبات فردية، وتخصص للموظفين الذين يمتلكون مستوى معين من الكفاءة، فهي تتطلب مقياس فردي وتعتبر كرواتب تحفيزية تمنحها الإدارة المستخدمة للموظف للموافقة بين الجهد العقلي والبدني وبين الراتب.

ثانيا: البدلات (التعويضات)

يقصد بها المبالغ المالية التي قد تمنحها الإدارة المستخدمة للموظف، جراء مقتضيات الوظيفة العمومية، وما يحيط بها من ظروف، أو حتى بسبب طبيعة العمل أو خطورته أو ملابساته، وكذا بدل التنقل، إضافة لتعويض النفقات التي ينفقها الموظف من ماله الخاص جراء تنفيذه للمهام الوظيفية.[1]

وقد يتم التأخير في منحها للموظف العمومي إلى حين انقضاء العلاقة الوظيفية بغض النظر عن كيف كانت حالة الإنهاء هاته قانونية أو بإرادة أحد الطرفين، فيتم منح الموظف العمومي هاته الاستحقاقات المادية، أو نقلها لأحد ورثته (زوجته).

[1] أماني بلعلمي، مرجع سابق، الصفحة-الصفحة 249-250.

المطلب الثاني: الآثار المادية بالنسبة للإدارة

نهاية العلاقة الوظيفية تنشئ آثار مادية تخص الإدارة تتمثل في: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة **(الفرع الأول)**، لأن الراتب كان يقدم كمقابل للخدمة التي كان يؤديها الموظف، بالإضافة لأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة

يترتب عن نهاية العلاقة الوظيفية من الناحية المادية توقيف راتب الموظف، فلا تتحمل ميزانية الإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها دفع راتبه، ويجسد هذا الأثر عمليا بإصدار شهادة توقيف الراتب من مصالح المالية والميزانية.[1]

حيث أن المشرع لم يأخذ بفكرة الراتب كنفقة، وإنما اعتبره مقابلا للخدمة المؤداة، وأكد على ذلك في المواد 32 و121 من الأمر 03/06، حيث نصت المادة 32 من هذا الأمر على أنه " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب "، ونصت المادة 121 من ذات الأمر والتي جاء فيها "... ويمثل الراتب المقابل للواجبات الأساسية للموظف " حيث يتبين من هذه المواد أن استحقاق الموظف لراتبه معلق بشرط أدائه للخدمة المنوطة به[2]، وهي الخدمة التي ينقطع عن أدائها بمجرد انتهاء العلاقة الوظيفية مما يؤدي لتوقف الإدارة عن دفع راتب الموظف لأن الراتب يخضع لقاعدة الدفع بعد أداء الخدمة.

أما في حالة نهاية العلاقة الوظيفة بسبب إحالة الموظف على التقاعد فيحصل على معاش تقاعد بدل من الراتب.

---

[1] سمية قادم، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023، الصفحة 85.

[2] عتيقة معاوي، النظام القانوني لراتب الموظف وفقا لأحكام قانون الوظيفة العامة، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، الصفحة61.

حيث تصدر الإدارة المستخدمة إشعارا بالإحالة على التقاعد وبعد موافقة الصندوق الوطني للتقاعد تصدر مقررة للتقاعد، وبعد ذلك يوقف راتبه وترسل إلى المراقب المالي للتأشير على المقررة وتبلغ إلى مفتشية الوظيفة ثم يبلغ بها المعني، وبعدها يتلقى معاشه من الصندوق الوطني للتقاعد.[1]

ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على معيارين:

– مبلغ المرتب الذي قد تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة.

– عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، على أن لا يقل عن 75 بالمئة من المبلغ السنوي الأجر الوطني الأدنى المضمون، وأن لا يتعدى نسبة 80 بالمئة من الأجر الخاضع للاشتراك والذي تقطع منه اشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي. [2]

الفرع الثاني: أداء الحقوق المالية المستحقة للموظف على الإدارة.

بانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها، تلتزم هذه الأخيرة بدفع الحقوق المالية المستحقة للموظف عليها، وهي الحقوق المالية التي نشأت أثناء العلاقة الوظيفية، حيث تقوم بتسوية جميع المستحقات التي على عاتقها والتي نشأت قبل نهاية العلاقة الوظيفية، كالرواتب المتأخرة والتعويضات كالتعويض عن الساعات الإضافية، ومختلف المنح والعلاوات.[3]

أي أن الإدارة بانتهاء علاقتها مع الموظف، تكون مجبرة على تسوية جميع الحقوق المالية العالقة التي اكتسبها هذا الأخير قبل انقطاع علاقته معها، وذلك تجنبا لضياع حقوقه، بالمقابل لم ينص الأمر 03/06 على أي حقوق مالية ملزمة للإدارة يكتسبها

[1] عبد القادر العناق، الحقوق المالية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019، الصفحة 75.

[2] محمد ريقط، مرجع سابق، الصفحة 37.

[3] بوطبة مراد، مرجع سابق، الصفحة 412.

الموظف بموجب نهاية خدمته، كما لم يتضمن هذا الأمر أي نص على ما يعرف بمكافأة نهاية الخدمة.

خلاصة الفصل:

أشرنا في فصلنا هذا إلى تبعات إنهاء العلاقة الوظيفية سواء من الناحية القانونية، التي ذكرنا فيها تبعاتها على الموظف، التي برزت في فقدان الموظف العمومي لهاته الصفة خصوصا وآثار أخرى، مثل إمكانية ترشحه لوظائف جديدة، وهل سيضل الموظف العمومي السابق متمتعا بحقوقه وضماناته، ومن ناحية أخرى ذكرنا فيها الآثار التي قد تصيب الإدارة بعد إنهاء علاقتها بالموظف، من كيفية تحريرها لمنصب عمل واستغلاله، ومدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء، وما إذا كانت هنالك إمكانية لمتابعة الموظف المنتهية عهدته تأديبيا.

كما أنه يجدر الإشارة إلى أنه تطرقنا أيضا إلى الآثار المادية بالنسبة للموظف العمومي، التي كانت تتمحور حول، انقطاع الراتب وكيف يمكن تعويضه، وما إذا أمكن الحصول على تعويضات مالية بعد انقضاء العلاقة، أما الآثار التي كانت تقع على عاتق الإدارة فكانت تتمثل في التوقف عن دفع الراتب، وإمكانية أداء الحقوق المالية للموظف.

خاتمـــــة

من خلال دراستنا لموضوع نهاية العلاقة الوظيفية، سواءًا بقوة القانون، أو بطريقة أخرى، عن طريق إرادة أحد الطرفين، إما الإدارة بصفتها الجهة المستخدمة أو الموظف، فالعلاقة الوظيفية لا تعتبر علاقة أبدية ودائمة، فهي قد تختتم بعدة طرق، إما عن طريق التقاعد في حالة إتمام الموظف العمومي لعلاقته الوظيفية حتى سن الإحالة على التقاعد، أو جراء فقدان الجنسية سواء عن طريق التنازل عنها بالنسبة للمواطن الأصلي، أو عن طريق التجريد منها لمكتسبيها، الذي يؤدي قطعا لفقدان المنصب الوظيفي، كما يمكن أيضا فقدان المنصب الوظيفي بسبب فقدان الحقوق المدنية جراء تبعات عقوبة جزائية، كما تؤذي الوفاة سواء كانت ناجمة عن أسباب مهنية أو وفاة طبيعية، لانتهاء الحياة مما يؤذي إلى انتهاء الحياة الوظيفية، هاته الأسباب صنفت ضمن قانون الوظيفة العمومية على أنها من الطرق القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية.

كما يمكن أن نجد أن للموظف العمومي في حالة عدم ارتياحه في منصبه الوظيفي الحق في الاستقالة كطريق لوضع حد للعلاقة الوظيفية مع الإدارة المستخدمة، لكن هذه الطريقة تكون وفق شروط وبعد قبولها من الإدارة المستخدمة وذلك خدمة لمصالح الإدارة، ومن جهة أخرى نجد أن للإدارة الحق أيضا في إنهاء العلاقة القائمة بينها وبين الموظف، في حالة ما إذا أخل بالواجبات و الالتزامات الملقاة عليه، وذلك إما بلجوئها للتسريح التأديبي، أو عن طريق العزل التأديبي.

ومما لاشك فيه أن إجراءات إنهاء العلاقة الوظيفية سواء كان بقوة القانون أو بإرادة أحد الطرفين، كغيرها من الإجراءات الرسمية تنتج عنه أثار قانونية ومادية، سواء على الموظف أو من جهة الإدارة كذلك حيث نجد أنه وفور انتهاء العلاقة الوظيفية يفقد صفة الموظف العمومي، كما قد يفقد الحق في الترشح للوظائف العمومية في حال فقدانه للجنسية أو الحقوق المدنية، كما يمكن أن ينجم عن إنهاء العلاقة الوظيفية بالعزل أو التسريح عدم تمكن الموظف العمومي من الترشح نهائيا لوظائف أخرى، إلا في حالة كان التسريح غير

تـأديبي، كمـا أن الموظـف العمـومي تنعـدم حقوقـه وواجباتـه الوظيفيـة فـور انتهـاء علاقتـه الوظيفيـة بـالإدارة بمـا أن هاتـه الحقـوق والواجبـات تـرتبط ارتباطـا وطيـدا بالوظيفـة ولـيس بشخص الموظف، وعند فقدانه للصفة تختفي هاته الحقوق والواجبات معها إلا ما يخص واجب حفظ السر المهني كإستثناء في بعض الوظائف كسلك الأمن الوطني مثلا.

كما أنه ينتج عن انتهاء العلاقة الوظيفية أثار على الإدارة حيث بمجرد انتهاء علاقة الموظف بها يصبح المنصب الوظيفي الذي كان يشغله شاغرا فتلجئ الإدارة من أجل سد الفراغ الذي تركه الموظف العمومي المنتهية علاقته بها عن طريق إعلان مسابقات التوظيف لتعيين موظف آخر، كما يمكن أن يتم إلغاء قرار الإدارة بتسريح الموظف أو عزله عند تقديمه مبررات مقبولة عند التظلم الإداري، أو عند لجوئه للقضاء الإداري لرد اِعتباره من أمام الإدارة ،كما تطرقنا أيضا إلى أنه لا يوجد أثر قانوني يبيح للإدارة متابعة الموظف تأديبيا، لأنه وكما هو معروف المتابعة التأديبية هي تابعة للوظيف العمومي وبما أن صفة الموظف لا تطلق على الموظف المنتهية عهدته فلا يمكن متابعته بهذا الشكل لاكن القانون أباح للإدارة متابعته جزائيا إذا ما اقتضت الضرورة ذلك، كما سبق وأشرنا أن مع انتهاء الحياة الوظيفية ينقطع الراتب الوظيفي عنه ويتم تعويضه عن طريق الراتب التقاعدي ،كما يتم منح الموظف العمومي تعويضات أو علاوات ناتجة عن أتعاب وظيفته، كما أن الإدارة تتوقف فوريا عن دفع الراتب الوظيفي فور إنهاء علاقته الوظيفية بها.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع خلصنا إلى بعض النتائج التالية:

- أنه وبانتهاء العلاقة الوظيفية بواسطة التقاعد، يؤدي هذا النوع من الإنتهاء إلى اِستبدال الراتب بالمعاش التقاعدي.
- وأنه في حالة اِنتهائها بواسطة فقدان الجنسية والحقوق المدنية، تؤدي إلى فقدان الموظف الحق في المعاش التقاعدي، وكذا فقدانه الحق في الترشح لوظائف أخرى.

- في حالة وفاة الموظف العمومي فإن المعاش التقاعدي الذي كان من المقرر أن ينتفع به الموظف في سن التقاعد ينتقل إلى زوجة الموظف ويصبح لها راتب تقاعدي بدل منه.
- كما أنه للموظف المستقيل الحق في الترشح لمناصب وظيفية أخرى عكس فاقد الجنسية أو المعزول عن وظيفته.
- كما أنه للموظف العمومي السابق الحق بالمطالبة بإستحقاقاته المادية المتأخرة.
- في حالة أن الموظف أحس بالظلم من الإدارة، أو أحس بتعسفها في استعمال حق العزل والتسريح، يحق له أن الطعن في هاته القرارات أمام الإدارة بإجراء التظلم الإداري أو بإجراء الإلغاء الإداري أمام القضاء الإداري.
- في حين للإدارة العمومية أيضا الحق في الإعلان عن شغور المنصب الوظيفي فور إنهاء علاقتها بالموظف صاحب المنصب وتعيين موظف آخر لشغل المنصب وضمان استمرارية المرفق العمومي.
- كما وصلنا إلى حقيقة أن الموظف العمومي فور إنهاء علاقته بالإدارة تنتهي إمكانية متابعته تأديبيا من طرفها.

أما من منظورنا الخاص فنرى أن تقديم بعض الإقتراحات قد يحسن من حيوية إنهاء العلاقة الوظيفية نذكر منها:

- رقمنة قطاع الوظيف العمومي وإنشاء بطاقة بيومترية لكل موظف كما هو معمول به في الدول الرأسمالية.
- استبدال نظام العزل الكلي للموظف من الوظيفة العمومية وعدم السماح له بالترشح بعد غيابه للمرة الأولى لمدة 15 يوما للمرة الأولى، وهذا عن طريق إنتهاج إما سياسة الإعذار أو عزل الموظف العمومي المتغيب لمدة تتراوح مابين ثلاث إلى خمس سنوات، بعدها يمكنه الترشح لوظائف أخرى بدل إعدام حياته الوظيفية.

- إجراء تعديل في المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية وذلك بإضافة حالة العجز الكلي عن مزاولة الوظيفة مثل شلل الموظف أو إصابته بأمراض عقلية تمنعه من أداء وظيفته إلى الحالات السبعة المذكورة في المادة سالفة الذكر.

الملاحـــق

ملحق رقم 01: مقرر الإحالة على التقاعد.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قـــــــرار أو مقـــــــرر

إحالـــــة على التقاعد

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

-و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

-و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـــ.....(سلك الانتماء) ؛

-و بناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم/تعيين .....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....،

-وبناءا على مستخرج قرار الترقية في الدرجة رقم.....المؤرخ في.....،

-وبناءا على تأشيرة الصندوق الوطني للتقاعد تحت رقم.....المؤرخة في.....،

-وباقتراح من .....،

يقـــــــرر

المادة الأولى : يحال .....(بيان الاسم واللقب) على التقاعد..... ابتداءا من اليوم الموالي لتاريخ تبليغه بقرار الاستفادة من معاش التقاعد

المـــــادة 2 : يكلف .....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـــ.....في.....

ملحق رقم 02: مقرر شطب بسبب الوفاة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قـــــــــرار أو مقـــــــــرر

شطب بـــسبب الوفـــاة

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم؛

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛

-و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء؛

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـــ.....(سلك الانتماء)؛

-وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم/تعيين .....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....،

-وبناءا على مستخرج شهادة الوفاة رقم.....المؤرخ في.....

-وباقتراح من .....،

يقـــــــرر

المادة الأولى : يشطب .....(بيان الاسم واللقب) من رتبة..... ابتداءا من.....

المـــــادة 2 : يكلف .....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـــــــــــ.....في.....

ملحق رقم 03: الإعذار الأول للموظف.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية ..... في: .....
المؤسسة : .....
الرقم: مدير المؤسسة
إلى
السيد : .....
الوظيفة : .....
.....

الموضوع : الإعذار الأول
المرجع : المرسوم التنفيذي 17- 321المؤرخ في 02 نوفمبر 2017

تطبيقا لأحكام وترتيبات المرسوم التنفيذي المذكور بالمرجع أعلاه والمتعلق بتحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لاسيما مواد الفصل الثاني منه .

ونظرا لغيابكم عن العمل خلال يومين متتاليين ابتداء من: .....

أوجه لكم إعذارا أولا واطلب منكم الإلتحاق بمنصب عملكم فورا. وإلا ستعتبرون متخلين عنه .وستتخذ ضدكم الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المرسوم سالف الذكر

مدير المؤسسة

وصل إستلام الإعذار الأول

أنا الموقع أدناه السيد : ..... الوظيفة: .....
بمؤسسة : .....
اشهد أني استلمت الإعذار الأول المتعلق بغيابي عن العمل خلال يومي عمل متتاليين.
تحت رقم..... المؤرخ في : ..... وذلك يوم .....

توقيع المعني ختم المؤسسة

ملحق رقم 04: الإعذار الثاني للموظف.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية ..... في: .....
المؤسسة : .....
الرقم : مدير المؤسسة

إلى
السيد : .....
الوظيفة : .....
.....

الموضوع : الإعذار الثاني
المرجع : المرسوم التنفيذي 17- 321المؤرخ في 02 نوفمبر 2017

تطبيقا لأحكام وترتيبات المرسوم التنفيذي المذكور بالمرجع أعلاه والمتعلق بتحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لاسيما مواد الفصل الثاني منه .

ونظرا لعدم التحاقكم بمنصب عملكم رغم استلامكم للإعذار الأول المسجل تحت رقم.....
المؤرخ في : ..... وذلك يوم .....

ونظرا لانقضاء أجل خمسة أيام -05 أيام- المحددة بموجب المادة 05 من المرسوم سالف الذكر من تاريخ استلامكم للاعذار المنوه به أعلاه

أوجه لكم إعذارا ثان واطلب منكم الإلتحاق مرة أخرى بمنصب عملكم فورا. والاستعرضون إلى العزل والشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية.

مدير المؤسسة

وصل إستلام الإعذار الثاني

أنا الموقع أدناه السيد : ..... الوظيفة: .....
بمؤسسة .....
اشهد أني استلمت الإعذار الثاني المتعلق بغيابي عن العمل دون عذر قانوني
تحت رقم..... المؤرخ في : ..... وذلك يوم .....

توقيع المعني ختم المؤسسة

الملحق رقم 05: مقرر العزل.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قـــــــرار أو مقـــــــرر

عـــــــزل

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

–بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 184 منه؛

–و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم؛

–و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛

–و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)؛ عند الاقتضاء؛

–وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ.....(سلك الانتماء) ؛

–وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ.....في.....المتضمن ترسيم/تعيين .....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....؛

–وبناءا على الإعذارات رقم.....المؤرخة في.....الموجهة للمعني (ة)؛

–وبناءا على أوصلة الاستلام رقم....المؤرخة في.....؛

–وباقتراح من .....

يقـــــــرر

المادة الأولى: يعزل .....(بيان الاسم واللقب) بسبب إهمال المنصب، ابتداءا من.....

المـــــادة 2 : يكلف .....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـــــــــــــــــــــــفي.....

الملحق رقم 06: مقرر التسريح.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قـــــــرار أو مقـــــــرر

تسريـــــح

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم؛

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛

-و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء؛

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ.....(سلك الانتماء)؛

-و بناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم/تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....،

وبناءا على محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي (أو في لجنة ترسيم؛ حسب الحالة) بتاريخ.....،

-وباقتراح من .....

يقـــــــرر

المادة الأولى : يسرح .....(بيان الاسم واللقب) بسبب خطأ مهني جسيم(أو فترة تربص غير مجدية)، حسب الحالة، ابتداءا من.....

المـــادة 2 : يكلف .....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـــ.....في.....

الملحق رقم 07: مقرر استقالة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قـــــــــــرار أو مقـــــــــــرر

إستقالـــــة

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

–بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

–وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

–وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

–وبمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

–وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـــ.....(سلك الانتماء) ؛

–وبناءا على القرار رقم..... المؤرخ في.....المتضمن ترسيم/تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....،

–وبناءا على طلب الاستقالة المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،

–وبناءا على موافقة السلطة السلمية،

–وباقتراح من .....،

يقـــــــرر

المادة الأولى :تقبل الاستقالة المقدمة من طرف .....(بيان الاسم واللقب) ابتداءا من.....،

المـــــادة 2 : يكلف .....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـــــــــــــــفي.....

قائمة المصادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر

1/ القرآن الكريم

2/ المعاجم

1- المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، دار النشر مجمع اللغة العربية، القاهرة، السنة 1972.

ثانيا: قائمة المراجع

1/ الكتب:

1- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.

2- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارة هومة، الجزائر، 2012.

3- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

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

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

6- سليمان أحمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985.

7- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

8- سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2009.

9- عبد الحفيظ عبيدة، الجنسية الجزائرية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2007.

10- عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، الطبعة الثانية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

11- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

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

13- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري: نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

3/الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

1- أماني بلعلمي، نظام الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإداري، تخصص الإدارة العامة القانون وتسيير الإقليم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2021.

2- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.

ب- مذكرات الماستر:

1- أحمد بن الصالح وعبد القادر حمادو، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تسيير المؤسسات، ماستر مهني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018.

2- الطاهر بوشيبة، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2017.

3- وفاء أرفيس وآية طويل، حالات إسقاط الجنسية وأثارها، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون أسرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوضياف، المسيلة، 2021.

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

5- محمد بودواية، التقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهاد الماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2015.

6- محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.

7- نجوان نعوم، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2014.

8- سمية قادم، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وأثارها على المسار المهني للموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023.

9- ليندة عبيدي وهادية بن سودة، عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 321/17، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2019.

10-عبد الباسط خالي ومحمد بن الشريف، النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018.

11- عبد الكريم بوضياف وإبراهيم حضرباش، نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.

12- عبد القادر العناق، الحقوق المالية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019.

13- عبد القادر ديدوح، سياسات التعاقد في الجزائر (واقع وآفاق)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2020.

14- عتيقة معاوي، النظام القانوني لراتب الموظف وفقا لأحكام قانون الوظيفة العامة، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017.

15- فرحات أطال وعبد القادر قريشي، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوقرة، بومرداس، 2018.

16- ثامر مبروكة و إسمهان شايب، الإستخلاف في ضل الوظيف العمومي على ضوء القانون 03/06 (قطاع التربية نموذجا)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، 2022.

3/ المقالات العلمية:

1-جمال قروف، <<الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير التأديب>>، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد الأول، جامعة سكيكدة، 2022.

2- عبد الهادي بن زيطة، <<أحكام تقاعد الإطارات للدولة في التشريع الجزائري>>، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد السادس، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، 24 فيفري 2021.

3- فاطمة عشة ولطفي شعباني، <<واقع تمويل التقاعد في الجزائر وتوازنه>>، مجلة نماء الإقتصاد والتجارة، العدد 02، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 19 ديسمبر 2020.

4- توفيق خالدي، <<الدعوى الإدارية مميزاتها وأنواعها (دراسة تحليلية)>>، مجلة المنار للدراسات والبحوث القانونية والسياسية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس، جوان 2022.

4/النصوص القانونية:

أ/ النصوص التشريعية:

1- القانون العضوي رقم 01/98، المؤرخ في30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، المعدل والمتمم بالقانون 11/22، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37 الصادر في 01 جوان 1998.

2- القانون رقم 12/83، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالقانون 15/16 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادر في 03 جويلية 1983.

3- القانون رقم 13/83، المؤرخ في 02 جويلية 1983،المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادر في 03 جويلية 1983.

4- القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم بالقانون13/22 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادر في 23 أفريل 2008.

5- القانون رقم 15/16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، العدد 78، الصادر في 31 ديسمبر 2016.

6- الأمر رقم 01/05، المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم للأمر 86/70، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 63، الصادر في 14 سبتمبر 2005.

7- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

ب/النصوص التنظيمية:

1- المرسوم التنفيذي رقم 409/08، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص لمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، الصادر في 28 ديسمبر 2008.

2- المرسوم التنفيذي رقم 322/10، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة للأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادر في 28 ديسمبر 2010.

3- المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017.

4- المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر في 30 جويلية 2020.

5- منشور إداري رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة.

6- برقية رقم 509 صادرة في 18 أفريل 2011، متعلقة بالسماح للموظفين المستقيلين من المشاركة في مسابقات التوظيف، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
مقدمة	**2**
الفصل الأول: حالات انتهاء العلاقة	
تمهيد	**6**
المبحث الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون	**7**
المطلب الأول: التقاعد	**7**
الفرع الأول: مفهوم التقاعد	**7**
الفرع الثاني: شروط التقاعد	**10**
المطلب الثاني: فقدان الجنسية والحقوق المدنية	**13**
الفرع الأول: فقدان الجنسية	**14**
الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية	**16**
المطلب الثالث: الوفاة	**17**
الفرع الأول: الوفاة الطبيعية	**17**
الفرع الثاني: الوفاة جراء حادث عمل أو مرض مهني	**18**
المبحث الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة أحد الطرفين	**21**
المطلب الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الإدارة	**21**
الفرع الأول: العزل	**21**
الفرع الثاني: التسريح	**27**
المطلب الثاني: الاستقالة	**34**
الفرع الأول: الاستقالة	**35**

الفرع الثاني: شروط الاستقالة	**37**
خلاصة الفصل	**39**
الفصل الثاني: آثار انتهاء العلاقة الوظيفية	
تمهيد	**41**
المبحث الأول: الآثار القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية	**42**
المطلب الأول: الآثار القانونية بالنسبة للموظف	**42**
الفرع الأول: فقدان صفة الموظف	**42**
الفرع الثاني: مدى القدرة على الترشح للوظيفة العمومية من جديد	**45**
الفرع الثالث: مدى استمرار الحقوق والضمانات والواجبات الوظيفية	**47**
المطلب الثاني: الآثار القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة	**48**
الفرع الأول: تحرير منصب عمل	**49**
الفرع الثاني: مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء	**51**
الفرع الثالث: مدى إمكانية متابعة الموظف تأديبيا بعد انتهاء العلاقة الوظيفية	**57**
المبحث الثاني: الآثار المادية لانتهاء العلاقة الوظيفية	**58**
المطلب الأول: الآثار المادية لانتهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظف	**58**
الفرع الأول: إنقطاع الراتب	**59**
الفرع الثاني: إمكانية الحصول على التعويضات المادية	**61**
المطلب الثاني: الآثار المادية بالنسبة للإدارة	**62**
الفرع الأول: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة	**62**
الفرع الثاني: أداء الحقوق المالية المستحقة للموظف على الإدارة	**63**
خلاصة الفصل	**65**
خاتمة	**67**
الملاحق	**71**

قائمة المصادر والمراجع	79
فهرس المحتويات	87
ملخص	

ملخص الدراسة

ملخص:

تعالج هذه المذكرة أحد أهم مواضيع الوظيفية العمومية وهو انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، حيث حاولنا من خلال هذه الدراسة عرض الأسباب والحالات المحددة قانونا لانقضاء و انتهاء هذه العلاقة، لذلك يمكننا القول أن علاقة الموظف بالإدارة لا تنقطع تلقائيا بل بتحقق أحد الأسباب الموجبة لذلك، و التي تعود أساسا لإرادة الإدارة أو برغبة وبإرادة من الموظف نفسه، كما يمكن أن تنقطع أيضا بقوة القانون، وبانقضائها تنشأ آثار قانونية ومادية تمس طرفي هذه العلاقة.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية، العلاقة الوظيفية، الموظف، الإدارة.

Summary :

This memorandum addresses one of the most important topics in public service, which is the termination of the legal relationship between the employee and the administration. In this study, we aim to present the legally defined reasons and circumstances for the dissolution and termination of this relationship. Therefore, it can be stated that the relationship between the employee and the administration does not terminate automatically but rather upon the occurrence of specific reasons leading to such termination, which may arise from the will of the administration or the desire of the employee. Additionally, the relationship can also terminate by operation of law، As a result of this termination, legal and material consequences arise that affect both parties to the relationship.

Keywords: Civil, Employment relationship (hiring relationship), Staff member (employee), Administration.