

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



ميدان: الحقوق

التخصص: قانون عام

من إعداد الطالب : الاكحل عبد الرحمن

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس أكاديمي

بعنوان

نهاية العلاقة الوظيفية

الأستاذة حبيبة قدة رئيسا
الأستاذ زكريا قشار مشرفا
الأستاذ صلاح الدين شرقي مناقشا

السنة الجامعي: 2015_2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والعرفان

بداية اشكر الله تعالى العلي القدير و احمد محمد الشاكرين حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه و بعد الحمد والشكر لله سبحانه لا بد أن نرد الفضل لأصحابه أتقدم بخالص الشكر و التقدير و العرفان لأستاذي الفاضل :
زكريا قشار لما جباني به من توجيه وإرشاد ولما قدمه لي من عون صادق و انتقاد هادف كان له الأثر العظيم في انجاز هذه الرسالة فجزاه الله عني خير الجزاء و الشكر موصول لكافة أسرة جامعة قاصدي مرباح بورقلة على ما لاقيناه من ترحاب وحسن استقبال خدمة للعلم وطلبتة كما أتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساعدني في إعداد هذه الرسالة من قريب أو من بعيد

الأكل عبد الرحمان

الإهداء

إلى أبي الذي سهر من أجل تربيّتي و تعليمي لأبلغ

اعلى المراتب إلى

أمي أمي أمي

حفهم الله ورعا هم و إلى جدتي أطال الله

عمرها إلى جميع الأهل و الأقارب و الأصدقاء كل باسمه

واخص بالذكر إخوتي الأعزاء و إلى أساتذتي على مر

الأطوار ...

إلى جميع طلبة العلم في هذا الوطن الحبيب

اهدي هذا العمل

مقدمة

مقدمة

تقوم الادارة العمومية بممارسة العديد من الأنشطة المهمة من أجل تحقيق المصلحة العامة ولعلى ابرزها تتجلى في تسيير المؤسسات والمرافق العمومية الرامية الى اشباع حاجات المواطنين هذا من جهة، والمحافظة على النظام العام من جهة أخرى، عن طريق الإمكانيات والموارد التي تملكها والتي تتمثل اساسا في الوسائل المادية والبشرية والأعمال القانونية التي تتخذها من اجل تسيير هذه الانشطة. وباعتبار الادارة العمومية شخص معنوي تمتلك الاهلية القانونية مما يمكنها من القيام بالأعمال المنوطة بها الا انه في الواقع لا يمكنها ان تباشر مهامها بنفسها بل تقوم بإسنادها الى اشخاص طبيعيين يعملون لصالحها وباسمها ويعبرون عن ارادتها وهؤلاء يعرفون بالوسائل البشرية او الموظفون العموميون وعليه فالموظف العمومي يعتبر الاداة المباشرة لتنفيذ وتحقيق اهدافها من خلال ممارسة مهامه المسندة إليه في اطار السلطة الادارية مثل اتخاذ القرارات وابرام العقود الادارية وتنفيذها نيابة عن الشخص

المعنوي بغرض ضمان سير المرافق العمومية بصفة منتظمة والمساهمة في بناء وتشبيد الدولة ويتوجب عليه اداء الخدمات الموكلة اليه على اكمل وجه واخلاص.

بناء على هذا فإنه لا يمكن تطور الدولة من دون وجود وظيفة عمومية تكون قريبة من المواطنين وقادرة على الاستجابة لتطلعاتهم وتحقيق رغباتهم، فالموظف هو الذي يظهر من خلاله الوجه الحقيقي للدولة وفي هذا الصدد تتولى الدولة تنظيم مسار حياته المهنية وحماية مركزه القانوني على نحو يضمن له الامن والاستقرار الوظيفي ورفع مستواه المادي والمهني لان تحقيق هذه الاخيرة من شأنه ان يعود بالإيجاب على استقرار الدولة وازدهارها هذا من جهة، والرقي بمستوى المجتمع والنهوض به من جهة اخرى.

والوظيفة العمومية في الجزائر تعتبر بمثابة مهنة دائمة يستثنى منها فئة الاعوان المتعاقدين فالموظف الذي التحق بالوظيفة ورسم في رتبة بالسلم الاداري يبقى في خدمة الدولة حتى سن الاحالة على التقاعد و خلال مساره المهني يرقى في الرتب و الدرجات العليا وفقا لشروط الكفاءة والاقدمية المطلوبة ويتقاضى مرتبا يوافق تصنيف مستواه التأهيلي ويستفيد من مكافئات تكفل له حياة لائقة وبهذه الكيفية فان الموظف يظل مستمرا في خدمة الدولة قبل بلوغه سن الاحالة على التقاعد الا اذا استقال او تم إنهاء مهامه لسبب طارئ أو تم عزله او تسريحه بقرار من المجلس التأديبي اذا ارتكب خطأ مهنيا جسيما.

والموظف في علاقته بالإدارة يتواجد في وضعية قانونية تنظيمية، إلا أنها ليست علاقة ابدية لا تنقضي على اعتبار الوظيفة مهنة يكرس ويخصص لها الموظف كامل وقته وجهده غير انه ووفقا للنظام الاوروبي المغلق الذي تبنته الجزائر فان العلاقة بين الموظف والادارة لا يمكن ان تنتهي إلا بناء على أسباب محددة سلفا وعلى سبيل الحصر بموجب نصوص قانونية دقيقة وواضحة، والادارة لا تملك اي سلطة الخروج عن هذه الأسباب أو التوسع في استعمالها كيفما شاءت، وهذا يعد ضمان للموظف العمومي التحق بخدمة الدولة او المؤسسات والادارات العمومية على سبيل الاستمرار إلا أن يتحقق سبب من أسباب المنهية لعلاقته بالإدارة التي ينتج عنها فقدانه لصفة الموظف.

وقد أورد قانون الوظيفة العمومية الصادر بموجب الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، الاسباب التي تؤدي الى فض العلاقة بين الموظف والادارة المستخدمة على سبيل في الباب العاشر منه وقد نصت عليها المادة 216 منه.

انطلاقا مما سبق ذكره يمكن أن نطرح الاشكالية الآتية:

ماهي الحالات والاسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة الموظف بالإدارة؟ وماهي الآثار المترتبة عن ذلك؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الإشكالات الفرعية الآتية:

- ✓ ما المقصود بالوظيفة العمومية؟
- ✓ من هو الموظف العمومي؟
- ✓ ماهي الحالات العادية لانتهاء خدمة الموظف العمومي؟
- ✓ ماهي الحالات غير العادية لانتهاء خدمة الموظف العمومي؟
- ✓ ماهي الاثار المترتبة على نهاية العلاقة الوظيفية ؟

الفرضيات :

- ✓ تنتهي خدمة الموظف العمومي برغبته وببلوغه السن القانونية.
- ✓ تنتهي خدمة الموظف العمومي بقوة القانون وبإجراء عقابي.
- ✓ نهاية العلاقة الوظيفية تترتب عليها اثار مهمة .

منهج الدراسة:

سنتبع من أجل دراسة المطروحة المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل ودراسة مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع نهاية العلاقة الوظيفية مع الاستعانة بالمنهج المقارن للمقارنة بين القانون الحالي والقوانين السابقة وعند الاقتضاء ببعض القوانين المقارنة. ادوات الدراسة : قصد الالمام بجوانب الدراسة والاجابة على الاشكالية والتساؤلات الفرعية وكذلك اختبار الفرضيات المقترحة اعتمدت على المسح المكتبي لمختلف الكتب الاساسية باللغة العربية وقمت بالاطلاع على الدراسات الاكاديمية سواء تعلق الامر بمذكرات الليسانس أم الماستر أم الماجستير .

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى :

- ✓ بيان النظام القانوني الذي يحكم انتهاء خدمة الموظف العمومي
- ✓ بيان الاثار المترتبة على انتهاء خدمة الموظف العمومي
- ✓ معرفة مدى سهر الادارة الجزائرية على تطبيق احكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية
- ✓ بيان مدى سلطة الادارة الجزائرية بخصوص انهاء خدمة الموظف
- ✓ معرفة مدى نجاعة احكام هذه النصوص في توفير الضمانات ومواكبة التطورات التي يشهدها العالم في الوقت الحاضر لصالح الفئة المستخدمة.
- ✓ ابراز مساهمة الادارة الجزائرية في منح الموظف حقوقه وتطبيق القانون عليه.
- ✓ وكذلك السعي لإثراء المكتبة القانونية في مجال دراسة انتهاء خدمة الموظف العمومي .

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية موضوع العلاقة الوظيفية من الناحيتين النظرية والعلمية:
فمن الناحية النظرية دراسة هذا الموضوع تعتبر مدخل هام للتطرق للعديد من المسائل المتصلة به فالبرغم من ان هذه الدراسة تقتصر على جزئية هامة من حياة الموظف العمومي , الا ان هذا لا يعني عدم تطرق الدراسة لأحكام الوظيفة بصفة عامة فأهمية البحث تقتضي من الطالب او الباحث الطرق لماهية الوظيفة العمومية وتعريف الموظف وتحديد طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدارة ، وتكمن الأهمية في بيان الجوانب القانونية لنهاية العلاقة الوظيفية سواء كانت في الحالات العادية او الحالات غير العادية ومن ثم نتناول ماهية هذه الاسباب وشروطها واثارها .
من الناحية العملية: تتجلى بمدى فعالية هذه القوانين ومسايرتها للواقع العملي ومحاولة ضمان الاستقرار للموظف وللهيئة المستخدمة وضمان الاستقرار الاجتماعي لذوي الحقوق في حال وفاة الموظف ومواصلة استقرار المرفق العمومي وتقديمه للخدمات لصالح جمهور المتعاملين معه .

أسباب اختيار الموضوع:

ان في كل دراسة يتناولها الطالب او الباحث حتما سوف تبرز اسباب اختياره للموضوع ونحن هنا في موضوع نهاية العلاقة الوظيفية الذي يمس شريحة عريضة من المواطنين وهم شريحة الموظفين وعليه فأسباب اختيارنا للموضوع تتمثل فيم يلي :

اولا الاسباب الموضوعية

- ✓ توضيح الاسباب و الحالات التي تنتهي بها خدمة الموظف العمومي
- ✓ معرفة مدى قيام الادارة العمومية بالإجراءات المتبعة لانتهاء خدمة الموظف المنصوص عليها في قانون التوظيف .
- ✓ معرفة الثار التي تترتب على نهاية خدمة الموظف
- ✓ نقص المراجع في المكتبة القانونية من الابحاث و الكتب المتخصصة في موضوع الدراسة ووقوعها ضمن المؤلفات العامة المتعلقة بالقانون الاداري في الكثير من الاحيان

ثانيا : الاسباب الذاتية

- ✓ الرغبة في التعرف على مختلف الاجراءات القانونية التي تنهي بها خدمة الموظف العمومي
- ✓ الرغبة والاهتمام بالدراسات القانونية في مجال القانون العام بصفة و قانون التوظيف العمومي بصفة خاصة .

صعوبات الدراسة :

من المسلم ب هان اي عمل او بحث علمي ل يخلو من العوائق و الصعوبات ومن ابرز الصعوبات التي واجهتني هي :

✓ نقص المراجع المتعلقة بنهاية العلاقة الوظيفية في بلادنا سواء كان من حيث الكتب ام الدراسات الميدانية في هذا المجال.

✓ شح القوانين الصادرة في الموضوع.

تقسيمات الدراسة:

و للتمكن من الإجابة على الاشكالية المطروحة قد اعتمدت في بحثي على الخطة التالية

حيث قسمته إلى مبحث تمهيدي ثم فصلين

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي

تضمن المبحث التمهيدي مطلبين وكل مطلب مقسم إلى فرعين ويفه سنتطرق الى المفاهيم الاساسية المرتبطة بالوظيفة العمومية من خلال التطرق الى التعريف بالمبادئ التي تقوم عليها هذه الاخيرة , كما تطرقت ايضا الى تعريفات تخص الموظف العمومي.

الفصل الأول : النهاية العادية للعلاقة الوظيفية

تضمن هذا الفصل مبحثين يحتوي المبحث الاول على مطلبين و المبحث الثاني على مطلبين ويحتوي

كل مطلب على ثلاث فروع وسوف نعالج من خلال هذه المباحث نهاية العلاقة الوظيفية في الحالات العادية.

أما الفصل الثاني فخصصته لنهاية غير العادية العلاقة الوظيفية ، الذي قسمته بدوره إلى مبحثين

الأول جاء في مطلبين بينما الثاني تضمن ثلاثة مطالب.

المبحث التمهيدي

الإطار المفاهيمي

تحتل الوظيفة العمومية مكانة بارزة في الهيكل المؤسسي للدولة وهذا راجع لاعتماد معظم دول العالم عليها في تسيير وإدارة مرافقها وتنفيذ سياساتها الرامية إلى تحقيق المصلحة العامة وتقديم خدمات لجمهور المواطنين، كما أن الموظف العمومي والذي يعتبر أداة الدولة في تحقيق تلك الغايات من خلال قيامه بالواجبات المحددة له في إطار تأدية الواجب الوظيفي المنوط به فالموظف لا يقل أهمية عن الوظيفة بل إن كلاهما تزداد أهميته بالتالي كلما ازدادت وتنوعت حاجات المجتمع وبذلك يتضح لنا الارتباط الوثيق بين الموظف العمومي والوظيفة وبين الدولة ونشاط الأجهزة الإدارية العامة التي لا تزال الوظيفة العمومية من خلالها محل اهتمام المشرعين والفقهاء في مختلف دول العالم بحيث تتحدد مكانة الوظيفة العمومية في بنية الكيان التنظيمي للدولة وكذلك مفهوم ودور الموظف وعلاقته بالدولة حسب الفلسفة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والاتجاهات الأيديولوجية لكل دولة فلا يمكن للدول القيام بالأعباء العامة من خلال ضمان ديمومة المرفق العمومي واستمراريته والمساواة الاستنادة من خدماته إلا من خلال وضع نظام للوظيفة العمومية مما يجعل الموظف العمومي رمزا حقيقيا للسلطة العامة ويقوم على

ادارة محايدة و ناجعة قادرة على تلبية رغبات المواطنين ومن ثم ارتأينا الا أن نتطرق إلى إبراز أهم الأفكار و المفاهيم الاساسية التي تحيط بالوظيفة العمومية من اجل رفع البس و الغموض الذي قد يعتري بعض المفاهيم المهمة التي تعترض ميدان الوظيف .

المطلب الاول: مفهوم الوظيفة العمومية

اهتمت الدراسات الحديثة بالوظيفة باعتبارها الركن الاساسي في العملية الادارية فالوظيفة العمومية هي الخلية الاساسية التي يعتمد عليها اي جهاز اداري في الدولة، فمعنى الوظيفة العمومية ارتبط تطوره بتطور الدولة الحديثة التي تنوعت الواجبات والخدمات التي تقدمها لجمهور المواطنين على نحو ارتبط معه قيام وخلود الدولة صاحبة السيادة بقيام وديمومة الوظيفة غير ان مفهوم هذه الاخير يختلف من دولة الى اخرى ومن نظام سياسي الى اخر وذلك باختلاف الظروف السياسية والادارية والتاريخية الخاصة بكل دولة ورغم ذلك هناك تماثل كبير في اهمية الوظيفة العمومية ومكانتها في بنية الكيان التنظيمي للدولة على الرغم من اختلاف مفاهيمها

الفرع الأول: المفهوم الفقهي للوظيفة العمومية

ومن ثم يمكننا تعريف الوظيفة العمومية بانها (كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تضعها السلطة المختصة و تتطلب في من يقوم بها و يباشرها مؤهلات وشروط معينة محددة مسبقا توجب على شاغلها القيام بأعباء ومسؤوليات محددة بغية تحقيق هدف معين او جزء من هدف يتصل بالصالح العام او بخدمة جمهور المنتفعين بالمرافق العامة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية).¹

أولاً: التعريف العضوي

- هي عبارة عن مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية الخاصة بالموظفين العموميين سواء المتعلقة بمستقبلهم الوظيفي وعلاقتهم بالإدارة أو التي تتصل بأدائهم لمهام الإدارة العمومية بإحسان و فاعلية.²
- أو هي مجموع مستخدمي الإدارة الذين يخضعون لنظام قانوني متنوع و منسجم وطبيعة هذا القانون تتحدر من القانون المطبق عليهم.
- ويعني كذلك بالوظيفة العمومية كل الأفراد الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العمومية، فهو يركز على نظام قانوني الذي يطبق على مجموع العاملين بالإدارة.

¹ عبد الحكيم سواكر , الوظيفة العمومية في الجزائر ط1, مطبعة مزوار , الجزائر 2011 ص 36.
² عمار بوحوش , الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة , دار البصائر للنشر و التوزيع الجزائر , 2008 , ص 301.

ويقوم المفهوم العضوي للوظيفة على أساس مبدأ الرتبة الشخصية والذي يركز اهتمامه على الموظف وبالجملة من المؤهلات والأقدمية في الوظيفيين مركزة في السلم الإداري بالنسبة لغيره من الموظفين وبصرف النظر عن النشاط الذي يقوم به الموظف وعلاقته بالأعمال الأخرى.³

- وتتميز الوظيفة وفق المفهوم العضوي بالدوام والاستقرار بحيث ينقطع لها الموظف ويبقى فيها حتى بلوغ السن القانونية لانتهاء الخدمة أو بتقديم الاستقالة أو بالغزل ولا يرتبط مصير الموظف بوظيفة معينة ففي حالة إلغاء الوظيفة التي يستغلها الموظف العمومي، لأي سبب من الأسباب الإدارية لها الحق في أن تستفيد من خدماته في أي عمل آخر يتناسب مع قدراته، بمعنى أن الموظف يلتحق بالوظيفة في أول المستويات ثم يتدرج فيها إلى أن يبلغ أعلى و أرقى المستويات، وحسب هذا المفهوم فإن المشرع يوفر للموظف العمومي ضمانات الاستقرار طوال مدة خدمته على أساس أنه سيكرس حياته للوظيفة. وبالتالي فإن ترتيب الوظائف العمومية، وفق المفهوم العضوي يقوم على أساس الموظف وما يحمل هذا الأخير من مؤهلات، وبعد ذلك البحث في طريقة استخدامه، في الوظيفة ومنه فإن الموظف يعين أولاً في وظيفة معينة على أساس تأهيله العلمي ثم يسند إليه العمل الذي يتناسب مع قدراته.

وفي ظل نظام الترتيب العضوي تقسم الأعمال إلى تقسيمات عروضية واسعة وفقاً للمؤهلات الموظفين وظروفهم الشخصية من دون أن يستند ذلك إلى دراسة تحليلية للوظائف تظهر حقيقة خصائصها و مقوماتها الأساسية، ويتميز المفهوم العضوي بجملة من الخصائص الآتية:

أ) سياسة اختيار الموظفين تقوم على أساس اختيار الأفراد المؤهلين تأهلاً علمياً، بعد اجتيازهم لامتحان يكشف المستوى الثقافي و يوفر لهم التدريب عند التحاقهم بوظائفهم التي أسندت إليهم لاكتساب التخصص المطلوب.

ب) عدم ارتباط مصير الموظف بوظيفة معينة، وإنما الإدارة يمكنها أن توظفه في أي وظيفة داخل الإطار العام للفتة التي يلتحق بها، وبالتالي فإن إلغاء الوظيفة لا يحتم فصل الموظف إذ يكفل المفهوم العضوي للموظف الاستقرار وذلك من خلال إمكانية نقله من وظيفته لأخرى.

ج) تعتبر الترقية إلى وظيفة أعلى بمثابة حق للموظف بقضائه لفترة زمنية في وظيفته الحالية و توفر بعض الشروط الأخرى المتعلقة بكفاية الموظف في أداء مهامه الوظيفية.

وبالتالي فالمفهوم العضوي للوظيفة العمومية، مما يجعل منها مهنة تتميز بالدوام والاستقرار كما أن الوظيفة العمومية تعتبر سلك ينخرط فيه الموظف يحصل عليه بمجرد قضائه فترة زمنية في الوظيفة، بالإضافة إلى شروط أخرى تتعلق بالكفاءة المهنية وتعني كذلك انتقال الموظف العمومي من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها من دون التركيز على وظيفة محددة، وقد تتم الترقية دون تغيير في الواجبات و مسؤوليات الموظف المرقى.

³ محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 19.26.27.28.

ثانياً: التعريف الموضوعي

الوظيفة العمومية هي عبارة عن مجموعة من الأعمال المتشابهة والمتجانسة و التي تكون مع بعضها كياناً وظيفياً يكفي لتشغيل موظف متفرغ لأدائها.⁴

ويقصد بها كذلك تلك التي تعبر عن نظام قانوني خاص يظهر مميزاتها ويطبق على كافة أعوان الدولة الذين يعملون في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري.

فالمعنى الموضوعي يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يقوم بممارستها شخص بطريقة دائمة داخل الإدارة، مستهدفا المصلحة العمومية ومن ثم فالوظيفة العمومية ليست من الحقوق المالية، المملوكة لصاحب الوظيفة والتي يمكنه أن يتنازل عنها وفق مشيئته.⁵

وباختصار فالمعنى الموضوعي يركز على الأعمال والمهام التي تقوم بها الإدارة عن طريق جملة الموظفين، من دون البحث في المراكز القانونية للموظفين، ومنه فالوظيفة العمومية تعتبر عمل تخصصي لدرجة دقيقة، يضطلع بها موظف له خبرة إدارية بالوظيفة الذي يستولى القيام بأعبائها.

ويتميز التعريف الموضوعي بعدة خصائص أهمها:

تعريف الوظيفة ووصفها وصفا مجردا في البداية ثم يتم البحث بعدها عن الموظف الذي تتوفر فيه مؤهلات والخبرة اللازمة لشغلها.

ب- ارتباط الموظف بالوظيفة التي تم اختياره لشغلها على أساس مقوماتها وخصائصها مما يجعل نقل الموظف من وظيفة لأخرى ذات خصائص مغايرة أمر متعذر التحقيق.

ج- تأخذ الترقية دائما حكم التعيين في وظيفة أعلى وبشروط أفضل وهي ليست حق مكتسب للموظف يحصل عليه بمجرد قضائه فترة زمنية في الوظيفة وإنما ترتبط الترقية دوما بالصلاحيات والجدارة، وتعتبر سياسة الترقية على هذا الشكل امتداد لسياسة الاختيار في شغل الوظائف العمومية والتي تقوم على أساس اختيار أفضل العناصر لشغل وظيفة محددة الأمر الذي يجعله مرتبط بها وجودا وعدما.

والجدير بالذكر أن الوظائف العمومية حسب المفهوم الموضوعي تقوم على أساس التخصص الدقيق وأنها وظائف مؤقتة وليست مستقرة وثابتة فمصير الموظف يرتبط بالوظيفة التي يشغلها، فإذا ألغيت الوظيفة لأي سبب من الأسباب تنتهي خدمة الموظف العمومي تبعا لذلك

والمفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية يطبق في الولايات المتحدة الأمريكية ولهذا يطلق عليه المفهوم الأمريكي، لأنه لا يطبق خارج الولايات المتحدة إلا في عدد قليل من الدول والتي نذكر منها على سبيل المثال سويسرا وكندا و البرازيل. وفي ظل هذا المفهوم لا تعبر الوظيفة العمومية مهنة بل تعتبر عمل

⁴ عمار بوحوش , مرجع سابق , ص 301.

⁵ محمد انس قاسم , مرجع سابق , ص 21.23.25.

تخصصي له خصائص محددة يحتاج في ممارسته إلى شخص فني متخصص وله خبرة و دراية كافية بالوظيفة الذي سيتولى أعباءها و يمارس مسؤوليات

الفرع الثاني: المفاهيم التي تقوم عليها الوظيفة العمومية في الأنظمة القانونية المقارنة

تهدف الوظيفة العمومية إلى تحقيق جملة من الأهداف، ضمن النشاطات المختلفة للدولة و الوظيفة إذا تم أدائها على أكمل وجه يكون دورها إيجابيا في تحقيق الغايات التي تسعى الدول إلى تحقيقها من أجل خدمة المجتمع، وبالتالي يختلف مفهوم الوظيفة العمومية من دولة إلى أخرى وذلك باختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والإدارية و التاريخية التي تخص كل دولة.

وعليه سنتطرق في هذا الفرع للنظامين الرئيسيين للوظيفة العمومية اللذين يسودان العالم في الوقت الحالي وهما النظام المغلق أو المفهوم الأوروبي و النظام المفتوح أو المفهوم الأمريكي

أولاً: الوظيفة العمومية وفق النظام المغلق أو المفهوم الأوروبي

تعتبر الوظيفة العمومية وفق هذا النظام عمل مستقر يتصف بالدوام، والاستقرار ويخضع لنظام قانوني خاص و مستقل، يختلف عن النظام الذي يحكم العمل في القطاعات الأخرى ويتفق مع الهدف المراد تحقيقه من الوظيفة العمومية، وهو تحقيق المصلحة العمومية. والوظيفة العمومية وفق هذا النظام تتصف بمهنية أكبر بحيث يتفرغ لها الموظف ويكرس لها معظم حياته و يتمتع من خلالها بضمانات وحقوق تختلف عما هو مقرر في الوظائف الأخرى. ويقوم نظام الوظيفة العمومية وفق مفهوم الأوروبي على أسس شخصية تتمثل في أن الموظف العمومي يكون في مركز قانوني وتنظيمي يخضع لمجموعة من القواعد القانونية، يتمتع من خلالها بمجموعة من الحقوق ويلتزم بمجموعة من الواجبات لا نجد لها مثيلا في القطاعات الأخرى.

وأخذت به عديد الدول الأوروبية منها فرنسا وبلجيكا وألمانيا ومعظم الدول العربية منها الجزائر وتونس. ويتميز المفهوم الأوروبي أو النظام المغلق بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها في النقاط الآتية:

- أن الوظيفة العمومية تتميز بعنصر الدوام والاستمرار وبأنها خدمة ذات طبيعة خاصة الهدف منها ضمان سير المرفق العمومي بانتظام، فهي مهنة وعمل دائم يتفرغ لها الموظف طوال حياته الوظيفية حتى يبلغ سن الإحالة على التقاعد يمارس خلالها الموظف العمومي عدة وظائف ويتدرج على درجات السلم الإداري.

- أن الموظف يحوز على أهميته كبيرة، فالموظفين ينخرطون في الوظيفة العمومية في بداية حياتهم الوظيفة ويتفرغون لها مدى الحياة، دون أن يرتبط بوظيفة معينة بل يمكن نقله من طرف الإدارة المستخدمة إلى أي وظيفة أخرى إذا اقتضت الضرورة ذلك وقد يرقى إلى وظيفة أعلى وذلك بناء على أقدميته و كفاءته كما يجوز للإدارة أن تستفيد من خدمات موظفيها في أي عمل آخر، فصفة الموظف

العمومي تستقل عن الوظيفة نفسها، وعليه فإن إلغاء الوظيفة العمومية لا يترتب عنه بالضرورة فصل الموظف العمومي عن وظيفته.

- لا يشترط في من يتقدم لشغل وظيفة عمومية التخصص الدقيق وإنما يكفي بالتخصص العام لكن يتم الالتحاق بالوظائف العمومية بعد إجراء امتحان يكشف عن مستواهم الثقافي والعلمي ومدى استعدادهم لتقلد الوظيفة وبعد ذلك، يوفر لهم التدريب الكافي بعد التحاقهم بالأعمال التي أوكلت إليهم قصد اكتسابهم التخصص المطلوب. وعلى هذا الأساس فإن تعيين الموظفين الجدد يكون بناء على حاجة الإدارة.⁶

ثانياً: الوظيفة العمومية وفق النظام المفتوح أو المفهوم الأمريكي

-وفق هذا المفهوم فإن الوظيفة العمومية لا تحظى بأي نظام خاص يختلف عن النظام الذي يحكم القطاعات الأخرى فهي مهنة لا تكاد تختلف عن العمل في القطاعات الخاصة وتحتوي على مجموعة من التصرفات لا تختلف في خصائصها عن الأعمال الخاصة، فالموظف في النظام الأمريكي يخضع لنفس النظام القانوني الذي يخضع له جميع العاملين ليس له من الحقوق إلا ما يستمده من الدستور مباشرة، أو قوانين العمل فهي بهذا لا تعتبر عملاً مستقراً ودائماً بل هي عمل متخصص له مميزات محددة ترتبط بالوظيفة في حد ذاتها. وتحتاج في ممارستها إلى شخص فني متخصص له خبرة، و دراية بالعمل الذي يتولى أعباءه، وعليه يرتبط عمل الموظف بالوظيفة نفسها فلا ينتقل من وظيفة لأخرى. ولا يرقى على وظيفة أعلى منها، ويؤدي إلغاء الوظيفة إلى إنهاء علاقة الموظف بالخدمة. وعليه فإن الموظف في النظام الأمريكي المفتوح أقل ثباتاً واستقراراً منه في النظام الأوروبي المغلق. وهكذا يتضح لنا أن الوظيفة العمومية وفق المفهوم الأمريكي المفتوح تقوم على أسس موضوعية تستند إلى الوظيفة في حد ذاتها وما تقوم به من مسؤوليات بواسطة مواطنيها من دون التركيز على أحوال هؤلاء الموظفين ومراكزهم القانونية. وليس على أسس شخصية كما هو الحال بالنسبة للنظام المغلق بحيث أن النظام الأمريكي يركز في فلسفته على أهمية الوظيفة العمومية باعتبارها النسبة الأساسية التي تقوم عليها الخدمة المدنية وذلك مع مراعاة معايير التخصص الدقيق وضرورة إثبات الخبرة والمؤهلات اللازمة عند اختبارها للموظف العمومي. و التأكد من تأقلمه مع ظروف العمل وسرعته إتقانه لأعمال وظيفته حسب طبيعة كل وظيفة ووفق للتنظيم المعمول به.

فهذا النظام يستند في فلسفته إلى النظرة الأمريكية الخاصة للحرية والديمقراطية، التي ترى خضوع الإدارة لنفس القواعد القانونية التي يخضع لها الأفراد، ولذات الرقابة القضائية وهي في نفس المنزلة التي يتمتع بها الأفراد.

⁶ عبد الحكيم سواكر / مرجع سابق , ص 43.42.41.

ونجد أن النظام المفتوح قد طبق في العديد من دول العالم من بينها الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وسويسرا وفلندا وبعض الدول العربية وخاصة الأردن

ويمكننا سرد أهم الخصائص التي يتصف بها هذا النظام في النقاط التالية:

- أن الوظيفة العمومية حسب هذا النظام مجموعة التصرفات والنشاطات التي يباشرها الموظفون لا تختلف عن العمل في المشاريع الخاصة.

- أن الموظف المفهوم العمومي يشتغل وظيفة محددة ولمدة معينة تدخل في نطاق تخصصه وبذلك فهي تحتاج إلى شخص فني ومتخصص له من المؤهلات والخبرة الكافية التي تمكنه من أداء أعبائه الوظيفية على أكمل وجه ولفترة مؤقتة، وبتعبير آخر أن الوظيفة العمومية مهنة متخصصة ومؤقتة ومنه فإن الموظف الذي يشغلها يتم فصله في حال إلغائها وليس له الحق في الاحتجاج على الإدارة.⁷

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من النظاميين

في بعض الحالات لا تنص قوانين المتعلقة بالموظفين صراحة على تبني أي نظام من نظم الوظيفة العمومية، بل تكتفي فقط بتحديد العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالدولة وتترك أمر تحديد طبيعة هذا النظام للفقهاء والقضاء الإداريين، وهذا هو منهج القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر التي لم تنص صراحة على طبيعة نظام الوظيفة العمومية المتبع بل اكتفت بتحديد فئات الموظفين الخاضعين لأحكامها وتحديد طبيعة العلاقة التي تربطهم بالدولة.

ومن خلال استقراء نصوص الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتباره الرابط المشترك الذي يحكم الوظيفة العمومية في الجزائر

يمكننا القول أن المشرع الجزائري تبني كأصل عام النظام الأوروبي المغلق للوظيفة العمومية مع الأخذ بالنظام التعاقدية للوظيفة العمومية باعتباره استثناء للعلاقة القانونية الأساسية والتنظيمية، وهذا حسب نص المادة 07 من نفس الأمر التي نصت على أنه (يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية) وعلى الرغم من أخذ المشرع الجزائري بالنظام التعاقدية للتوظيف في بعض مناصب الشغل إلا أنه لم يبتن صراحة النظام المفتوح الذي يتميز بخصائص ومميزات لا تنطبق على النظام الأوروبي المغلق ، وهذا لاعتبارين أساسيين وهما:

الاعتبار الأول: أن المشرع الجزائري تبني كأصل عام تكييف النظام المغلق لطبيعة العلاقة التي

تربط الموظف العمومي بالدولة التي يرى أنها علاقة قانونية أساسية والتي يتحدد على أساسها النظام

الوظيفي والمركز القانوني للموظف العمومي أين يكون هذا الأخير في مركز تنظيمي لائحي في علاقته بالإدارة.

⁷ عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق , ص 44.43.

بينما لم يتطرق للعلاقة التعاقدية إلا من خلال الفصل الرابع الذي يحكم الأنظمة القانونية الأخرى للعمل الذي جاء مقتضبا وترك تفصيل طبيعة هذه العلاقة للنصوص التنظيمية، هذا ما يدل على اتجاه المشرع في اعتناق المفهوم الأوروبي.⁸

الاعتبار الثاني: هو أن المشرع الجزائري أراد تدعيم العلاقة القانونية الأساسية السائدة في الوظيفة العمومية بأشكال قانونية أخرى لعلاقة العمل والتي من شأنها أن تضيء أكثر مرونة من أجل التكفل ببعض النشاطات فأخذ بالعلاقة التعاقدية كاستثناء على العلاقات اللائحية وهي علاقة تختلف عن التعاقد في نطاق القانون الخاص، بل تجد أساسها في نطاق القانون العام، بمعنى أن العقد الذي يربط الموظف المتعاقد بالإدارة العمومية في الجزائر يعتبر عقد إداري يحد أساسه عن طريق التنظيم وليس عقد مدني. لأن تكيف العلاقة على أساس العقد الإداري الذي يركز في النصوص القانونية والتنظيمية يسمح للإدارة بالاستفادة من السلطات والامتيازات التي يمنحها لها النظام القانوني للعقود الإدارية واستبعاد تطبيق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين الذي يتعارض مع حاجيات المرافق العمومية. كما تختلف نظرة المشرع الجزائري للإدارة على عكس نظيره الأمريكي الأنجلو سركسوني، فالإدارة حسب المفهوم الجزائري تمتلك العديد من السلطات والامتيازات ما يسمح من مباشرة مهامها وتحقيق الهدف الذي ترمي إليه وهو تحقيق المصلحة العمومية.

الفرع الثالث: أهمية الوظيفة العمومية

كانت الوظيفة العمومية في السابق تحظى بأهمية جد ضئيلة على عكس ما هي عليه اليوم، ففي القرن الثامن عشر (18) وفي ظل سياسية الحياد التي كانت تلزمها الدولة لم يكن هذه الأخيرة تمارس سوى وظائف محددة بالرغم من كل ما تملكه من سلطة، فلا تستطيع أن تتجاوزها إلى غيرها من الوظائف الأخرى فالدولة في ظل هذه السياسة تقوم بهذه الوظائف لمجرد تحقيق سبب وجودها وقيامها كسلطة صاحبة سيادة وكانت هذه الوظائف تتركز في توفير الدفاع الخارجي ونشر الأمن والطمأنينة داخل إقليمها مع توفير العدالة بين أفراد المجتمع عن طريق مرفق القضاء، ويبدو جليا أن هذه الوظائف المحدودة كانت تتميز بخاصتين أساسيتين هما:

(1) - أنها وظائف يعجز الأفراد عن القيام بها وأنها بحكم طبيعتها تخص الدولة وحدها دون غيرها باعتبارها صاحبة سلطة وسيادة.

(2) - أنها وظائف ذات طابع إداري بحت.

أما الأفراد فكانوا يزاولون نشاطهم في إنتاج السلع والخدمات وكان هذا الشعور السائد في هذه الحقبة التاريخية هو أن تدخل الأفراد في شؤون السياسة يؤدي إلى تدهور النشاط الاقتصادي وكانت السياسة

⁸ عبد الحكيم سواكر، مرج سابق، ص 45.

المتبعة من طرف الحكومة في هذه الحقبة الزمنية هي سياسة الحرية الاقتصادية بمعنى عدم تداخلها في شؤون الصناعة و التجارة و مختلف مجالات النشاط الفردي.

وفي ظل المفهوم التقليدي لدور الدولة والذي ساد الفكر الاقتصادي الكلاسيكي بزعامة آدم سميث لم يكن من المتصور في نظر (سميث) وأتباعه أن تتجاوز الدولة تلك الحدود وإلا فقدت مبرر وجودها، وأساس شرعيتها ومن حق الناس أن يتخللوا عن واجب الطاعة لأوامرها.

كما أن التأميم لم يكن إجراء واردا في تلك الحقبة ولم يكن في تصور هؤلاء الاقتصاديين أن تمارس الدولة ولو عن طريق التأميم ملكية وسائل الإنتاج لأن مثل هذه الملكية سوف تزيد من الأعباء الإدارية للدولة، ويعتبر اعتداء على حقوق الأفراد والحرية الاقتصادية الذي يستحق المقاومة من طرفهم.

وبعد حلول القرن العشرين بدأت سياسة التدخل بانتشار المذاهب الاشتراكية وبدأ دور الدولة يتجه اتجاهها جديدا، واقتحمت مجالات كانت حكرا على الأفراد كالأنشطة الصناعية والتجارية والمالية والزراعية مما ترتب عليه إنشاء مرافق وإدارات جديدة من أجل تنظيم وإدارة هذه الأنشطة.

ولم يقتصر التغيير في ودور الدولة على تلك المهام الجديدة بل أن الوظائف التقليدية اتخذت صور وظائف شبه جديدة. فمرفق الدفاع يعتبر من المرفق التقليدية إلا أن الفارق شاسع بين الجيوش القديمة والتي عددها محدود وأسلحتها بدائية، وبين الجيوش الحديثة التي ازداد عدد وتطور تسليحها وطرق تسييرها ونفس الملاحظة يمكن أن تقال بالنسبة للوظائف التقليدية للدولة كالقضاء الذي عرف فروعاً جديدة مثل قضاء الأحداث وقضاء التنازع ومختلف المحاكم المهنية. ونفس الشيء يقال بالنسبة لمرفق البوليس، وبالتالي لم يعد يصدق ما يقال بأن مهمة الإدارة مقصورة على التنفيذ فقط.

بل أن الإدارات في معظم الدول هي التي تقوم برسم السياسة العامة وذلك عن طريق ما تملكه من معلومات ووسائل فنية لا تتوفر لأعضاء البرلمان، من هنا تظهر الأهمية الكبيرة لموضوع الوظيفة العمومية والموظفين العموميين وهم الطائفة الأكثر أهمية بين عمال الإدارة.⁹

وتظهر الأهمية التي تحظى بها الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال اعتبارها أحد أهم المحاور وتلك بمناسبة تنصيب لجنة إصلاح هياكل الدولة والتي أشرف على تنصيبها رئيس الجمهورية بتاريخ 25 نوفمبر 2000 والذي اعترف في كلمته أثناء التنصيب أن منظومة الوظيفة العمومي ليست سوى انعكاسا لتصورنا للدولة ولا عجب أن تحتل الوظيفة العمومية أحد أبرز معالم الإصلاح الإداري في الجزائر في كل مرحلة خاصة. بعد إقراره للتعددية السياسية، وبرز موقعها أكثر بعد ظهور فكرة الحكم الرشيد. و التي تغيرت من خلالها فكرة الخدمة العمومية وحياد الموظف العمومي وفعالية قطاع الإدارة والمساءلة الإدارية وشفافية التسيير العمومي وغيرها من مقتضيات الحكومة.

⁹ عبد العزيز السيد جوهري , الوظيفة العامة , دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , ص

فقد أصبح الموظفون في معظم الدول يمثلون شريحة مهمة باعتبارها متواجدة على مختلف الأصعدة المركزية والمرفقية فعلى سبيل المثال قدر عدد الأشخاص العاملين في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر سنة 2013 بـ 1.906.875 موظف وعون عمومي حيث بلغ عدد الموظفين 1.511.952 موظف وقدر عدد المتعاقدين بـ 394.923 اي مايمثل نسب مئوية تقدر بـ 79.64 % بالنسبة للموظفين و 20.36 بالنسبة للمتعاقدين.¹⁰

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي

لقد شكل تحديد مفهوم الموظف العمومي تباينا كبيرا بين العدد من الآراء و النظريات لرجال القانون والقضاء والفقهاء الى غاية ان توصلوا الى اتفاق حول الراي الانسب لتعريف الموظف حيث إعتبروه بأنه (كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الاداري لذلك المرفق)¹¹

الفرع الأول: الموظف العمومي في الفقه والقضاء

أولا: تعريف الموظف العمومي فقها.¹²

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العمومي حيث عرفه بأنه «شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام» وحتى تكون بصدى موظف عمومي لابد من توافر المعايير الآتية:

- 1 - ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة: ويقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون استعانتها به عارضة وانطلاقا من هذه الميزة أو العنصر لا يمكن اعتبار الأعوان المؤقتين والأعوان المتعاقدين من قبل الموظفين العموميين لانثناء عنصر الديمومة بالنسبة إليهم ولأن الاستعانة بهم عرضية، فعنصر الديمومة هو الذي يميز الموظف العمومي عن العامل الخاضع للتشريع الاجتماعي أو العامل في القطاع الاقتصادي فهذا الأخير نجده معرضا في حالات معينة للتسريح الجماعي لدواعي اقتصادية.
- 2- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام: ونتيجة لذلك يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري مع شرط الديمومة.
- 3- أن يعين من قبل السلطة المختصة حتى يكتسب الشخص صفة الموظف العمومي في الجزائر ينبغي أن يتم أولا تعيينه في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة فيقتل في وضعيته الأولى رتبة من رتب

¹⁰ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر 2015، ص 31.30.

¹¹ رشيد حباتي، مرجع سابق، ص 15.

¹² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 24.23.22.

هذا السلم بصفة متمرن وهو ما ينبغي الإشارة إليه في المقرر أو قرار التعيين الصادر عن السلطة المختصة ويخضع بعد هذا لفترة تجريبية تحددها النصوص.

4- أن يتم ترسيمه في رتبته: بعد انقضاء فترة التجربة وثبوت نجاح العون المتربص فيها تصدر الإدارة المختصة بعد استشارة لجنة متساوية الأعضاء قراراً أو مقررًا ترسم بموجبه العون في أحد درجات التسلسل الإداري وبذلك تكتمل عناصر الموظف العمومي وهذا ما نصت عليه المادة 4 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبصدور قرار أو مقرر الترسيم ينقل العون من وضع المتربص إلى وضع الموظف الدائم ويصبح حينها يتمتع بالحماية المقررة له في القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ثانياً: تعريف الموظف العمومي قضائياً¹³

ورد تعرف في محكمة العدل الاردنية بخصوص الموظف العمومي قد قضت في احد احكامها بان (الموظف العمومي هو الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام وينسحب هذ التعريف على موظفي المؤسسات العامة) وذهبت ايضا ادارة الفتوى والتشريع في الكويت الى تعريف الموظف العمومي بانه كل شخص يقوم بالعمل في خدمة مرفق عام يدار بطريق مباشر وان يكون قد شغل مركزه الوظيفي بطريق قانوني سليم سواء بصفة دائمة او مؤقتة

ومن خلال الاطلاع على التعريف الذي اصدره القضاء الاداري في الاردن وكذلك ادارة الفتوى و التشريع في الكويت نجدهما قد شملا تعريف الموظف على كافة الاشخاص العاملين في المرافق العمومية اما الاختلاف في الموقف القضائي بين الاردن والكويت بخصوص تعريف الموظف هو ان مح لئمة العدل العليا الاردنية نجدها قد اشترطت قيام الموظف بعمل دائم على خلاف ادارة الفتوى والتشريع في الكويت التي لم تميز بين الموظف العمومي الذي يعمل بصفة دائمة او مؤقتة.¹⁴

الفرع الثاني: مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري

عرفت الجزائر منذ الاستقلال الى غاية يومنا هذا العديد من التشريعات التي تحكم الوظيفة العمومية بين اكثر من قانون وتشريع على نحو ورد فيه تعريف الموظف العمومي في اكثر من قانون مع اختلاف وتنوع التعريفات الممنوحة لمعنى هذا الاخير ولعلى سبب اختلاف هذه التعريفات يعود الى فلسفة الحكم والمعطيات السياسية والاقتصادية السائدة خلال حقبة زمنية ومحاولات الاصلاح التي تهدف السلطة العامة الى تكريسها في ذلك الوقت من خلال تنظيم ميدان الوظيفة العمومية ومن ابرز التشريعات التي

¹³ عمار بوضياف , مرجع سابق , ص 19.18.17.16.

¹⁴ عبد العزيز سعد مانع العنزي , النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف الام (دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي) , جامعة الشرق الاوسط , رسالة ماجستير 2012.

تطرق فيها المشرع الجزائري لمفهوم الموظف العمومي قانون الوظيفة العمومية الامر 03.06 والامر 01.06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته وسنتطرق الى توضيح مفهومه فيهما.

أولاً: الموظف العمومي من خلال قانون الوظيفة العمومي

وضع المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية تعريفاً للموظف العمومي، ومن أجل معرفة معنى الموظف العمومي في التشريع الجزائري الحالي حاولنا جمع مجموعة الأحكام والنصوص القانونية التي وردت في هذا المجال من أجل الوقوف على تعريف شامل لمعنى الموظف العمومي والذي يمكننا من خلاله تمييزه عن غيره من الأعوان و الذين يمارسون مهامهم في قطاع الوظيفة العمومي.¹⁵

وعليه فقد قام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بتنظيم العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالدولة في المواد من 04 إلى 09 حيث تطرق إلى تحديد معنى الموظف العمومي في المادة الرابعة و التي نصت على أنه

ومما سبق يمكن القول أن المشرع الجزائري من خلال المادة الرابعة حول من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضع تعريفاً شاملاً لمعنى الموظف العمومي وهو أن الموظف العمومي هو: العون المعين في وظيفة دائمة والمرسم في رتبة من السلم الإداري ويكون ذلك بناء على قرار أو مقرر صحيحاً في إجراءاته والجهة القائمة به.

ثانياً: الموظف العمومي من خلال قانون مكافحة الفساد

من خلال الأمر رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته نقرأ تعريفاً آخر موسعاً للموظف العمومي فقد نصت المادة الثانية منه على أنه:

(1)- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميه.

(2)- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو دون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى، تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

(3)- كل شخص آخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به. فمن خلال النص أعلاه نلاحظ أن توسيع لمفهوم الموظف العمومي مقارنة بما هو منصوص عليه في قانون الوظيفة العمومي سواء من حيث الأعوان الذين يمكن أن تضافي عليهم هذه الصفة أو من حيث

¹⁵ عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق , ص 26.25.

الهيئات التي يعمل فيها هؤلاء، فيكون بذلك صاحب العهدة الانتخابية أيا كان المجلس الذي يتواجد فيه موظفا عموميا، كما يكون القاضي والعون المؤقت بل حتى العامل بالمجان موظفا عموميا. ولعل الحكمة التي أراد المشرع الجزائري بلوغها من خلال التوسع في مفهوم الموظف العمومي توفير وقاية وحماية أكبر للقطاعات العمومية من الفساد ومكافحة معظم مصادره والقضاء عليها.¹⁶ ويلاحظ أنه تعريف مقتبس حرفيا من نص المادة الثانية من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والتي تمت المصادقة عليها من طرف الجمعية العام للأمم المتحدة بمدينة نيويورك بتاريخ 31 أكتوبر سنة 2003 والتي صادقت عليها الجزائر بتحفظ وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 128/04 المؤرخ في 19 أبريل 2004 المتضمن التصديق بتحفظ على الاتفاقية المذكورة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 2004 وهو نفس التعريف تقريبا الذي ورد في المادة الأولى من اتفاقية الإتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته والمعتمدة في **مابوتو** في 11 يوليو سنة 2003 وتمت المصادقة عليها بموجب مرسوم الرئاسي رقم 137/06.¹⁷

¹⁶ الامر 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006. المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته .

¹⁷ عمار بوضياف , مرجع سابق , ص 28.27.

الفصل الأول

النهاية العادية للعلاقة الوظيفية

الفصل الأول:النهاية العادية للعلاقة الوظيفية

يقصد بنهاية العلاقة الوظيفية في الحالات العادية تلك الحالات التي يمكن من خلالها لأحد طرفي العلاقة الوظيفية أن ينهي هذه العلاقة وذلك حسب النصوص والأحكام المقررة في الأمر 03/06 والأنظمة الأخرى السارية المفعول دون أن يكون ذلك نتيجة لطارئ خارجي، من ذلك الإحالة على التقاعد الذي قد يكون لنهاية المدة القانونية للحياة الوظيفية وهو بمثابة حق للموظف تترتب عنه حقوق أخرى وهي حالة لا تحتاج إلى طلب وموافقة الموظف، وإما أن يكون برغبة من الموظف وهو ما يحصل غي حالتين كما سنرى، إلى جانب هذا نجد الاستقالة التي يقوم بها الموظف والتي تعتبر هي الأخرى حق له يمارسهما متى شاء ولكن وفق شروط قانونية محددة.

وبناء على ما تقدم سندرس الفصل الأول الموسوم بالنهاية العادية للعلاقة الوظيفية في مبحثين الأول نخصه لدراسة الإحالة على التقاعد، يكون مطلبه الأول للإحالة على التقاعد لبلوغ سن القانونية، بينما مطلبه الثاني نعالج فيه الإحالة على التقاعد لاستيفاء المدة القصوى للعمل والتقاعد النسبي، بينما نتعرض المبحث الثاني لنهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة، فيكون مطلبه الأول لطلب الإحالة على التقاعد و في مطلب الثاني لتقديم الاستقالة

المبحث الأول : الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانونية

يقصد بالإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانونية النهاية التامة لخدمة الموظف العمومي وقطع علاقته بصفة نهائية بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها بحيث تؤدي الإحالة الى التقاعد الى سقوط صفة الموظف العمومي عن الموظف والاستفادة من معاش التقاعد هذا الاخير يعتبر حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف على مدى الحياة بعد الخروج من الوظيفة.

المطلب الأول: الأصل العام في الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانوني

إن الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانونية عبارة عن اجراء يطبق على الموظفين الذي بلغوا من العمر 60 سنة على الاقل إذا كانوا ذكورا، و 55 سنة كاملة بالنسبة للنساء، بعدها يكون للمتقاعد الحق في الاستفادة من معاش التقاعد¹⁸ ويكون ذلك على أساس نسبي بالنسبة لراتبه غير أن هذا يتوقف على استيفائه المدة الدنيا من العمل التي لا يجب أن تقل عن 15 سنة في الوظيفة، لأن دون هذه المدة تعطيه الحق في الحصول على منحة جزافية نظير اشتراكاته في صندوق الضمان الاجتماعي.

¹⁸ عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق , ص 323.

ولقد حرص القانون رقم 12/83 المؤرخ في 20 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم إن يؤسس نظام موحد للتقاعد في جميع القطاعات وهذا ما نصت عليه المادة الأولى منه بقولها: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد"¹⁹

كما حددت المادة السادسة من نفس القانون شروط الإحالة على التقاعد وذكرت شرط جوهرية هو بلوغ الموظف العمومي ستين سنة أو خمسين سنة من العمر حسب الجنس حيث نصت على "تتوقف وجوبا استقادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين:

بلوغ ستين سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و خمسا وخمسين سنة للمرأة، وقضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل للاستقادة من معاش التقاعد.

وينبغي إن تكون المدة الدنيا المنصوص عليها في المادة 59 من هذا القانون خلال فترة تساوي على الأقل نصف تلك المدة قد استوجب القيام بعمل فعلي ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل حتى يتسنى له الاستقادة من معاش التقاعد"²⁰.

فبلوغ الموظف العمومي السن القانونية هي نهاية طبيعية للخدمة او الخروج من الوظيفة العمومية²¹، وهذا كأصل عام، وقد أدخل المشروع الجزائري استثناءات على بعض القطاعات.

المطلب الثاني : الاستثناءات على قاعدة الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانونية

لقد حدد المشرع بعض القطاعات وبعض الأنشطة وحتى بعض الحالات التي يمكن أن يتم التجاوز عن الأصل العام إما من أجل إبقاء الموظف بعد تلك المدة في حالة نشاط وإما من أجل تمطينه من التقاعد قبل تلك المدة.

الفرع الأول: تمديد التقاعد إلى ما بعد السن القانونية

من بين القطاعات التي يمكن أن يمدد فيه العمر المهني للموظف العمومي رغم بلوغه السنة القانونية الأساسية للتقاعد نجد العديد من القطاعات من ذلك قطاع الشؤون الدينية والأوقاف وقطاع التعليم العالي، بحيث يمكن لبعض الموظفين التابعين لهذه القطاعات الاستمرار في الوظيفة حتى بعد بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد والمحددة بـ (60 أو 55) كاملة كما رأينا، ويرجع هذا لطبيعة المهام التي يمارسونها ' لأنها لا تنطوي على الإرهاق والتعب الكبيرين وأغلبية موظفي هذه القطاعات يتمتعون بصحة وعافية جيدة. وعند بلوغهم هذه السن يكونوا قد بلغوا قمة النضج والخبرة والتجربة الكافية والعطاء العلمي الوفير، وإحالتهم على التقاعد في مثل هذه الحالات يعد خسارة كبيرة بالنسبة لهذه

¹⁹ القانون 12/83 ، المؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم

²⁰ عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 168.

²¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010 . ص 331.

القطاعات وبالنسبة للجمهور المنتفع بهم، ولاسيما الفئات المتخصصة ونذكر على سبيل المثال فئة الأئمة والمدرسين وأساتذة التعليم العالي.

وبناء على هذا الاستثناء فإن من الموظفين من يمكن إبقاءهم في حالة نشاط حتى بعد بلوغهم السن القانونية للإحالة على التقاعد وذلك إلى غاية ثبوت عدم إمكانية استمرارهم في أداء مهامهم ' وهو الأمر الذي يلزم الإدارة المسيرة لهم عند إثباته اتخاذ كافة التدابير اللازمة قصد إحالتهم على التقاعد. أما بالنسبة لباقي القطاعات الأخرى فإن إبقاء الموظف العمومي في حالة نشاط بعد تجاوزه للسن القانونية للإحالة على التقاعد يكون بعد الموافقة الصريحة من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب قرار إداري فردي يتضمن الإحالة على التقاعد بسبب بلوغ السن القانونية ويتم ذلك بعد حصول الإدارة صاحبة سلطة التعيين على تأشيرة مصالح الصندوق الوطني للتقاعد لتتم بعد ذلك إحالة الموظف العمومي المعني على التقاعد ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ من بينها الوضعية الاقتصادية 'والديموغرافية الوطنية' وخصوصيات المرفق العمومي وطبيعة الوظيفة التي يمارسها الموظف والمصالح الجماعية للموظفين' ولهذه المعايير وغيرها تأثير على التوازن المالي للنظام.²²

الفرع الثاني: الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية

يتضمن التقاعد ببلوغ السن القانونية عدة استثناءات او حالات خاصة تعطي الحق للموظفين أصحاب هذه الحالات الإحالة على التقاعد دون شرط بلوغ السن القانونية العادية، وقد حددت أحكام القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983. وكذلك المرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 هذه الحالات فيما يأتي:

بالنسبة للمرأة: إمكانية التخفيض من سن التقاعد لصالح المرأة التي تكلفت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل وهذا بقدر سنة لكل ولد ودون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات، وعليه تستطيع المرأة بناء على طلبها ان تستفيد من تخفيض في السن يقدر بسنة واحدة عن كل طفل ربتة على الأقل لمدة تسع سنوات في حدود ثلاث اطفال.

بالنسبة لقدماء المجاهدين الأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ لا تسري عليهم قاعدة الحد الأقصى للسن القانوني. وهذا يجد اساسه القانوني في نص المادة 21 / 1 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم , حيث نصت على انه (تخفض السن المطلوبة للاستفادة من حق معاش التقاعد بخمس سنوات)
و بالتالي يمكن ان يستفيد المجاهد بناء على طلبه من التقاعد ببلوغ سن 55 سنة كما يمكنه ان يستفيد من التقاعد دون شرط اذا تحصل على مبلغ 100% .

²² هاشمي خرفي , الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية , دار هوما , الجزائر 2012 , ص 225.

الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة بالصحة: فالعمال الذين يشغلون مناصب على قدر كبير من الضرر يستفيدون من تخفيض في السن طبقا للاحكام المنصوص عليها عن طريق نصوص تنظيمية.

الأعوان المصابون بعجز كلي أو نهائي عن العمل: لا يشترط فيهم بلوغ الحد الأقصى من السن و لكن شريطة لا تقل عدد السنين القابلة للاعتداد بها نظر قانون التقاعد 15 سنة.

المطلب الثالث: الأثر المترتب عن الإحالة على التقاعد

فضلا عن الأثر العام الذي يلحق كل حالات نهاية العلاقة الوظيفية المتمثل في قطع الصلة بين الإدارة والموظف وتحلل كل واحد منهما من التزاماته تجاه الآخر فإن التقاعد يترتب أثرا ماليا لصالح الموظف المتقاعد إذ بمجرد إحالة الموظف العمومي على التقاعد أيا كان النوع الذي عمل به سواء في الحالات العادية أم في الاستثناءات بنوعيتها يحال ملفه على صندوق التقاعد من أجل تحديد مبلغ المعاش الذي يستحقه وتسديده بصفة منظمة ويتم تقييم المعاش وتحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين هما: أولا: مبلغ المرتب الذي يكون قد تقاضاه في السنوات الثلاثة الأخيرة من نشاطه. ثانيا: عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.

وعليه من خلال هذين المعيارين يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2,5% من المرتب الشهري لكل مستوفية لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات للاعتداد بها 32 سنة ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80% من المرتب المنصب ، علما بأن هذا المرتب يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

وفي الأخير فإن نهاية العلاقة القانونية بين الإدارة والموظف العمومي لا تتم فعليا إلا بعد إتمام عملية تصفية معاشه من طرف صندوق التقاعد وقبضه لكافة مستحقاته من طرف الصندوق.²³

²³ الهاشمي خرفي , مرجع سابق , ص 225.226.227.

المبحث الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية باتفاق الطرفين

يقصد بنهاية العلاقة الوظيفية باتفاق الطرفين الموظف والإدارة تلك الحالات التي يمكن للموظف أن يبدي فيها رغبته الصريحة في إنهاء الخدمة بناء على طلب يقدمه للإدارة فتلتقي بذلك إرادة الطرفين في هذا الإنهاء حيث يكون الإيجاب من الموظف والقبول من الإدارة، فيكون بذلك إجراء تقديم الطلب من أجل إنهاء العلاقة الوظيفية إجراء جوهري لا بد منه ولا يمكن أن يتحقق قطع العلاقة من دونه وهذا الطلب يجب أن يكون مؤرخاً من طرف الموظف وتراعى فيه الشروط القانونية المفروضة لذلك، وانطلاقاً من مقتضيات العلاقة التنظيمية التي يتواجد فيها الموظف فإنه لا يمكنه أن ينهي العلاقة الوظيفية من جانبه فقط بل يتعين عليه ضمان مواصلة أداء مهامه إلى غاية قبول طلبه من طرف الإدارة المستخدمة التي ينتمي إليها فالإدارة لا تملك أي سلطة تقديرية واسعة في هذا المجال طالما أن القانون يقر حق الموظف في تقديم مثل هذه الطلبات.

المطلب الأول: طلب الإحالة على التقاعد

يمكن للموظف العمومي في غير الحالات المستثناة أعلاه طلب الإحالة على التقاعد وذلك حسب الشروط التي حددها الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد حيث يمكن حصر الحالات التي من خلالها تتم إحالة الموظف العمومي إلى التقاعد بناء على طلبه والتي قام باستحداثها الأمر 13/97 السابق الذكر في حالتين أساسيتين هما التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.

الفرع الأول: التقاعد النسبي

يمنح التقاعد النسبي بناءً على طلب الموظف العمومي الذي بلغ من العمر 50 سنة واستوفى على الأقل عشرين (20) سنة من العمل والنشاط مع الاشتراك في مؤسسة الضمان الاجتماعي كما يمكن أن يخفص عامل السن ومدة العمل بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة ليصبح شرط السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة.

الفرع الثاني: التقاعد دون شرط السن

يتم إقراره بناءً على طلب الموظف الذي يكون قد استوفى على الأقل مدة 32 سنة من العمل والتأمين لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي على نحو يستفيد معه الموظف من معاش تقاعد كامل وانتفاع فوري، فتعتبر بمثابة فترات عمل:

- فترات العطل القانونية

- الأيام التي قبض خلالها العامل تعويضات يومية لتأمين مرض الأمومة ، حوادث العمل ، البطالة

- الفترات التي استفاد خلالها العامل مدة معاش تقاعد مسبق .
 - سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني ويتم احتسابها بنصف مدتها .
- وينبغي التأكيد على أن منح التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن لا يكون إلا بناء على طلب الموظف وحده دون غيره والذي يتم بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه بإرادة صريحة عن رغبته في الاستفادة من تقاعد نسبي أو التقاعد دون شرط السن وذلك حسب الشروط والاجراءات المعمول بها في هذا المجال حيث يقوم الموظف المعني بإرسال طلبه الى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الاداري ويتوجب على الموظف الاستمرار في اداء واجباته الوظيفية حتى يتم الفصل في طلبه من طرف الادارة وبالتالي فانه تتم احالة الموظف على التقاعد النسبي او دون شرط السن بطلب منه بواسطة قرار اداري فردي بعد ان تحصل الجهة صاحبة سلطة التعيين على تأشيرة الصندوق الوطني CNR مما يجعل هذا الامر نهائيا وغير قابل للرجوع فيه .²⁴

المطلب الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة

تعتبر الاستقالة من حالات إنهاء خدمة الموظف العمومي، التي ورد ذكرها في نص المادة 216 من الامر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 فالاستقالة: هي عبارة عن عملية إرادية يثيرها الموظف بسبب رغبته في ترك وظيفته بحيث تنتهي فيها خدمته بقرار صادر بقبول هذا الطلب.

وتعرف أيضا بأنها رغبة الموظف العمومي في ترك الوظيفة بمحض إرادته قبل بلوغه السن القانونية لسبب من الأسباب وتصبح الاستقالة نافذة المفعول بقبولها من طرف الإدارة صاحبة سلطة التعيين. وقد اعتبر قانون الوظيفة العمومية الاستقالة حقا مكفولا لموظف فتتص المادة 217 (على ان الاستقالة حق معترف به للموظف يماس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون)

وعليه فالاستقالة بهذا المعنى هي عبارة عن عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان إرادة الموظف العمومي والتي تتمثل في الرغبة في ترك الوظيفة بشكل نهائي وإرادة الإدارة التي تتمثل في موافقتها على طلب الاستقالة متى رأت أن هذه الأخيرة لن تؤثر تأثيرا سلبيا على سير المرفق العمومي من جهة ومصصلحة جمهور المنتفعين من جهة أخرى.

فهناك فرق بين طلب الاستقالة والذي يعتبر تصرف فردي يصدر من طرف الموظف العمومي والذي لا يستطيع إنهاء العلاقة الوظيفية لوحده فقط، وبين قرار الإدارة بقبول الاستقالة والذي ينهي الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة ولكن في نفس الوقت لا يكون قرارا سليما إلا إذا صدر على أثر تقديم طلب الاستقالة من جانب الموظف العمومي.

²⁴ عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق. ص 315.314.

والاستقالة ليست عملية تعاقدية تتم بإيجاب من طرف الموظف وقبول الإدارة بل هي عملية إدارية لا تصدر إلا بناء على سبب وهو إفصاح الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة بصفة نهائية فإذا تخلف السبب والموظف لم يفصح عن رغبته صحيحة في ترك الوظيفة كان قرار الخدمة غير سليم. ولا تؤدي الاستقالة إلى نهاية خدمة الموظف ولا يكون لها أي أثر قانوني إلا إذا توفرت فيها مجموعة من الشروط والتي وضعت لتحقيق مصلحة الموظف والإدارة في أن واحد.²⁵

الفرع الأول : اجراءات وشروط تقديم طلب الاستقالة²⁶

217 على الرغم من أن المشرع جعل من الاستقالة حق معترف به للموظف حيث نصت المادة من الأمر 03/06 على أن "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون" إلا أنه بالنظر إلى أنه بالنظر إلى إمكانية أن يكون لاستقالة الموظف العمومي تأثيراً سلبياً على سير المرفق العمومي الذي يمارس فيه مهامه وعلى مصالح المرتفقين وخاصة إذا طلب الاستقالة في وقت غير مناسب لا تكون فيه الإدارة على استعداد تام لملء الفراغ الذي يتركه الموظف المستقيل حاولت معظم التشريعات الوظيفية أن توفق بين مصلحة الموظف العمومي التي تتمثل في احترام رغبته في الاستقالة وترك العمل لدى المصلحة العمومية والمتمثلة في دوام سير المرافق العمومية بانتظام، بالنص على أن يمارسها الموظف وفق الشروط المعمول بها في النصوص القانونية وهو ما فعله المشرع الجزائري، ويمكن أن نورد شروط الاستقالة التي نصت عليها المواد المنظمة لها في النقاط الآتية:

1- أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً : وهذا الشرط يعني عدم جواز تقديم الاستقالة شفويًا وعدم جواز تقديمها هاتفيًا بل أن تكون مكتوبة بخط الموظف يعبر فيها عن إرادته ورغبته الصريحة في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة وهذا ما نصت عليه المادة 218 من الأمر رقم 03/06 المذكور أعلاه على أنه "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية."

والحكمة في عدم قبول الاستقالة شفويًا هي أن لا يؤخذ الموظف بالنتائج المترتبة على ألفاظه التي تفوه بها على اثر انفعال سرعان ما يزول وسبب اشتراط المشرع في أن يكون تقديم الاستقالة مكتوباً بخط اليد هو أن الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة التروي والتفكير قبل الإقدام على الاستقالة ويوازن بين هذا وذاك ويقدم الأنسب منها لظروفه وتقدير النتائج التي قد تترتب على فعله. كما أن من شأن الكتابة أن تتيح للإدارة فرصة الدراسة ثم تقارن بين رغبة الموظف في الاستقالة وضرورة استمرار سير المرفق العمومي بانتظام واشتراط الكتابة لا يعني أن تنفيذ الاستقالة بصفة معينة بل لتستنفذ الرغبة في الاستقالة من أي عبارة تدل على رغبة الموظف في اعتزال الخدمة بجدية.

²⁵ محمد انس قاسم , مرجع سابق , ص 208.

²⁶ نواف كنعان , القانون الإداري , الكتاب الثاني , دار الثقافة للنشر و التوزيع , الاردن , 2009 , ص 216.217.218.

- 2- ألا يكون طلب الاستقالة مقيدا أو مشروطا: وبموجب هذا الشرط فإن طلب الاستقالة الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن لأن اقتران الاستقالة بشروط أو تضمناها بعض القيود يثير الشك في رغبة الموظف في الاستقالة فقد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء الخدمة وإنما حث أو جبر الإدارة على تحقيق مطالبه.
- 3- أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة : بمعنى أن تصدر الاستقالة عن رغبة صادقة ورضا صحيح وهذا ما نصت عليه المادة 218 من الأمر 03/06 ومنه فلاستقالة التي تقدم تحت تأثير الإكراه أو تأثير رهبة تبعثها الإدارة في نفس الموظف دون حق كأن تصور له خطرا جسيما يهدده أو غيره. في النفس أو الشرف أو المال تعتبر باطلة.
- 4- أن يستمر الموظف في أداء مهام وظيفته بعد تقديم طلب الاستقالة : إلى غاية أن يستلم القرار بقبول الاستقالة أو رفضها بحيث لا ترتب أي أثر بمجرد تقديم الطلب وهذا ما نصت عليه المادة 219 من الأمر رقم 03/06 على أنه".....يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة"
- 5- أن يكون البث في طلب الاستقالة من قبل الجهة التي تملك صلاحية التعيين: وهذا يعني بأن يكون قبول الاستقالة مكتوبا وصريحا من الجهة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري هذا ما نصت عليه المادة 219 من نفس الأمر بقولها "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري....."
- 6- صدور قرار صريح من الإدارة بقبولها خلال المدة القانونية أو تأجيل البث في الطلب: يستهدف هذا الشرط التوفيق بين مصلحة الإدارة والتي تتمثل في ضرورة استمرار الموظف على رأس عمله رغم تقديم استقالته ولحين الفصل فيها والمصلحة الخاصة للموظف والتي تتمثل في احترام حريته في الاستمرار في الوظيفة من عدمه بحيث إذا انقضت هذه المدة دون الرد على موظف وإفادته بما يتخذ من إجراءات فإن استقالة تكون مرفوضة حكما وهذا ما نصت عليه المادة 220 من الأمر 03/06 على أنه" لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب" واستثناء يمكن للسلطة صاحبة سلطة التعيين أن توجل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك لضرورة المصلحة.
- وهذا ما ورد في نص المادة 2/220 على أنه"يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة

القصوى للمصلحة.²⁷ بعدها تصبح الاستقالة واقعة بقوة القانون بعد انقضاء هذا الأجل دون صدور أي إجراء من الإدارة

أما فيما يخص الطبيعة القانونية للاستقالة فيرى البعض بأنها حق للموظف يقابله حقه في العمل وهي منبثقة من فكرة أن شغل الوظيفة العمومية والاستمرار بها يخضع لحرية الموظف واختياره، فكما أن تولي الوظيفة العمومية أمر اختياري للشخص بحيث تكون له الحرية في عدم الالتحاق بها حتى ولو تم صدور قرار تعيينه فإن استمراره فيها أمر اختياري أيضا للموظف فلا يمكن إجبار هذا الأخير على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه لذا نجد معظم التشريعات الوظيفية تبنت هذا الطرح حين سمحت للموظف بترك منصبه متى شاء لكن فقط عليه أن يحترم الأوضاع القانونية المنظمة لذلك.

أما فيما يتعلق بسلطة الإدارة اتجاه طلب الاستقالة فهناك من يرى أنها لا تملك الحق في رفض استقالة الموظف العمومي وأن كل ما تملكه في هذا القبيل هو قبول الاستقالة أو إرجاء قبولها إلى وقت آخر.

وهذا ما نصت عليه المادة 220 فقرة الثانية من الأمر 03/06 بقبولها" يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة".²⁸

الفرع الثاني: أنواع الاستقالة

الاستقالة تنقسم إلى قسمين استقالة صريحة واستقالة ضمنية

أولاً: الاستقالة الصريحة

هي تلك الاستقالة التي يتقدم فيها الموظف العمومي إلى رئيسه بطلب مكتوب يعبر فيه عن رغبته الصريحة في ترك الوظيفة العمومية بصفة نهائية وتجيبه الإدارة بقبولها بشكل صريح أيضا.²⁹ وبهذا النوع أخذ المشرع الجزائري وهو ما نقرأه في نص المادة 220 من الأمر 03/06 المذكورة الذي جاء فيه: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب"

ومن باب المقارنة نجد أن الأمر 133/66 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل 02 يوليو 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد نص على أن الاستقالة تتوقف على شرط وهو الكتابة حيث يرسل طلب الاستقالة إلى السلطة المختصة بالتعيين في الوظيفة عن طريق السلم الإداري وعلى الموظف أن يوفى بواجباته الوظيفية إلى غاية... في طلب الاستقالة. كما نصت المادة 64 من

²⁷ نواف كنعان , المرجع السابق , ص 218.

²⁸ الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 , مرجع سابق

²⁹ عبد العزيز سيد الجوهري , مرجع سابق , ص 163.

الأمر 133/66 على أن لا يكون للاستقالة أي مفعول إلا إذا قبلتها السلطة التي تمارس حق التعيين التي يجب عليها اتخاذ القرار خلال ثلاثة شهور من إيداع الطلب ولا يسري مفعول الاستقالة إلا من التاريخ الذي تحدده تلك السلطة.³⁰

فإذا ترك الموظف الخدمة قبل هذا التاريخ تعرض للعزل، دون الحاجة إلى إتباع الإجراءات التأديبية بسبب تخليه عن الوظيفة وإذا رفضت السلطة التي لها حق التعيين أو سكنت عنها بعد ثلاثة شهور من إيداع الطلب فيسوغ رفع الأمر إلى اللجنة المتساوية الأعضاء والتي تصدر رأيا استشاريا وتسلمه إلى السلطة التي لها حق التعيين فهذا الإجراء غير وارد في الأمر رقم 03/06، وقبول الاستقالة يجعلها نهائية لا رجوع فيها.

كما أن المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية قد تطرق هو أيضا لموضوع الاستقالة حيث نص في مادته 133 على أنه "تعد الاستقالة حقا معترفاً به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية ويرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ويبقى ملزماً بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكورة"³¹

كما نصت المادة 134 من نفس الأمر بقولها "لا يكون للاستقالة مفعول إلا إذا قبلتها السلطة التي لها صلاحية التعيين ويتعين على هذه السلطة أن تتخذ قرارها في أجل مدته 03 أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، ويسري مفعول الاستقالة ابتداء من تاريخ الذي تحدده السلطة المذكورة وقبول الاستقالة يجعلها أمر لا رجوع فيه"

وعليه ومن خلال الإطلاع على أحكام القانون 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصوص المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، نجد أن كلاهما قد نص على نفس الشروط التي تتم بها الاستقالة وخاصة فيما يتعلق في الأجل التي تمنح للإدارة من أجل اتخاذ قرار في طلب الاستقالة فقد نص كلاهما على مدة ثلاثة أشهر من إيداع الطلب وسري مفعول الاستقالة إلا ابتداء من تاريخ الذي تحدده الإدارة أو قبول الاستقالة من طرف هذه الأخيرة يجعلها أمر لا رجوع فيه.

وهذا على خلاف الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة، والذي نص على أنه يتعين على الإدارة العمومية أن تتخذ قرارها بشأن طلب الاستقالة في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداع الطلب. غير أن النصوص الثلاث متفقة في الأخذ بالاستقالة الصريحة.

³⁰ الأمر 133/66 المؤرخ في 02/07/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

³¹ المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 التضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال مؤسسات الإدارات العمومية.

ثانيا: الاستقالة الضمنية

تعتبر الاستقالة ضمنية إذا لم يقم الموظف بتقديم طلب مكتوب، فهي تستشف من بعض القرائن كأنقطاع الموظف عن العمل أو التحافه بوظيفة أخرى ويظهر من خلال هذه أن نيته قد اتجهت لقطع علاقته بالوظيفة التي يشغلها وبالتالي تتحقق هذا النوع من الاستقالة في حالة رغبة الموظف العمومي في الترك من دون أن يعبر عن ذلك صراحة وإنما باتباع سلوك معين.

وفي هذا الصدد يجيز المشرع الجزائري للجهة الإدارية صاحبة سلطة التعيين التي ينتمي إليها الموظف أن تقوم بإنهاء الخدمة بناء على هذه الاستقالة الضمنية أو الحكيمة.

ولم يأخذ المشرع الجزائري بهذا النوع من الاستقالة الذي يعتبرها بمثابة تخلي عن المنصب على عكس نظيره المصري الذي عمل بها

ويعتبر الموظف العمومي مستقila استقالة ضمنية حسب هذا القانون في حالتين هما:

أولاً: إذا انقطع الموظف عن عمله خلال المدة التي حددها القانون ، حيث نص المشرع المصري على مدة 15 يوما، ولا يمنع من اعتبار الموظف مستقila أن يكون هذا الانقطاع عقب إجازة مصرح له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية أن انقطاعه كان بعذر مقبول، وفي هذه الحالة يجوز لرئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة وينبني على ذلك أنه لم يقدم سببا ولكن ثبت انقطاعه عن العمل طوال هذه الفترة يرجع إلى سبب قهري كالمرض مثلا فلا يسري عليه الحكم السابق، إذ تنتفي القرينة القانونية التي رتبها القانون على هذا الانقطاع لفترة معينة فإذا تم فصل الموظف رغم ذلك كان قرار فصله ليس له أساس قانوني، وفي غير الأحوال الموجبة له وعلى النقيض من ذلك إذا لم يقدم الموظف أسباب تبرر الانقطاع خلال فترة التي حددها القانون أو قدم أسباب تبرر الانقطاع ولكن بعد انتهاء هذه الفترة أو قدم أسباب هذه الفترة لكن تم رفضها من قبل الإدارة ففي كل هذه الحالات اعتبرت خدمة الموظف منتهية من تاريخ انقطاعه من العمل ويسرى هذا المعنى على الموظف الذي يتمتع عن تنفيذ أمر نقل إليه لمدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول.

ثانيا: إذا التحق الموظف بوظيفة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة وفي هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية من تاريخ التحاقه بالوظيفة في الحكومة الأجنبية

ولا يجوز اعتبار الموظف مستقila في جميع الأحوال إذا كان قد اتخذت ضده إجراءات تأديية خلال الشهر التالي لتركه الوظيفة أو التحاقه بالوظيفة في حكومة أجنبية.³²

³² عبد العزيز سيد الجوهري , مرجع سابق ص 163.164.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الاستقالة

تسري آثار الاستقالة من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولة بصلاحيات التعيين في الحالة الأولى أي العادية المنصوص عليها في المادة 2/220، ومن تاريخ انقضاء الأجل الإضافي المشار إليه في الفقرة الثانية من نفس المادة بنص الفقرة الثالثة من ذات المادة.

بعد قبول الاستقالة لا يمكن الرجوع فيها وهذا ما أكدته المادة 219 فقرة الثانية من الأمر 03/06 حيث نصت على أن " إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها"³³

وترتباً على ذلك فإن الموظف المستقبلي يعتبر خارج عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد كل حقوقه المرتبطة بصفته فلا يمكن أن يستفيد من المعاش إلا في حدود الحقوق التي اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التعاقد.

- لا يحق للموظف المستقبلي أن يعين خليفة له.

- لا يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف المستقبلي بين أعمال لاحقة بتاريخ استقالته إلا أن هذا الحق لا يسقط عنه بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول الاستقالة ومثال ذلك مغادرته مكان العمل قبل صدور قبول طلب الاستقالة وتجدر الإشارة إلى أن استقالة العون المتربص لا تتضمن أي حق في اقتضاء أية علاوة للعزل.

واعتباراً للآثار المترتبة على قبول الاستقالة على الحياة المهنية للموظفين نجد أن القاضي الإداري في كثير من الأحيان ما يلجأ إلى إلغاء القرارات المتعلقة بقبول استقالة الموظف العمومي إذا تبين أنه لم يبلغ بأبعاد تصرفاته أو إذا ما تعرض لضغوطات ومرد ذلك إلى نتائج المهمة التي ترتب على الاستقالة.

ويبقى لنا أن نشير إلى أن الموظف المستقبلي له الحق في راتب تقاعدي إذا كان قد أمضى المدة

المقررة للتعاقد ومكافأة مالية إذا لم يكن قد أمضى تلك المدة.³⁴

³³ الأمر 03/06 , مرجع سابق .

³⁴ هاشمي خرفي , مرجع سابق , ص 219.218.

الفصل الثاني

النهاية غير العادية للعلاقة الوظيفية

الفصل الثاني: النهاية غير العادية للعلاقة الوظيفية

هي الحالات التي تعود سلطة تجسيدها إلى الإدارة المستخدمة، وهذه الحالات ليست منبثقة عن إرادة الموظف الذي يعبر عن إرادته، بل يتم تجسيدها وفقا لنصوص قانون الوظيفة العمومية، وعليه فإن إقرار حالات إنهاء الخدمة في هذه الحالات التي ترجع للإدارة يتم في حدود ما نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي حالات لا تملك فيها الإدارة أي سلطة تقديمية ولا يمكن أن تستبعد تطبيقها أو تعدل فيها ما عدا التسريح بسبب خطأ تأديبي أن تملك الإدارة سلطة الاختيار كما سنرى، أو تحل محلها حالات أخرى غير منصوص عليها في القانون الساري المفعول لأنها منظمة بموجب قواعد قانونية عامة وأمرة، ففيما تتمثل هذه الحالات وظيف يتم إنهاء العلاقة في حال ثبوتها؟

هذا ما سأحاول الإجابة عنه في هذا الفصل ضمن مبحثين مقسما كل مبحث إلى مطلبين، حيث يكون المبحث الأول لنهاية العلاقة الوظيفية بقوة القانون مخصصا لمطلبه الأول لواقعة الوفاة ومطلبه الثاني لفقدان شرط من شروط الاستمرار في الوظيفة.

على أن يتناول مبحثه الثاني نهاية العلاقة الوظيفية بطريق اجراء عقابي فيخصص مطلبه الأول للعزل لإهمال المنصب ومطلبه الثاني للتسريح التأديبي، ونظرا لخصوصية الآثار المترتبة عن الاجراءين سأخصص لها مطلبًا ثالثًا.

المبحث الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بقوة القانون

هي تلك الحالات التي تخرج عن نطاق الكل من إرادتي الموظف العمومي والإدارة المستخدمة صاحبة سلطة التعيين. فلا يمكن التنبؤ بها لأنها محددة بموجب نصوص قانونية عامة وأمرة ولا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها، فهي مستقلة عنهما، وفي حالة تم إثباتها فإن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة تصبح منتهية بقوة القانون، فما على الإدارة إلى أن تصدر قرار مصادا لقرار التعيين تنهي به هذا الأخير، ففي حالة وفاة الموظف العمومي ينتفي محل قرار التعيين فيصبح في حكم القرار المعدوم ويتعذر من خلال هذه الحالة ممارسة المهام الوظيفية، وكذلك بالنسبة لحالة فقدان شرط من شروط الاستمرار في الوظيفة والتي من بينها حالة فقدان الموظف الجنسية الجزائرية، وحالة فقدان الموظف لحقوقه المدنية والسياسية والتي يمكن من خلالها هذا الأخير من ممارسة حياته بصفة طبيعية يجعل محل القرار الإداري غير مشروع، كما أن هناك حالات استثنائية وهي فقدان شرط اللياقة الصحية وشرط الكفاءة المهنية.

المطلب الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بوفاة الموظف العمومي

تعتبر الوفاة من بين الحالات الخارجة تماما عن ارادة الموظف العمومي والادارة معا، فالموظف كغيره من الكائنات الحية ينتابه ما ينتابهم من احوال وتغيرات وقد يحدث ان يفارق الموظف الحياة ومنه تنقطع جميع علاقاته التي كانت قائمة اثناء حياته كما تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للموظف باعتباره

بشر وتطاله الموت كغيره من البشر، وهذه الاخيرة تعتبر من اسباب انهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة وسواء كانت الوفاة على أثر مرض أم بصفة فجائية سواء تمت خارج مواقع العمل أم اثناء أوقات العمل لحادث فيه أم لغيره من الأسباب³⁵.

الفرع الأول: إثبات واقعة الوفاة

ورود ذكر الوفاة كحالة من الحالات التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية بموجب المادة 216 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ويستوي أن تكون الوفاة حقيقية أم حكمية كما في حالة فقدان الموظف العمومي سواء في الجزائر ام خارجها، وطبقا لأحكام الامر رقم 20/70 المؤرخ في 19 فيفري 1970 المتعلق بالحالة المدنية لا سيما المادة 89 منه وما بعدها فإنه يجوز التصريح قضائيا بوفاة الموظف المعني او ما يعرف بالوفاة الحتمية وذلك بناء على طلب من وكيل الجمهورية أو الاطراف المعنية أو أقارب الموظف المعني أو الادارة التي ينتمي اليها الموظف والذي قدم الى محكمة مكان الولادة وبالتالي اذا صرح بالوفاة يجب تحديد تاريخها مع مراعاة القرائن المعتبرة من ظروف الحادث في حالة عدم بيان اليوم، ولا يجوز ان يكون هذا التاريخ غير محدد، كما يسجل منطوق الحكم المصريح بالوفاة بسجلات الحالة المدنية لمكان الولادة وعند الاقتضاء في سجلات اخر مكان الذي كان يقيم فيه الموظف المتوفى ويشار الى ذلك في هامش السجلات بعد تاريخ الوفاة لتحل بذلك احكام التصريح بالوفاة محل عقود الوفاة. وبوفاة الموظف لا تنتقل مهام الوظيفة لورثته إذ الوظائف العمومية لا تقبل التوريث لطابعها المتميز والخاص ولمكانتها داخل الدولة والمجتمع فاذا اراد احد الورثة الالتحاق بالوظيفة لدى ذات الادارة المستخدمة التي عمل فيها مورثه ولو لسنوات تعين عليه استقاء شروط التوظيف واجراءاته حسب ما هو محدد قانونا ، وبمجرد ما يتم اعلان وفاة الموظف المعني فانه يسقط عنه مناط التكليف ويتم تبليغ الإدارة العمومية التي يمارس لديها الموظف المتوفى مهامه بنسخة من مستخرج شهادة الوفاة فهذه الاخيرة يتم استعمالها في اعداد مقرر الشطب بسبب الوفاة والذي قد تترتب عنه اجراءات اخرى يستفيد منها ذوو الحقوق المتوفى المؤمنة له اجتماعيا. تحل احكامه محل شهادة الوفاة ليتم اعلان انقطاع التام والنهاية للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة العمومية المستخدمة وزوال جميع الاثار القانونية المترتبة عنها³⁶.

الفرع الثاني: الاثار الخاصة المترتبة عن الوفاة

إن الأسباب المؤدية إلى الوفاة عديدة ومتعددة ويمكن أن نقسم هنا هذه الأسباب بالنظر إلى الآثار المترتبة عنها بالنسبة للحقوق الناتجة لذوي الحقوق إلى وفاة بسبب حادث في العمل ولأسباب أخرى:

³⁵ عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق , ص 325.324 .

³⁶ عمار بوضياف , مرجع سابق , ص 169.

أولاً: حالة الوفاة بسبب لا علاقة له بحادث في العمل أو مرض مهني

ترتبط هذه الحالة بسبب غير السبب المهني إما أن تكون وفاة مفاجئة أو بسبب المتوفى في حد ذاته يستوي أن تكون داخل العمل أو خارجه أو قد تكون لسبب ما إما واقعة مادية سقوط من مكان ما اختناق حادث سيارة أو تكون بفعل فاعل وغيرها من الأسباب لا تربطها اي صلة بالوظيفة ففي هذه الحالة لا يترتب على المستخدم اي التزام ازاء ذوي الحقوق الا ما تنص عليه قوانين التأمينات الاجتماعية في ما يتعلق بالوفاة.

ثانياً: الوفاة الناتجة عن حادث أو مرض مهني

نظم هذه الحالة القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل او الأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ففي مثل هذه الحالة تبقى اثار علاقة العمل المادية قائمة بين الادارة العمومية وذوي الحقوق وذلك من خلال استقادة ذوي الحقوق من المعاش او ريع الوفاة وطبقاً لأحكام نص المادة 52 من القانون رقم 13/83 حيث نصت على أنه (اذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 50/49/48 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983 التعلق بالتأمينات الاجتماعية.³⁷

لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية). كما لا يستطيع ذوو حقوق العامل الاجنبي ان يتقاضوا تعويضاً اذا لم تكن اقامتهم دائمة على التراب الجزائري او وقت وقوع الحادث, كما يمكن لذوي الحقوق الاجانب الذين يغادرون التراب الجزائري الاستقادة من منحة تعتبر بمثابة تعويض اجتماعي وكل هذا يجد اساسه القانوني في نص المادة 57 من نفس القانون حيث نصت على انه (لا يمكن لذوي حقوق عامل اجنبي أن يتقاضوا أي تعويض اذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث، يتقاضى ذوو الحقوق الاجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض اجتماعي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم. تطبق في اطار هذه المادة احكام المادة 51 الفقرة الثانية اعلاه).

³⁷ القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية , المعدل و المتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996

المطلب الثاني: فقدان شرط من شروط الاستمرار في الوظيفة

جعل المشرع الجزائري الحالات التي تنتفي معها بعض شروط الالتحاق بالوظائف العمومية المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006.³⁸ وسأقف على هذه الحالات بالتعرض إلى تلك التي تكون سببا في نهاية العلاقة الوظيفية ومتى يكون ذلك.

الفرع الأول: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

الجنسية شرط للتوظيف ولكنها في ذات الوقت شرط للاستمرار في الوظيفة، فمتى تكون سببا لإنهاء هذه العلاقة؟

أولا: فقدان الجنسية الجزائرية

تعرف الجنسية، بأنها رابطة قانونية وسياسية تربط المواطنين بدولتهم بحيث يصبحون بذلك أحد سكانها.

وعلى العموم فإن الجنسية هي عبارة عن رابطة سياسة بين الفرد والدولة تحمل ولاء لوطن والشعب والإقليم وتؤسس علاقة خاصة بين الفرد والدولة بالتالي لكي يطلق على الشخص انه جزائري لابد أن يكون يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أم مكتسبة.

ويترتب على اكتساب الشخص للجنسية تحديد انتماءه السياسي والاجتماعي للدولة التي يحمل جنسيتها ليتم من خلالها التمييز بين مواطني الدولة الأصليين والأجانب، والعلاقة التي تربط الفرد بالدولة تدفعه أكثر على احترام أمر سلطة الدولة وحسن تنفيذ المهام المنوط به والمشاركة في توفير الخدمة العمومية وعليه فلا يمكن تصور أن يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بجنسية الدولة هذا الشعور النبيل والمميز لذلك وجب إبعاده من مجال المناصب عند الدخول للوظيفة العمومية وقصرها على الأشخاص الذين يحملون جنسية الدولة.³⁹

وإذا استوفى المرشح للوظيفة شرط الجنسية عند فتح متابعة التوظيف، وكان تعيينه مشروعا وقانونيا ثم فقد الجنسية لسبب من الأسباب المحددة قانونا تعين التصريح بإقصائه وهذا السبب منطقي ورد ذكره في غالبية النظم القانونية⁴⁰

وقد نظم الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005⁴¹ المتضمن قانون الجنسية الجزائرية مسألة فقدان الجنسية، حيث يتم فقدان الجنسية إراديا من طرف المواطن وبمحض إرادته سواء كانت جنسية أصلية أو مكتسبة وذلك عن طريق

³⁸ عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق , ص 321.320.

³⁹ عبد الحكيم سواكر, المرجع نفسه, ص 321.320.

⁴⁰ عمار بوضياف , مرجع سابق ص 163.

⁴¹ المر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 .

تقديم طلب من المواطن ويصدر القبول من طرف الدولة بموجب مرسوم في شكل إذن بشرط أن يكون هذا الجزائري متمتعاً بالأهلية القانونية اللازمة للقيام بالإجراءات الإدارية من أجل التنازل عن جنسيته بحيث يكون راشداً وفي كامل قواه العقلية والذهنية.

كما نصت المادة 20 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 حيث نصت على أنه «يبدأ أثر فقدان الجنسية الجزائرية: - في الحالات المنصوص عليها في الفقرات من 1،2،3 من المادة أعلاه ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر بالتنازل عن الجنسية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.⁴² - وفي الحالة التي نصت عليها الفقرة 04 من المادة 18 من الأمر ابتداء من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من قبل المعني بالأمر الموجه إلى وزير العدل» وبالتالي فإن تاريخ نهاية الخدمة النهائي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي ويكون حسب الحالة إما من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية أو من تاريخ توجيه الموظف المعني طلبه لوزير العدل، بمعنى أن أثر قرار إنهاء الخدمة تبدأ ابتداء من بدأ أثر فقدان الجنسية الجزائرية المنصوص عليه في المادة 20 من قانون الجنسية وطبقاً لنص المادة 18 من نفس الأمر رقم 86/70.... المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ 27 فبراير 2005 والمتعلق بقانون الجنسية فإنه يفقد الجنسية الجزائرية:

- 1 - الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- 2 - الجزائري ولو كان قاصراً الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- 3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- 3 - الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 «

ويتحقق فقدان الجنسية التي تؤدي إلى نهاية خدمة الموظف العمومي بقوة القانون إما نتيجة لإسقاط هذه الجنسية عن المواطن الذي كان يتمتع بها أصلاً من ميلاده وهي ما تسمى بالجنسية الأصلية، أو نتيجة سحب الجنسية من المواطن الذي لم يكن متمتعاً بها من قبل وإنما اكتسبها بعد ميلاده وفقاً للقانون

⁴² عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق ص 321.

إذا توافر في نشأته أي سبب من أسباب اكتساب الجنسية والتي تسمى في هذه الحالة بالجنسية المكتسبة
43.

ثانياً: التجريد من الجنسية الجزائرية

نظمت هذه الحالة المادة 22 من الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 والمتعلق بقانون الجنسية الجزائرية حيث نصت على أنه: « كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرّد منها:

- 1 إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
 - 2 إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو خارجها يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (5) سنوات سجناً من أجل جنائته.
 - 3 إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرّة بمصالح الدولة الجزائرية. ولا يترتب التجريد إلا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.
- ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلى خلال أجل خمس (5) سنوات اعتبار من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال».

وبالتالي فإن فقدان الجنسية الجزائرية يشمل الموظفين أصحاب الجنسية الجزائرية الأصلية وكذلك الجنسية المكتسبة في حين يشمل التجريد من الجنسية الجزائرية أصحاب الجنسية الجزائرية المكتسبة فقط، فيتم إنهاء خدمتهم بموجب قرار إداري فردي أو مرسوم «نفس وسيلة التعيين» من تاريخ فقدان أو التجريد من الجنسية الجزائرية.

وتجدر الإشارة أنه يتم تجريد الأبناء في حال تم تجريد آبائهم من الجنسية وبالتالي يفقدون وظائفهم، حيث نصت المادة 24 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 على أنه «يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان شاملاً لأبويهم».⁴⁴

الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية

يقصد بالحقوق المدنية مجموعة الحقوق والحريات التي يتمتع بها الموظف العمومي بصفته مواطن في المجتمع أو الدولة وتتمثل هذه الحقوق في حرية الرأي والتعبير، وحرية التملك والتصرف كما تتطوي هذه الحقوق على حق الفرد في التساوي مع الأفراد الآخرين ومنها ما هو لصيق بالفرد ومنها ما هو مقرر له بموجب علاقاته الاجتماعية مع الغير.⁴⁵

⁴³ محمد علي الخليفة، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن 2012، ص 164.

⁴⁴ عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 322.

⁴⁵ نفس المرجع، ص 323.

فالموظفون العموميون يمثلون سلطة الدولة وسيادتها، وبالتالي فإنه يجب أن يتحلى هؤلاء بالأخلاق الحميدة والحسنة وبهذا الصدد اشترط المشرع الجزائري لعدم انقطاع خدمة الموظف وفقدانه لصفة الموظف العمومي أن يكون متمتعاً بجميع حقوقه المدنية وغير المحكوم عليه بجناية أو جنحة من شأنها أن تمس بكرامة الوظيفة أو تنقص من هيبتها.

والجدير بالذكر أن التمتع بالحقوق المدنية شأنه شأن التمتع بالجنسية الجزائرية فهو شرط للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية كما ورد في الفقرة الثانية من المادة 75 المذكورة أعلاه وفي نفس الوقت شرط للاستمرار فيها، و مفهوم المخالفة للمادة المذكورة أعلاه أن عدم التمتع بهذه الحقوق حائل دون الشخص والتوظيف وبالنتيجة فإن فقدانها ينتج عنه مباشرة إنهاء مهام الموظف المعني بالأمر من جميع الوظائف العمومية.⁴⁶

وعليه ففقدان الموظف لحقوقه المدنية لأي سبب كان يترتب عنه إنهاء علاقته بالوظيفة العمومية بصدور قرار مضاد لقرار التعيين من الإدارة كما نصت عليه المادة 216 أعلاه في الفقرة الثانية منها، وذلك اعتباراً من تاريخ فقدان الحقوق المدنية.

الفرع الثالث: فقدان شرط القدرة البدنية والذهنية

لقد ورد هذان الشرطان ضمن شروط التوظيف في الوظيفة العمومية، حيث أكدت أحكام الأمر رقم 03/06 أعلاه على ضرورة تمتع المترشح لوظيفة عمومية بالتأهيل البدني و الذهني الذي تقتضيه أعباء مسؤوليات الوظيفة، وعند انتفاءهما حتماً سوف تنتهي العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظف . ويتم إثبات العجز الصحي للموظف العمومي، بقرار تصدره الهيئة الطبية المختصة وفق الإجراءات المحددة في النظام الساري المفعول فإذا تم إثبات عجزه الصحي القطعي عن أداء مهام وظيفته فإنه يتعين على الجهة الإدارية المختصة بأن تصدر قرارها بإنهاء مهامه الوظيفية أما إذا كان العجز الصحي للموظف مؤقتاً فإن الإدارة لا تملك في مثل هذه الحالة إنهاء خدمة الموظف بسببه. كما لا يستطيع الموظف نفسه أن يطلب من الإدارة صاحبة سلطة التعيين إنهاء خدمته بسبب عجزه المؤقت بل تلتزم الإدارة بتمكينه من استيفاء ما يستحقه الموظف قانوناً من اجازات مرضية واعتيادية فإذا استمر مرضه وانتهى لديه شرط القدرة البدنية والذهنية اللازمين لاستمراره في الوظيفة.⁴⁷ فإن الإدارة تقوم بإنهاء خدمة الموظف

وعلى غرار أحكام المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد كذلك أن المرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 قد نص هو الآخر على شرط اللباقة البدنية للقبول في

⁴⁶ الأمر 03/06 مرجع سابق .

⁴⁷ محمد علي الخلايلة , مرجع سابق ص 161.

الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية. وعليه فإنه لا يمكن تعيين موظف في وظيفة عمومية إذا لم يقدم للإدارة الوثائق الآتية:

- شهادة طبية صادرة من طبيب محلف من الطب العام، تثبت خلو الموظف المعني من أي مرض بما فيها الأمراض العقلية أو العاهات التي لا تتلاءم وشغل الوظيفة العمومية.
- شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابة بالسل أو شفاءه النهائي منه.

وبما أن المشرع كان يدرك نوعية الأمراض التي قد تتطور مع الوقت، أخذ الأمر في الحسبان من خلال نصه على أنه (يسوغ تحديد أمراض أو إصابات أخرى غير مناسبة مع القبول في بعض الوظائف وكذلك وضع قائمة تتضمن أضاف الوظائف التي تستلزم فحصا طبيا أو نفسيا معمقا خاصا باللياقة المترشح للوظيفة عمومية).

وفي نفس السياق نصت المادة 76 من أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 المؤرخ 15 جويلية 2006 على أنه "يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي في بعض أسلاك التوظيف"

وتجدر الإشارة أيضا أن الموظف الذي تتم إنهاء مهامه الوظيفية لعدم توفر شرط اللياقة الصحية يستحق رواتب وعلاوات إلى تاريخ إبلاغه بقرار إنهاء الخدمة لعدم توفر شرط القدرة البدنية والذهنية.⁴⁸ أما بخصوص الخلافات أو المنازعات التي يمكن أن تثار حول مدى توفر شرط اللياقة البدنية في المترشح للوظيفية، كأن تدعي الإدارة بأن العاهة أو العجز يتعارضان وممارسة المترشح للوظيفية فهي مسألة موضوعية تظل مراقبة ماديتها وطابعها المبطل خاضعة للقاضي.

كما تجدر الإشارة إلى أن العديد من التشريعات المعاصرة المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الوظيفة تنص على مبدأ عام يمنع إقصاء أي مرشح معوق بسبب إعاقته من مسابقة تقضي إلى توليه وظيفة عمومية إذا ما اعترف بأن هذه الإعاقة لا تتعارض مع شغل هذه الوظيفة من قبل اللجنة التقنية للتوجيه وإعادة الترتيب المهني.⁴⁹

ويمكن للإدارة أن تنهي خدمة الموظف العمومي بسبب عدم الكفاءة المهنية إما بسبب عدم اجتيازه لفترة التجربة وإما في مراحل لاحقة وبعد تثبيته في الوظيفة نتيجة لتدني مستواه حسب التقرير السنوي المتعلق بأدائه فالموظف العمومي يخضع لفترة تجربة حددها المشرع لمدة سنة واحدة يكون من خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية وإشرافها المباشر لاختياره وتجديد مدى كفاءته وصلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة الموكلة إليه وقدرته على الاستمرار في ممارسة أعمالها بعد إنهاء الفترة المخصصة للتجربة أو تتم

⁴⁸ رشيد حباتي , دليل الموظف و الوظيفة العمومية , دار النجاح للكتاب , الجزائر 2012 ص 50

⁴⁹ سعيد مقدم , مرجع سابق, ص 204.205.

إنهاء الفترة أو حتى قبل نهايتها حتى ولو اجتاز الموظف فترة التجربة فإنه يبقى خاضعا لعملية تقييم أدائه بكل ما يترتب عليها من آثار قد تكون إيجابية وقد تكون سلبية وإلى الحد الذي تنتهي معه خدمة الموظف العمومي وبالتحديد في حالة التي يكون فيها تقدير الأداء السنوي ضعيفا ولسنتين متتاليتين.⁵⁰

ومن باب المقارنة نجد أن المشرع اللبناني قد نص على هذا ولكن بصيغة أخرى وهي عدم الكفاءة الملكية حيث نص في المادة الواحدة والسبعين على أن يثبت مجلس الخدمة المدنية من كفاءة الموظفين المسلكية بقرار من هيئة أو بناء على طلب الإدارات المختصة أو إدارة التفتيش المركزي وذلك إما عن طريق امتحانات مسلكية جماعية تنظمها إدارة الموظفين من إحدى الفئتين الرابعة أو الخامسة يستغلون وظائف متشابهة أو عن طريق تحقيق شخص تقوم به لجنة مؤلفة من مندوب عن إدارة التفتيش ومندوب عن مجلس الخدمة المدنية، ومندوب عن الإدارة التي تنتمي إليها الموظف مع أو مجموعة من الموظفين من أية فئة كانوا ويرأس اللجنة أعلى أعضائها رتبة.

- يصرف من الخدمة كل موظف أثبت الامتحان أو التحقيق لا يملك المعارف الأساسية الواجبة من أجل القيام بوظيفته حسنة.

- تقرر الصرف من الخدمة السلطة التي لها حق التعيين بناء على إنهاء مجلس الخدمة المدنية و إذا انقضى شهران على إنهاء المجلس ولم يصدر مرسوم أو قرار بالصرف فيحق لمجلس الخدمة المدنية أن يقرر ذلك في هيئته و تعتبر قراراته نهائية في موضوع و تصفى حقوق الموظفين الذين اتخذت هيئة المجلس بحقهم تدبيرا بالصرف من الخدمة وفقا للقوانين والأنظمة النافذة.

وعليه فإن صرف الموظف من الوظيفة لا تكون متروكة لتقدير الإدارة و إنما يكون بموجب قرار مبني على نتائج اختبار للتأكد من المعارف الأساسية التي لا بد أن يملكها الموظف للقيام بوظيفته قايما حسنا وعلى هذا الأساس يكون القرار الإداري مستمدا من أصول صحيحة و موجودة في الواقع تصور المقدرة الحقيقية للموظف على أداء واجباته الوظيفية و تقييم معارف الأساسية التي يملكها إلى جانب تقدير الكفاية المتوفرة عنده.

وتجدر الإشارة أن الامتحان أو التحقيق اللذين نص عليهما القانون يظهر أن الكفاءة والجدارة التي يملكها الموظف وعلى ضوء النتائج يتقرر مصير الموظف إما الاستمرار في الوظيفة وإما الصرف منها إلا أنه لم يتم العمل بهذا النص القانوني بسبب غياب نظام تقييم الأداء وقياس الكفاءة.⁵¹

⁵⁰ محمد علي الخلايلة , مرجع سابق , ص 166.

⁵¹ علي مرهج ايوب , الوظيفة العامة في لبنان , المجلد الثاني , منشورات الحلبي الحقوقية . لبنان 1999 ص 1033 الى 1037.

المبحث الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بإجراء عقابي

إنهاء العلاقة الوظيفية بإجراء عقابي يأتي كإجراء تأديبي تتخذه الإدارة العمومية التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف العمومي، في حال قام هذا الأخير بأعمال تتنافى مع مقتضيات الوظيفة، أو امتنع عن القيام بما أسند إليه من مهام وعليه فالإجراء العقابي يهدف إلى ضمان سير المرفق العمومي بطريقة عادية ويهدف أيضا إلى التزام الموظف العمومي بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة، كما يأتي ردا على ترك الموظف منصبه دون مبرر مقبول.

وقد تنوعت الإجراءات العقابية التي من خلالها تتم إنهاء مهام الموظف ونذكر من بينها إجراء العزل والذي يطبق على الموظف الذي أهمل منصبه لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر، وإجراء التسريح التأديبي وهو عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة في مواجهة خطأ من نفس الدرجة أتاها الموظف العمومي، وسأتناول هذا المبحث من خلال مطلبين الأول مخصص للعزل لإهمال المنصب والثاني للتسريح لخطأ تأديبي.

المطلب الأول: العزل بسبب إهمال المنصب

العزل هو إجراء عقابي تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف الذي يتغيب لمدة 15 يوما متتالية عن منصبه دون مبرر مقبول بعد الاعتذار⁵² وقد نظمت هذه الحالة المادة 184 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 حيث نصت على انه (اذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما 15 يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعتذار وفق كليات تحدد عن طريق التنظيم)، ويستشف من نص هذه المادة ان الموظف العمومي اذا تغيب لمدة 15 يوما متتالية على الاقل دون ان يقدم مبررا مقبولا فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ ضده اجراءات العزل بسبب اهماله لمنصبه بعد ان تقوم بتوجيه الاعتذارات له حسب كليات يحددها التنظيم الساري المفعول، والمشرع من خلال نص هذه المادة يؤكد على موضوع المواظبة والجدية في العمل إذ أن غياب الموظف عن منصبه لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول من شأنه أن يريك السير العادي للمرفق العمومي يحق بمقتضاه للهيئة المستخدمة اتخاذ تدابير العزل لهذا السبب، على ان تحترم الاجراءات القانونية الواجبة التطبيق في هذا الشأن تحت طائلة إلغاء قرارها. ونظرا للخطورة التي يحتويها اجراء عزل الموظف بسبب التخلي عن منصب عمله والذي يترتب عنه قطع العلاقة الوظيفية بصفة منفردة ودون اشعار مسبق الامر الذي من شأنه ان يؤثر سلبا في بعض الحالات على السير الحسن للإدارة العمومية المستخدمة أحاطه المشرع بجملة من الإجراءات والأشكال لضمان حق هذا الموظف من التأكد من الانقطاع التام لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل من

⁵² هاشمي خرفي , مرجع سابق , ص 222.

غير أي مسوغ قانوني وتتحقق هذه الحالة كما ذكرنا سابقا من خلال عدم حضور الموظف الى مقر عمله خلال الاوقات الرسمية للعمل من دون تقديم مبرر مقبول.

ولكي تتم اعلان حالة اهمال منصب التي يتواجد فيها الموظف المتغيب عن عمله يجب على الادارة المستخدمة مراعاة الشروط الاتية :

- ان يتغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الاقل والذي يتمثل في عدم الحضور اصلا الى مقر عمله اثناء أوقات العمل اليومية.

- ان يكون مبرر الغياب غير مقبول حيث انه اذا تغيب الموظف للمدة تزيد عن خمس عشر يوم ثم التحق بمنصب عمله بعد اعذاره قصد التحاقه بمنصب عمله وقدم مبررا غير مقبول او ينطوي على جانب من التصريحات غير الصحيحة فإن الموظف في مثل هذه الحالة قد يكون عرضة للمتابعة التأديبية.

- توجيه إغذارات للموظف بضرورة الإلتحاق بالمنصب وفق الإشكالات والإجراءات القانونية وقد

حددت المادة أن يكون عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام بحيث تعتبر ملاحظات مصالح البريد مدونة فوق اشعار الاستلام كافية لإثبات حالة الرفض او تبليغه شخصيا بواسطة محضر قضائي من اجل التحاقه بمنصبه وعليه في حالة عدم امكانية اثبات الرفض لأي سبب من الاسباب سواء تم توجيه الاعتذارات عن طريق البريد او المحضر القضائي فانه في هذه الحالة يتم اثبات اهمال المنصب ويتعين على الادارة توقيف الموظف المعني ابتداء من تاريخ اول غياب غير شرعي له وانتظار مهلة شهرين ابتداء من تاريخ لتوقيف فاذا لم يلتحق بمنصبه او لم يقدم تبريرا لغيابه يتم اعلان عزل الموظف بسبب اهمال المنصب بموجب قرار اداري فردي ينجر عنه عدم امكانية التوظيف من جديد في الوظيف العمومية ويتقدم الموظف المعني اثناء فترة التوقيف وقبل انقضاء اجل شهرين بطلب اعادة ادماجه او تمكينه من منصب عمله فعل الادارة في مثل هذه الحالة اعادة ادماجه في منصبه واستدعاء لجنة متساوية الاعضاء قصد الاجتماع كمجلس تأديبي للنظر في الالخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف.⁵³

ويبقى قرار عزل الموظف كأى قرار اداري يمكن خضوعه للرقابة القضائية وذلك تطبيقا لمبدأ المشروعية⁵⁴ او كان عزله تعسفيا أو دون احترام الإجراءات والأشكال خاصة ما تعلق بالإعذار وكيفية ليكون بذلك قرارها مشوبا بعيب من العيوب ومن ثم فماله الالغاء من قبل قضاة الجهة الادارية المختصة والعودة من جديد الى منصبه

⁵³ عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق , ص 317.

⁵⁴ عمار بوضياف , مرجع , ص 166.

كما شدد القانون على ان القرارات التي تصدرها الجهات القضائية الادارية ولم يتم تنفيذها بالكيفية التي صدر بها القرار القضائي لاسيما ما تعلق بموضوع الموظفين المدرجين بموجب قرار قضائي فالجهة القضائية المختصة المخول لها قانونا متابعة تنفيذ الاحكام القضائية ان تقوم بمتابعة المسؤول الممتنع عن التنفيذ بجنحة عدم الانصياع لأحكام وقرارات العدالة الصادرة باسم الشعب الجزائري والممهورة بالصيغة التنفيذية مع رفض تنفيذها مهما كان منصب المسؤول الممتنع، والجدير بالذكر ان الأحكام القضائية الادارية الصادرة عن المحاكم الادارية يجب تنفيذها من تاريخ تبليغها حتى وإن تم استئنافها أمام مجلس الدولة ما لم يكن ثمة ما يفيد توقيفها بموجب أمر استعجالي صادر عن مجلس الدولة يقضي بتوقيف تنفيذ الحكم لكونه مختصا في هذا الجانب.⁵⁵

وبقي لنا أن نشير في الأخير بان اجراء العزل يقضي فورا بإنهاء خدمة الموظف وقطع كل علاقة له بالوظيفة وينفذ قرار اللجنة متساوية الاعضاء الذي يقضى بعزل الموظف فورا بمرسوم أو قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين كما لا يجوز في اي حال من الاحوال اعادة الموظف المعزول الى الوظيفة او في اي وظيفة اخرى دائمة او مؤقتة من الوظائف العمومية⁵⁶ وفي حال علم الموظف بصفة رسمية بقرار عزله وانهاء مهامه الوظيفية وبقي يمارس هذه المهام تلقائيا او بعد استبداله وذلك بعد علمه بقرار العزل فانه يمثل هذه الحالة يقترف جنحة ممارسة السلط بصورة غير شرعية لان قرار العزل يمنع من ممارسة الوظائف العمومية⁵⁷ ويترتب على العزل من الوظيفة كذلك حرمان الموظف من جميع حقوقه المالية ومن بينها معاش التقاعد لا تحرم الزوجة والاطفال القصر من الحق في المعاش ويقدر بـ 50 % من المعاش المستحق للموظف المعزول.⁵⁸

المطلب الثاني: التسريح التأديبي

هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها، ويعتبر التسريح أقصى ما يمكن أن يتعرض إليه الموظف في إطار العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها عليه بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة، الوارد ذكرها في نص المادة 181 من قانون الوظيفة العمومية.

ونظرا لما ينطوي عليه إجراء تسريح الموظفين من خطر بإمكانه أن يؤثر سلبا على الحياة المهنية والاجتماعية للموظف وعلى أسرته، فقد أحاطه المشرع الجزائري بالعديد من الضمانات قبل توقيعه

⁵⁵ دمان ذبيح عاشور , شرح القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ة دار الهدى الجزائر , 2010 , ص 59.

⁵⁶ علي مرهج ايوب , مرجع سابق , ص 1054.

⁵⁷ محمد علي الخلايلة , مرجع سابق , ص 162.

⁵⁸ محمد انس قاسم , مرجع نفسه , ص 211.

وأثناء النظر فيما نسب إليه من أفعال وبعد صدور قرار التسريح إذ أن من شأن ذلك يضمن محاكمة عادلة للموظف المتابع تأديبياً.⁵⁹

- ويمكن تسريح الموظف العمومي في حال ثبوت ارتكابه خطأ من الأخطاء التي نصت عليها المادة 181 ق و ع: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:
- 1 - الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،
 - 2 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،
 - 3 - التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن 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 التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر"

وورد ذكر إجراء التسريح كعقوبة قد تسلط على الموظف في المادة 5/163 من الأمر 03/06 أعلاه، غير ما تجب الإشارة إليه أن ارتكاب الموظف لأحد الأخطاء المذكورة أعلاه لا يترتب بالضرورة تسريح الموظف إذا أن هذه الأخطاء قد تستتبع عقوبة أخرى وهي التنزيل إلى الرتبة الدنيا مباشرة إذ أن السلطة التقديرية في اختيار العقوبة تعود للمجلس التأديبي.

كما يتم تسريح الموظف العمومي إذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة والشهادة الكاذبة وأي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العمومية.

أو إذا حكم عليه بالحبس من محكمة مختصة لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر لارتكابه أي جريمة من الجرائم ويعتبر الموظف العمومي في أي حالة من الحالات النصوص عليها.

ويتم إقرار حالة التسريح التأديبي بواسطة قرار إداري فردي مسبب يكون على شكل مرسوم أو قرار أو مقررًا تبعاً للوسيلة المتبعة في التعيين.

ويجب على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار المعطيات الآتية:

⁵⁹ عبد الحكيم سواكر , مرجع سابق

- مدى جسامه الخطأ والظروف التي أدت إلى ارتكابه ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذلك جسامه الضرر الذي لحق بالمصلحة أو الجمهور المنتفع بهذه المصلحة .
- أن تقوم بتبرير وتسبب قرارها.
- أن تحترم المدة القانونية لإخطار المجلس التأديبي وهي 45 يوما من تاريخ معاينة الأخطاء المنسوبة للموظف.
- أن تحترم حقوق الدفاع ومدة الاستدعاء للمثول أمام المجلس التي لا يجب أن تقل عن 15 يوما.
- أن يصدر المجلس التأديبي قراره خلال المدة القانونية المحددة لذلك وهي 45 يوما من تاريخ الإخطار.
- أن تكون العقوبة المتضمنة في القرار تتناسب مع الخطأ.
- أن لا يتضمن قرارها أكثر من عقوبة إلا إذا نقص القانون على ذلك. تبليغ الموظف بقرار العزل خلال ثمانية أيام على الأكثر من صدوره لتمطينه من الطعن فيه.
- وبعد تبليغ الموظف بقرار التسريح بإمكانه الطعن فيه أمام لجنة الطعن خلال شهر من تاريخ التبليغ كما يمكنه بعد ذلك الطعن في قرار لجنة الطعن أمام الجهة القضائية المختصة المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب طبيعة القرار بالنظر إلى الجهة الصادر عنها مركزية أو لا مركزية وفي الأجل القانوني المحدد لذلك.

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن إجراءي العزل والتسريح

فضلا عن الأثر العام الذي يشتركان فيه مع باقي الحالات السابقة المؤدية إلى نهاية العلاقة الوظيفية والمتمثلة في قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة فإن المشرع أفرد هذين الإجراءين بأثر يتمثل في عدم قدرة الموظف المعزول أو المسرح العودة إلى الوظيفة العمومية من جديد بأي طريقة كانت هذا ما نصت عليه المادة 185 من الامر رقم 03/06 المذكور أعلاه (لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية)⁶⁰

يعتبر هذا الحكم جد قاسي ينبغي على المشرع الجزائري مراجعته إذ يظهر فيه نوع من اللاعدل بين الموظفين فكيف يمكن لشخص توبع جنائيا أن يلج ميدان الوظيفة العمومية إذا رد له اعتباره بينما يحرم هذا لمجرد خطأ تأديبي وكأني بالعزل ليس كافيا في حقه فنظيف له هذه العقوبة، كما فعل المشرع الأردني الذي أجاز وبموافقة رئيس ديوان الخدمة المدنية للموظف العمومي الذي عزل من الخدمة بسبب

⁶⁰ الامر 03/06 , مرجع سابق

صدور حكم عليه من محكمة لمدة تزيد عن ستة اشهر من غير المنصوص في البند 01 من المادة 171، التقدم بطلب العمل بالخدمة المدنية.

كما أعطى المشرع الاردني للموظف الاردني حق الاولوية في التعيين في اي وظيفة في الخدمة تتناسب مع مؤهلاته وخبراته خلال ستة اشهر من تاريخ تسريحه ويفقد هذا الحق اذا رفض قبول الوظيفة التي عرضت عليه لإعادة تعيينه فيها هذا وقد اورد المشرع الاردني نصا حول اعادة التعيين بموجب المادة 185 من نظام الخدمة المدنية و التي نصت على الاتي (اذا اعيد موظف سابق الى دائرة الخدمة المدنية فلا يجوز تعيينه في درجة أعلى من الراتب الذي كان يتقاضى في ذلك الوقت الا اذا كان قد حصل على مؤهل علمي جديد او على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها)⁶¹

⁶¹ محمد ريقط, مرجع سابق , ص 53.54.

الختامة

الخاتمة

تناولنا من خلال هذه الدراسة ، موضوع هام في الحياة العملية وهو نهاية العلاقة الوظيفية فهذا الأخير يتصل اتصالا وثيقا بالوظيفة العمومية وسواء كانت هذه النهاية راجعة لحالات عادية أم حالات غير عادية فالجزائر خطت خطوات هامة في مجال انتهاء العلاقة الوظيفية فسعت في كل مرة على تقادي الأخطاء التي كانت ضمن النظام السابق إلى غاية أن توصلت إلى صياغة القانون الساري المفعول المعمول به حاليا وهو الأمر 03/06 والذي قامت من خلاله بإجراء إصلاحات جوهرية على نظام انتهاء خدمة الموظف العمومي

كما أن الموظف لا يبقى في الخدمة إلى النهاية وإنما هناك أسباب تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة وهذه الأسباب قد تكون قانونية كما هو الحال في فقدان الجنسية الجزائرية او التجريد أو بلوغ السن القانونية أو الفرار من الوظيفة او التسريح منها أو الوفاة ، وقد تكون هذه الأسباب إدارية كتقديم الاستقالة وطلب الإحالة على التقاعد

وفي هذه الدراسة لموضوع العلاقة الوظيفية تناولت في البداية دراسة شاملة حول الأساسيات التي تنهي بها الوظيفة العمومية وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم الوظيفة العمومية وكذلك التعريفات المختلفة والمتنوعة للموظف وكل هذا خصصنا له بحث تمهيدي

أما في الفصل الأول قمت بدراسة الحالات العادية التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية في حين تطرقنا في الفصل الثاني لنهاية العلاقة الوظيفية في الحالات غير العادية

ومن خلال تحليلنا لهذه الأسباب وتطرقنا إلى الآثار المترتبة على هذه الحالات وبالتالي نستخلص من خلال هذه الدراسة أن الموظف العمومي هو العنصر الأول في يد الإدارة عند قيامها بممارسة نشاطها وهذا استوجب على المشرع تشريع قوانين تحفظ لهمل حقوقهما وتضمن السير الحسن للمرفق العام وحاول أيضا ضبط نظام يسير المرفق العام بانتظام يتساوي في الخضوع له جميع الموظفين بغض النظر عن رتبهم ومراكزهم الوظيفية فقد سعى دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف العمومي ومصلحة الإدارة بما يعود بالمنفعة على المرفق وجمهور المواطنين المنتفعين به .

وإذا انتهت الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة لتوفر سبب من الأسباب سابقة الذكر سواء كان يرجع ذلك إلى بلوغه السن القانونية أو سبب يرجع للإدارة كإحالة الموظف على التقاعد أو سبب يرجع إلى إرادة الموظف كالاستقالة أو طلب الإحالة على التقاعد فإن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة تجمعته مع الإدارة فهناك مجموعة من الآثار القانونية تترتب على نهاية العلاقة الوظيفية .

والمشروع ربط نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظفين والإدارة بقرارات تصدرها السلطة الادارية المختصة حتى اذا كان التوقف ممنوح له بقوة القانون وبصياغة التوصيات حبذا لو ان المشروع الجزائري يقوم بتنظيم موضوع نهاية الخدمة الوظيفية في قانون مستقل لوحده

المخلص :

انصب موضوع الدراسة على نهاية العلاقة الوظيفية بصفة عامة وعلى الحالات التي اذا توفرت تؤدي الى نهاية العلاقة بصفة خاصة فنهاية العلاقة الوظيفية هي انتهاء مهام الموظف التي تترتب عليها فقدان هذه الصفة، فالمشروع الجزائري كان حريصا على تحديد الحالات التي يترتب عنها نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف و الادارة المستخدمة وتحديد الاثار المترتبة على ذلك بحيث تزول الحقوق التي كان يتمتع بها اثناء ممارسة الوظيفة وتنشأ له حقوق من بينها معاش التقاعد وقد نص المشروع في المادة 216 من المر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام المتعلق بالوظيفة العمومية على الحالات التي يؤدي الى انتهاء خدمة الموظف .

الكلمات المفتاحية :

- _ التقاعد دون شرط السن .
- _ التقاعد النسبي .
- _ الوظيفة العمومية .
- _ النظام المغلق .
- _ النظام المفتوح .
- _ الاستقالة الصريحة .
- _ الاستقالة الضمنية .

جدول المحتويات

II	الشكر و العرفان
III	الاهداء
A	مقدمة
	المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي
7	المطلب الاول: مفهوم الوظيفة العمومية
6	الفرع الأول: المفهوم الفقهي للوظيفة العمومية
7	أولا : التعريف العضوي
9	ثانيا: التعريف الموضوعي
10	الفرع الثاني: المفاهيم التي تقوم عليها الوظيفة العمومية في الانظمة القانونية المقارنة
10	أولا: الوظيفة العمومية وفق النظام المغلق أو المفهوم الأوروبي
11	ثانيا: الوظيفة العمومية وفق النظام المفتوح أو المفهوم الأمريكي
12	ثالثا : موقف المشرع الجزائري من النظاميين
13	الفرع الثالث : أهمية الوظيفة العمومية
15	المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي
15	الفرع الأول: الموظف العمومي في الفقه والقضاء
15	أولا: تعريف الموظف العمومي فقها.
15	ثانيا تعريف الموظف العمومي قضائيا
16	الفرع الثاني : مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري
17	أولا: الموظف العمومي من خلال قانون الوظيف العمومي
17	ثانيا : الموظف العمومي من خلال قانون مكافحة الفساد
20	الفصل الأول:النهاية العادية للعلاقة الوظيفية
20	المبحث الاول : الاحالة على التقاعد لبلوغ السن القانونية
20	المطلب الأول:الاصل العام في الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانوني
21	المطلب الثاني : الاستثناءات على قاعدة الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانونية
21	الفرع الأول: تمديد التقاعد إلى ما بعد السن القانونية
22	الفرع الثاني: الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية

23.....	المطلب الثالث: الأثر المترتب عن الإحالة على التقاعد
24.....	المبحث الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية باتفاق الطرفين
24.....	المطلب الأول: طلب الإحالة على التقاعد
24.....	الفرع الأول: التقاعد النسبي
24.....	الفرع الثاني: التقاعد دون شرط السن
25.....	المطلب الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة
26.....	الفرع الأول : اجراءات وشروط تقديم طلب الاستقالة
28.....	الفرع الثاني: أنواع الاستقالة
31.....	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الاستقالة
33.....	الفصل الثاني:النهاية غير العادية للعلاقة الوظيفية
33.....	المبحث الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بقوة القانون
32.....	المطلب الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بوفاة الموظف العمومي
34.....	الفرع الأول: إثبات واقعة الوفاة
34.....	الفرع الثاني: الآثار الخاصة المترتبة عن الوفاة
35.....	المطلب الثاني : فقدان شرط من شروط الاستمرار في الوظيفة
35.....	الفرع الأول : فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها
37.....	الفرع الثاني : فقدان الحقوق المدنية :
38.....	الفرع الثالث : فقدان شرط القدرة البدنية والذهنية
41.....	المبحث الثاني : نهاية العلاقة الوظيفية بإجراء عقابي :
41.....	المطلب الأول : العزل بسبب إهمال المنصب
43.....	المطلب الثاني : التسريح التأديبي :
46.....	المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن إجراءي العزل والتسريح
49.....	الخاتمة

قائمة المراجع :

❖ الكتب و المراجع :

- ✓ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر 2012 .
- ✓ عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، ط1 ، مطبعة مزوار ، الجزائر .
- ✓ عمار بوحوش ، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة ، دار البصائر للنشر و التوزيع .
- ✓ نواف كنعان ، قانون الجزائر الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع الأردن 2009 .
- ✓ محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1989 .
- ✓ علي مرهج أيوب ، الوظيفة العامة في لبنان ، المجلد الثاني ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 1994 .
- ✓ عبد العزيز السيد جوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- ✓ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسور للنشر و التوزيع 2010 .
- ✓ دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار الهدى ، ط1 ، الجزائر 2015 .
- ✓ محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن 2012 .
- ✓ رشيد الحنائي ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر 2012 .
- ✓ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور سير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية 2010 .

❖ القوانين و التشريعات :

- ✓ الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جويلية 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- ✓ الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 .
- ✓ القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم .
- ✓ القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .
- ✓ المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال مؤسسات الإدارات العمومية .
- ✓ الأمر 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته .
- ✓ الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

❖ الرسائل و المذكرات :

- ✓ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي ، جامعة الشرق الأوسط ، رسالة ماجستير 2012 .
- ✓ محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر ، الموسم الجامعي 2015/2014 .

Le résumé de l'étude

Le thème se porte sur l'étude de la cessation de la relation de travail d'une manière générale et au cas ou il y a des cas particuliers cela conduit à la cessation de la relation de travail d'une manière spécifique puisque la cessation de la relation de travail est la fin des fonctions du fonctionnaire d'où la perte de cette qualité et du fait le législateur algérien a veillé à déterminer les cas dans lesquels la relation de travail est cessé entre le fonctionnaire et l'organisme employeur et aussi déterminer les effets résultants de cela.

Comme il perd les droits dont il jouissait alors qu'il exerçait sa fonction, et il acquière des droits parmi eux, à titre d'exemple, la pension de retraite et le législateur a stipulé dans l'article 216 de l'ordonnance 06/03 au code fondamental et général relatif à la fonction publique qui spécifié les cas durant lesquels les services du fonctionnaire sont résiliés.

MOTS_CLES :

- _ Retraite sans condition d'âge .
- _ Retraite proportionnelle .
- _ Fonction publique .
- _ Système ferme .
- _ Système ouverte .
- _ Frank démission .
- _ démission tacite .

The summary

The topic of the study is about the termination of the employment relations ship in general and in cases there are some specific cases this leads to the termination of the employment relations ship in particular because the termination of the employment relations ship is the end of the official duties as a result of the loss of this quality that is why the Algerian legislator has made all that legally possible to determine the cases at which the relations ship is ended terminated or ended between the official and the employment body in addition to determine the effects owing to that.

The official loses the rights he had when he or she was occupying his or her position and acquires rights among them for example the retirement pension and the legislator has stipulated in the article 216 of the order 06/03 of the fundamental and general law concerning public service which particularly shows the cases at which the official services are ended or terminated .

Key words :

- _Without retirement age requirement .
- _Relative retirement .
- _Public employment .
- _Closed system .
- _Open system .
- _Frank resignation .
- _Tacit resignation .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

(31)

قرار أو مقرر الإحالة على التقاعد

رقم.....

إن

بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/05/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي -
لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

مقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة تعيين وتسيير الإدارات -
بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارات المركزية في الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع
الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص -
بسلك

بموجب المقرر رقم..... المؤرخ في المتضمن السيد(ة) -
بصفة متعاقد.

نظرا لطلب الإحالة على التقاعد الذي تقدم به السيد(ة)..... باعتبار أن السيد(ة) إزداد -
بتاريخ تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في النظام الساري المفعول.

باقترح من السيد

يقرر ما يلي

المادة الأولى: يحال السيد(ة) على التقاعد تطبيقا لأحكام المادة
..... من القانون 12/83 المشار إليه أعلاه ابتداء من اليوم التالي لإبلاغه بهذا القرار.

المادة الثانية: يكاف السادة بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في سجل
القرارات الإدارية.

حرر في:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

(30)

قرار أو مقرر الشطب لسبب الوفاة

رقم.....

إن

بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/05/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي -
عمال المؤسسات والإدارات العمومية.

مقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة تعيين وتسيير الإدارات -
بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارات المركزية في الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع
الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص -

.....

بموجب القرار رقم..... المؤرخ في المتضمن السيد(ة) -

.....

نظرا لمستخرج عقد الوفاة رقم..... المؤرخ في..... -

باقترح من السيد.....

يقرر ما يلي

المادة الأولى: يشطب السيد(ة) من رتبة

ابتداء من بسبب وفاته.

المادة الثانية: يكلف السادة..... بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في

سجل القرارات الإدارية.

حرر في:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

(29)

قرار أو مقرر تسريح

رقم.....

إن

بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/05/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي -
لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

مقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة تعيين وتسيير الإدارات -
بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارات المركزية في الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع
الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص -

بموجب القرار رقم..... المؤرخ في المتضمن السيد(ة) -

نظرا

باقترح من السيد.....

يقرر ما يلي

المادة الأولى: يسرح السيد(ة) ابتداء من

لعدم (للخطأ المهني أو عدم الكفاءة المهنية)

المادة الثانية: يكلف السادة بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في

سجل القرارات الإدارية.

حرر في:

ملاحظة: التسريح لعدم الكفاءة المهنية
يتم بعد الاخذ برأي لجنة المستخدمين.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

(28)

قرار أو مقرر العزل

رقم.....

إن

بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/05/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي -
لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

مقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة تعيين وتسيير الإدارات -
بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارات المركزية في الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع
الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص -

بموجب القرار رقم..... المؤرخ في المتضمن السيد(ة) -

نظرا

باقتراح من السيد

يقرر ما يلي

المادة الأولى: يعزل السيد(ة) من

رتبة ابتداء من بسبب

لعدم (للخطأ المهني أو عدم الكفاءة المهنية)

المادة الثانية: يكلف السادة بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في

سجل القرارات الإدارية.

حرر في:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

(26)

قرار أو مقرر الاستقالة

رقم.....

إن

بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/05/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي -
لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

مقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة تعيين وتسيير الإدارات -
بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارات المركزية في الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع
الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص -
.....

بموجب القرار رقم..... المؤرخ في المتضمن (التعيين أو التثبيت) -
السيدة(ة)

نظرا للتعليمية رقم 4764 المؤرخة في 1968/07/08 المتعلقة بتنظيم أجور الموظفين المنزليين. -

نظرا لطلب الاستقالة المقدم من طرف المعني بتاريخ

نظرا لموافقة الهيئة المستخدمة

باقتراح من السيد

يقرر ما يلي

المادة الأولى: يقبل باستقالة السيدة(ة) من منصبه ابتداء من

لعدم (للخطأ المهني أو عدم الكفاءة المهنية)

المادة الثانية: يكلف السادة بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في

سجل القرارات الإدارية.

حرر في: