

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

Université D'Ain Témouchent-Belhadj Bouchaib-



مذكرة مقدمة من أجل نيل شهادة الماستر

الميدان: حقوق و علوم سياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: قانون عام

العنوان

نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري

تحت إشراف : عبان حسام الدين

من إعداد: جيريو سهام و بوعافية خيرة

د. فوحدال رياض	أستاذ محاضر	رئيسا	جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت-
د. عبان حسام الدين	أستاذ محاضر	مشرفا	جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت-
د. رويس عبد القادر	أستاذ محاضر	ممتحنا	جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت-

السنة الجامعية: 2025/2024

شكر و تقدير

نود أن نعبر عن عميق امتناننا لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل الأكاديمي.

أولاً، نرفع شكرنا إلى الله سبحانه وتعالى الذي منحنا القدرة والإلهام لإكمال هذه الرحلة العلمية.

كما نود أن نشكر مشرفنا الأكاديمي، الدكتور عبان حسام الدين، على التوجيه والدعم المستمرين خلال مراحل إعداد هذا البحث. لقد كانت رؤيته الثاقبة ونصائحه القيمة بمثابة الضوء الذي قادنا خلال المسار المعقد للبحث العلمي.

علاوة على ذلك، نود أن نتقدم بالشكر للمؤسسات الأكاديمية التي قدمت لنا الدعم والموارد اللازمة لإنجاز هذا العمل. إن البيئة التعليمية التي وفرتها تلك المؤسسات كانت محفزاً للتفكير النقدي والإبداع.

و نتقدم بوافر الشكر و التقدير للجنة المناقشة على قبولها مناقشة هذه المذكرة.

كما نتقدم بالشكر و التقدير لهيئة التدريس بكلية الحقوق لجامعة بلحاج بوشعيب بعين

تموشت.

إهداء

إلى من كانوا سندي في مسيرتي العلمية...
إلى والديّ الكريمين، رمز العطاء والدعم اللامحدود،
إلى إخوتي و زملائي الذين آمنوا بي وشجعوني،
إلى كل من علّمني حرفاً أو قدّم لي يد العون،
أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع، تقديراً وامتناناً.

جيريو سهام

إلى والديّ العزيزين، أهدي هذا العمل عربون محبة وامتنان،
جزاكم الله عني خير الجزاء.
وإلى كل من وقف إلى جانبي،
مدّ لي يد العون، وشجعني في لحظات التعب،
أصدقائي، أساتذتي، وكل من كان له أثر،
لكم جميعاً أقدم هذه الثمرة المتواضعة.

بوعافية خيرة

قائمة المختصرات

- ق، أ، ع، و، ع : القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- ج : الجزء
- ط : الطبعة
- س : السنة
- ص : الصفحة
- ج، ر، ج، ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

المقدمة

المقدمة

تُعتبر الوظيفة العمومية إحدى الدعائم الأساسية في بناء الدولة الحديثة، حيث تلعب دورًا محوريًا في تسيير المرافق العامة وضمان استمرارية الخدمات العمومية. وبما أن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العامة تقوم على أسس قانونية واضحة، فقد اهتم المشرع الجزائري بوضع إطار قانوني ينظم جميع مراحل هذه العلاقة، بدءًا من التوظيف، مرورًا بمسار الحياة المهنية، وصولًا إلى إنهائها. ويعد موضوع انتهاء العلاقة الوظيفية من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة، نظرًا لآثاره المباشرة على الموظف من جهة، وعلى المرفق العام من جهة أخرى.

يحدث انتهاء العلاقة الوظيفية في عدة حالات، فقد يكون هذا الانتهاء إراديًا كما هو الحال في الاستقالة أو الإحالة على التقاعد، أو غير إرادي نتيجة لعوامل قانونية أو تأديبية، مثل العزل أو التسريح التأديبي أو الفصل لأسباب اقتصادية أو إدارية. كما قد ينشأ عن ظروف قهرية كعدم القدرة الصحية على أداء المهام الوظيفية أو التغييرات التنظيمية التي تقتضي إنهاء بعض المناصب. إضافة إلى ذلك، هناك حالات أخرى تتعلق بانتهاء العقد بالنسبة للموظفين المتعاقدين، مما يستوجب دراسة كل حالة على حدى وفقًا لما حدده القانون الجزائري.

وقد حرص المشرع الجزائري على وضع ضمانات قانونية تكفل حقوق الموظف عند إنهاء علاقته الوظيفية، سواء من خلال توفير إجراءات قانونية عادلة، أو منحه تعويضات في بعض الحالات، أو منحه حق اللجوء إلى الجهات القضائية في حالة وجود تجاوزات. وفي المقابل، فقد أقر المشرع أيضًا مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف عند انتهاء خدمته، كالتزامه بعدم الإضرار بالإدارة التي كان يعمل بها أو عدم إفشاء أسرار المهنة.

وانطلاقًا من أهمية هذا الموضوع، يسعى هذا البحث إلى تقديم دراسة تحليلية شاملة لمسألة انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، من خلال تحديد مفهوميها، أنواعها، الأسباب المؤدية إليها، الإجراءات المتبعة، والآثار القانونية المترتبة عليها. كما سيتم التطرق إلى أهم الضمانات القانونية التي تحمي حقوق الموظف، مع الإشارة إلى بعض الإشكالات التي قد تواجه الإدارة والموظف على حد سواء عند إنهاء العلاقة الوظيفية.

تُعتبر مسألة انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ذات أهمية كبيرة نظرًا لتأثيرها المباشر على الموظف، والإدارة، والمرفق العام بشكل عام. تتجلى هذه الأهمية من خلال عدة جوانب رئيسية. أولاً، على الصعيد القانوني، يسهم هذا الموضوع في تحسين إدارة الموارد البشرية ورفع مستوى الأداء الوظيفي وضمان الانضباط داخل المؤسسات العمومية. ثانيًا، من الناحية الاجتماعية، يضمن الاستقرار المهني والاجتماعي للموظفين ويحد من النزاعات، كما يوفر الحماية

المقدمة

الاجتماعية عند إنهاء الخدمة. ثالثاً، على المستوى الاقتصادي، يعزز إعادة توزيع الموارد البشرية ويرشد نفقات الأجور مما يسهم في تحسين الإنتاجية داخل القطاع العام. وأخيراً، يتمثل البعد التشريعي والإصلاحي في تقييم فعالية القوانين الحالية واقتراح إصلاحات لتحسين بيئة العمل في الوظيفة العمومية، مما يساهم بشكل فعال في تعزيز كفاءة الأداء الحكومي.

إن اختيار موضوع دراسة القانون الإداري، وبشكل خاص التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية وانتهاء العلاقة الوظيفية، يعكس رغبة شخصية عميقة في فهم القوانين التي تحكم هذه المجالات. يترتب على ذلك اهتمام كبير بمعرفة حقوق الموظفين والضمانات القانونية المتاحة لهم عند إنهاء خدمتهم، سواء كان ذلك بإرادتهم أو بقرار إداري. كما أن السعي لتطوير المعرفة القانونية والتحليل الدقيق للإجراءات الإدارية المتعلقة بإنهاء الخدمة يُعتبر حجر الزاوية في المسار الأكاديمي والمهني، حيث يساهم هذا الفهم في تعزيز القدرة على معالجة النزاعات الوظيفية بين الموظفين والإدارة بشكل فعال، مما يعزز من بيئة العمل داخل المؤسسات العمومية.

على الصعيد الموضوعي، تتجلى أهمية هذا البحث في ارتباطه الوثيق بالوظيفة العمومية التي تعتبر ركيزة أساسية لتسيير شؤون الدولة. لذا فإن دراسة القوانين المنظمة لإنهاء الخدمة تُعد ضرورية لضمان حسن سير المرافق العامة. وتتنوع حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل يتطلب تحليل كل حالة وفقاً للنصوص القانونية المعمول بها. بالإضافة إلى ذلك، يسهم البحث في حماية حقوق الموظفين من أي تعسف إداري ويحقق التوازن بين مصالح الإدارة وضمان حقوق الأفراد.

لدراسة هذا الموضوع قمنا بطرح الإشكالية التالية: كيف نظم المشرع الجزائري أحكام انتهاء العلاقة الوظيفية، وما مدى كفاية الضمانات القانونية لحماية حقوق الموظف وتحقيق التوازن بين المصلحة العامة ومتطلبات الوظيفة العمومية؟ في إطار سعيينا لفهم الإشكالية المطروحة بشكل أعمق، اعتمدنا على منهج علمي يتناسب مع طبيعة الدراسة. وقد تمثل هذا المنهج في استخدام مقاربتين رئيسيتين: المنهج الوصفي والمنهج التحليلي. يهدف المنهج الوصفي إلى توضيح الأسباب والحالات التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية، مما يساعد على رسم صورة واضحة للظروف المحيطة بهذه الظاهرة. من خلال تحليل البيانات والمعلومات المتاحة، يمكننا استخلاص النتائج التي تفسر كيف ولماذا تحدث هذه الانقضاءات.

أما بالنسبة للمنهج التحليلي، فقد كان له دورٌ حاسمٌ في دراسة النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع. حيث

المقدمة

قمنا بشرح هذه النصوص بشكل مفصل، مما يتيح لنا فهم القوانين والتنظيمات التي تحكم العلاقات الوظيفية وكيفية تأثيرها على انتهاء تلك العلاقات. من خلال هذا التحليل الدقيق، نستطيع أن ندرك الأبعاد القانونية والإجرائية المرتبطة بهذا الموضوع الحيوي، مما يعزز الفهم الشامل للعوامل المؤثرة فيه.

في إطار منهجية البحث المعتمدة، تم تقسيم خطة الدراسة إلى فصلين رئيسيين يهدفان إلى معالجة موضوع نهاية العلاقة الوظيفية. يتمحور الفصل الأول حول نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي، حيث تم تناول الآثار القانونية المترتبة عن ذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين. في المبحث الأول، قمنا بتحليل مفهوم نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي، مع التركيز على الظروف التي تؤدي إلى إنهاء هذه العلاقات وفقاً للقوانين المعمول بها. أما في المبحث الثاني، فقد استعرضنا الآثار الناتجة عن إنهاء العلاقة الوظيفية بطريقة عادية، وكيف يمكن أن تؤثر هذه الآثار على الأفراد والجهات المعنية. فيما يتعلق بالفصل الثاني من الدراسة، فقد خصصناه لدراسة نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي والآثار المترتبة عنها. هذا الفصل أيضاً تم تقسيمه إلى مبحثين؛ حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي مثل التسريح التعسفي أو الانقطاع المفاجئ للعلاقة دون مراعاة الإجراءات القانونية. و في المبحث الثاني، قمنا بتحليل الآثار و المنازعات التي يمكن أن تتجم عن إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي.

الفصل الأول :

نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي

و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك

الفصل الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك

تُعتبر العلاقة الوظيفية رابطة قانونية تنشأ بين الموظف والإدارة على أساس القوانين والأنظمة المعمول بها، وهي تهدف إلى تنظيم حقوق وواجبات كل طرف بما يحقق استقرار واستمرارية المرفق العام. ومع ذلك، فإن هذه العلاقة ليست أبدية، إذ يمكن أن تنتهي بطرق مختلفة، سواء بشكل عادي أو غير عادي.

وتُعد النهاية العادية للعلاقة الوظيفية من الحالات الطبيعية التي يحددها القانون، مثل بلوغ سن التقاعد، الاستقالة الطوعية، أو انتهاء مدة العقد في حالة التوظيف المؤقت. وعلى الرغم من أن هذه الحالات لا تتطوي على نزاعات كبيرة في العادة، إلا أنها تترتب عليها آثار قانونية مهمة تتعلق بالحقوق المكتسبة للموظف، مثل تعويضات نهاية الخدمة، التقاعد، وتسوية الحقوق المالية والإدارية.

في هذا الإطار، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة بالنهاية العادية للعلاقة الوظيفية، واستعراض الآثار القانونية التي تترتب عليها، سواء من منظور الموظف أو الإدارة، مع الإشارة إلى أهم القوانين والتشريعات ذات الصلة.

بناءً على ما سبق، تناولنا في هذا الفصل دراسة نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي والآثار القانونية المترتبة عليها، وذلك من خلال مبحثين: حُصِّص الأول لمبحث حالات نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي، بينما يتناول الثاني الآثار القانونية المترتبة على ذلك.

المبحث الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي

تُعد النهاية العادية للعلاقة الوظيفية من أبرز صور إنهاء الخدمة التي تتم وفق إجراءات قانونية واضحة، دون وجود أي إخلال من أحد الطرفين. وعلى الرغم من كون الحالات طبيعية ومتوقعة، إلا أنها تترتب عليها آثار قانونية تمس حقوق الموظف والتزاماته، بالإضافة إلى انعكاساتها على الإدارة العامة.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي، والتطرق إلى أهم صورها، وفقاً للإطار التشريعي المنظم لها.

يمكن تصنيف النهاية العادية للعلاقة الوظيفية إلى صنفين : نهاية مؤقتة (المطلب الأول) تتيح إمكانية استئناف الموظف لوظيفته، ونهاية دائمة (المطلب الثاني) تؤدي إلى الانفصال النهائي عن العمل.

المطلب الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة

تشير نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة إلى الحالات التي يتوقف فيها الموظف عن أداء مهامه لفترة زمنية محددة، مع إمكانية عودته إلى وظيفته لاحقاً، وذلك وفقاً لما تحدده القوانين والأنظمة المعمول بها.

الفرع الأول : الانتداب

1. تعريف الانتداب :

لقد تعددت التعاريف التي تتناول وضعية انتداب الموظف العمومي نظراً لكونها من الوضعيات القانونية الأساسية الهامة في المسار المهني للموظف العام، وهو ما سيتم التعرف إليه من خلال التطرق إلى التعاريف التشريعية والفقهية والقضائية.¹

• تعريف الانتداب في ظل الأمر رقم 133/66 والقانون 12/78 :

ورد في المادة 41 من الفصل الثاني من الأمر 133/66 بعنوان الإلحاق: (الإلحاق هو الحالة التي يكون فيها

¹ شريف عيسى النظام القانوني لانقطاع وتعليق العلاقة الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015، ص08.

الموظف خارج إطاره الأصلي و لكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية و التقاعد).¹

جاء في نص المادة 64 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال: (يعتبر الانتداب حالة

نشاط و يتم حسب الشروط التي يحددها التشريع).²

• تعريف الانتداب في ظل المرسوم رقم 59/85:

وفقا لأحكام المادتين 95 و 97 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات و الإدارات العمومية، نجد النص على أن الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي

لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية، و نص على تقاضيه لمرتبته على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب

عمله الجديد.³

• تعريف الانتداب في ظل الأمر رقم 03/06:

يعرفه المشرع في نص المادة 133 بأن: (الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته

الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة

أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها).

• التعريف الفقهي للانتداب :

- تعريف فوزي حبيش: هو وضع الموظف الدائم الذي اعفي مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية و أسندت إليه مهمة

أو وظيفة أخرى، على أن يحتفظ بحقه في الراتب، التدرج، الترقية، الترفيع و التقاعد من إدارته الأصلية.⁴

- تعريف مازن ليلو راضي: يقصد بالانتداب أن يسند إلى الموظف مؤقتا وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل فيها

¹ الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966، المادة 41.

² القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978، المادة 64.

³ المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر العدد 13، الصادرة ب 24 مارس 1985، المواد 95-97.

⁴ فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت 1991، ص 279.

- مع احتفاظه بدرجته الوظيفية ومرتبها.¹
- تعريف هاشمي خرفي: هو حالة الموظف الذي يكون خارج سلوكه الأصلي إلا أنه يبقى مستقيدا من هذه الوضعية من حقوقه في الترقية و التقاعد.²
- تعريف الاجتهاد القضائي للانتداب :
- الانتداب هو تكليف لمدة مؤقتة للموظف بمهام غير وظيفته التي يباشرها، سواء إضافة لوظيفته أو التفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدب للقيام بأعبائها.³
- الانتداب قرار صادر من السلطة المختصة يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية بصورة مؤقتة داخل وحدته الإدارية أو أخرى مع بقاءه مرتبطا عضويا بجهة عمله الأصلية.⁴
- الانتداب هو تكليف الموظف بمباشرة أعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة ومن ثم فإنه لا يكسب الموظف حقا في البقاء في تلك الوظيفة أو الترقية إليها حتى لو توفرت فيه شروط شغلها.⁵

2. صور الانتداب :

يحدد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حالات الانتداب، التي تنقسم إلى نوعين رئيسيين: الانتداب الملزم بقوة القانون، و الانتداب الذي يمنح بطلب من الموظف، و يختلف كل منهما في مدة الانتداب المحددة له.

• الانتداب بقوة القانون :

هي الحالات التي تعتبر حقا مكفولا للموظف، حيث لا يحق للإدارة رفض طلبه بالانتداب. و قد تم النص عليها

في المادة 134 من الأمر 03/06، وهي:

1- ممارسة وظيفة عضو في الحكومة، كأن يتم اختيار عميد كلية لممارسة مهمة وزير بحكومة معينة، و هذا

¹ مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2008، ص 246.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري و بعض التجارب، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2010، ص 169.

³ محكمة العدل العليا 1990/155، مجلة نقابة المحامين سنة 1991، ص 822 نقلا عن محمد علي الخلايلة، القانون الإداري-الكتاب الثاني، عمان-الأردن، 2012، ص 68.

⁴ رحمي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركة التنقل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، 2016، ص 14.

⁵ شريف عيسى، مرجع سابق، ص 12.

حسب كفاءة الموظف.¹ عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، لذلك فالموظفون المنتخبون في المجالس الولائية والبلدية و الذين ليسوا نواب في هذه المجالس لا يستفيدون من اجراء الانتداب، لأن ليس لديهم عهدة دائمة، و كذلك الموظفون المنتخبون في المجالس الشعبية البلدية و الولائية، الذين فازو بالرئاسة يتم انتدابهم.²

2- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى فالعبرة هنا أن تكون هذه الوظائف العليا و المناصب العليا خارج الإدارة الأصلية للموظف و يتم ذلك طبقا لقائمة الوظائف العليا للدولة التي أوردها المرسوم التنفيذي 227/90 المؤرخ في 25 يونيو 1990 و الذي يحدد الوظائف العليا في الدولة.³ وبناء عليه صدر المرسوم رقم 140/66 بتاريخ 02 يونيو 1966 و حدد في المادة (01) منه الوظائف العليا عددها 17 وظيفة تتوزع على رئاسة الجمهورية و الإدارة المركزية و وزارة المالية و التخطيط، الشؤون الخارجية و التربية و التعليم العالي و البحث العلمي.⁴

3- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به تعزيز لأهمية الحق النقابي و حقوقه كرسها الأمر 03/06 الحق النقابي وجعله من الحقوق الأساسية للموظف العمومي التي تمكنه من الاستفادة من وضعية الإحالة على الانتداب، كما أنه حق مكرس دستوريا بموجب المادة 56 من الدستور الجزائري. و يعتبر ممارسة النشاط النقابي مظهر من مظاهر ممارسة الديمقراطية في مجال العمل و الوظيفة العامة.⁵ كما يحظى النقابي برعاية دولية وإقليمية و وطنية نظرا للأهمية.

4-تمثيل الدولة في المؤسسات أو الهيئات الدولية، كالبانك العالمي أو صندوق النقد الدولي، أو هيئة الأمم

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهاد مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015، ص 141.

² ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2015، ص 419.

³ المرسوم التنفيذي 227/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990، محدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات و الهيئات العمومية، ج ر العدد 31، الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.

⁴ المرسوم رقم 140/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

⁵ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 124.

المتحدة... حيث أن المقصود بالمؤسسات و الهيئات الدولية هي تلك المؤسسات التي تنشأها مجموعة من

الدول على الاضطلاع بشأن من الشؤون الدولية العامة.¹

5- متابعة التكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، كالتكوين المتخصص أو التكوين التكميلي قبل

الترقية إذ كان مستمر و ليس تناوبي.²

6- متابعة التكوين أو الدراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها

فمن حقوق الموظف الحق في التكوين من أجل تحديد الخبرات و تحسين المستوى.

• الانتداب الإداري :

وهو الانتداب الذي يتم بناءً على طلب الموظف، حيث يعبر عن رغبته في الانتقال لشغل وظيفة أخرى غير وظيفته

الحالية. أقر المشرع الجزائري هذا النوع من الانتداب وفقاً للمادة 135 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة

2006، والتي منحت الموظف الحق في تقديم طلب لتمكينه من ممارسة:

1- نشاط لدى مؤسسة عمومية أخرى: نصت المادة 135 من الأمر 03/06 على إمكانية انتداب الموظف بناءً

على طلبه، وذلك لتمكينه من ممارسة أنشطة داخل مؤسسة عمومية أخرى وفي رتبة غير رتبته الأصلية. في

هذه الحالة، يتعين على الموظف تقديم طلب وفق الإجراءات المعتمدة، متضمناً جميع المعلومات المتعلقة به،

بالمؤسسة التي يشغل بها منصبه حالياً، وكذلك بالمؤسسة التي يرغب في الانتداب إليها.

2- التأطير لدى مؤسسات أو هيئات عامة : يشمل هذا الانتداب الهيئات التي تمتلك الدولة كامل رأس مالها أو

جزءاً منه، حيث يلتزم الموظف المنتدب، بناءً على طلبه، بممارسة مهام التأطير والتكوين، سواء في إطار

مشاريع محددة أو لتأطير العمال والإطارات داخل المؤسسة المستقبلة. ويشترط أن تكون الهيئة العمومية

المنتدب إليها خاضعة لمساهمة الدولة في رأس مالها، كلياً أو جزئياً.

3- مهمة في إطار التعاون لدى المؤسسات أو الهيئات الدولية: أشارت المادة 135 من الأمر 03/06 إلى هذا

¹ بن عامر تونسي، قانون المجتمع الدولي المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص157.

² ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 420.

النوع من الانتداب، يُقصد به تبادل الموظفين على المستوى المحلي أو الدولي بين المؤسسات العمومية، بهدف اكتساب وتطوير المهارات لدى الموظفين. ويتم هذا الانتداب بعد موافقة الهيئة المستقبلية على الطلب.

3. إجراءات الانتداب و مدته :

تختلف إجراءات الانتداب وفقاً لنوعه، سواء كان إلزامياً بموجب القانون أو بناءً على طلب الموظف. ويتطلب الانتداب استيفاء شروط محددة من قبل الموظف لضمان موافقة الجهة المختصة على منحه هذه الوضعية، وذلك لتفادي إساءة استخدامه خارج إطاره القانوني.

• السلطة المختصة بإجراء الانتداب :

بالعودة إلى المرسوم 59/85، نجد أن المادة 95 تنص على أن الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك أو بمقرر مشترك بين الجهة المخولة بالتعيين والجهة المستقبلية، وذلك في حدود اختصاص كل منهما.¹

وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 99/90، فإن الجهة المخولة بالانتداب هي السلطة المختصة بالتعيين.

يُعد القرار الإداري غير قانوني إذا صدر عن جهة غير مخولة، مثل سلطة لا تمتلك صلاحية التعيين. حيث يجب أن يكون الانتداب مستنداً إلى قرار إداري صادر عن الجهة المختصة، ولا يجوز إقراره شفهيًا.

• شروط الإحالة على الانتداب :

- استيفاء الشروط القانونية والتنظيمية: يُشترط أن يكون الموظف المعني بالانتداب مستوفياً للشروط المطلوبة، مثل الأقدمية أو المؤهلات المهنية المطلوبة للمنصب المنتدب إليه.

- صدور الانتداب بقرار إداري رسمي: لا يمكن أن يتم الانتداب بشكل شفهي أو غير رسمي، بل يجب أن يصدر بقرار إداري رسمي من السلطة المختصة بالتعيين.

- موافقة الجهات المعنية: يجب أن توافق السلطة التي لها صلاحية التعيين على انتداب الموظف. يتطلب الأمر كذلك موافقة الجهة المستقبلية التي ستستقبل الموظف المنتدب، والتأكد من الحاجة الفعلية إليه.

- توافق الانتداب مع مصلحة العمل: يجب ألا يؤثر الانتداب على السير العادي للمرفق العام الذي ينتمي إليه

¹ المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق، المادة 95.

- الموظف. بحيث لا يمكن انتداب موظف إذا كان غيابه سيؤدي إلى عرقلة العمل في المؤسسة الأصلية.
- تحديد مدة الانتداب وقابليته للتجديد: يتم الانتداب لمدة محددة قابلة للتجديد وفقاً للضوابط القانونية.
- ضمان حقوق والتزامات الموظف المنتدب: الموظف المنتدب يظل تابعاً لنظام الوظيفة العمومية، ويحتفظ ببعض حقوقه وواجباته وفقاً للقوانين. و يجب عليه الالتزام بالمهام والواجبات المكلف بها في الجهة المنتدب إليها. كما يتم تحديد حقوقه المالية، مثل الأجر والتعويضات، بناءً على طبيعة الانتداب.
- تحديد الجهة المسؤولة عن دفع الأجر: يمكن أن يكون راتب الموظف المنتدب على عاتق الجهة الأصلية أو الجهة المستقبلية، وذلك وفقاً لنوع الانتداب ووفقاً لما ينص عليه القانون.
- إنهاء الانتداب: ينتهي الانتداب بانقضاء المدة المحددة له، أو بقرار من الجهة المختصة إذا دعت الضرورة لذلك. و يمكن إنهاء الانتداب بطلب من الموظف أو بناءً على حاجة المرفق العام. يعود الموظف بعد انتهاء انتدابه إلى منصبه الأصلي أو إلى منصب يعادل رتبته في الجهة الأصلية.

• مدة الانتداب :

وفقاً لما ورد في المرسوم رقم 59/85، تنص المادة 95 على أن مدة الانتداب يجب أن تكون بحد أدنى ستة أشهر، ولا تتجاوز في حدها الأقصى خمس سنوات. وقد أكدت المادة 136 من الأمر 03/06 هذا المبدأ، مع وجود استثناءات تتعلق بمدة الانتداب. إذ لا تسري أحكام المادة 136 فيما يخص المدة المقررة على الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس القانون، أي في حالات الانتداب بقوة القانون، حيث يتم تحديد المدة وفقاً لفترة شغل الوظيفة أو الولاية أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.¹

تختلف مدة الانتداب وفقاً لنوعه، سواء كان انتداباً بقوة القانون أو بناءً على طلب الموظف.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010، ص 287.

• نهاية الانتداب :

حدد القانون مدة الانتداب، حيث ينتهي بشكل طبيعي بانقضاء المدة المحددة. يُعد الانتداب إحدى الوضعيات القانونية للموظف، وهو قابل للإلغاء وفقاً للفقرة (2) من المادة 133 من الأمر 03/06.

يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل انتهاء المدة المقررة، إما بناءً على طلب الموظف أو بمبادرة من إحدى الإدارتين، بشرط موافقة الإدارة الأخرى . بعد انتهاء فترة الانتداب، تكون الإدارة الأصلية ملزمة قانوناً بإعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي، حتى وإن كان ذلك يؤدي إلى تجاوز العدد المحدد. (المادة 138)

الفرع الثاني : الاستيداع

1. تعريف الاستيداع :

نصت المادة 145 من الأمر رقم 03/06 بأن الاستيداع هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل بالنسبة لموظف مرسوم في منصب عمله.¹ بحيث يفقد الموظف جميع حقوقه المتعلقة بالراتب، الترقية، والتقاعد عند إحالته على الاستيداع، لكنه يحتفظ بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية حتى إعادة إدماجه بعد انتهاء فترة الاستيداع. و تجدر الإشارة إلى أن العلاقة بين الموظف والمؤسسة التي كان يمارس فيها مهامه تتوقف مؤقتاً إلى حين إعادته إلى منصبه.² وبالتالي، فإن الانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقدان الموظف لحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع، بل يظل محتفظاً بها بالكامل.³

ووفقاً للدكتور عمار بوضياف، فإنه يرى أن الأصل في العلاقة الوظيفية هو ممارسة الموظف لعمله بشكل مستمر، مما يتيح له الاستفادة من راتبه القانوني وحقه في الترقية. غير أن الإحالة على الاستيداع تشكل استثناءً لهذا

¹ المادة 145 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2006، ص 10.

² ليلي جقالية، معايير وضوابط الانتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة تبسة، 2016، ص 56.

³ بوظراف علي، مسار الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018، ص 41.

الوضع المعتاد، حيث تؤدي إلى وقف راتب الموظف وتعليق حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد. ويُعدّ هذا الأثر طبيعياً، نظراً لانقطاعه عن العمل وتوقف أدائه ونشاطه.¹

أشار رشيد حباني إلى أن الإحالة على الاستيداع تتيح للموظف إمكانية تعليق علاقته الوظيفية بالإدارة، بما يتناسب مع متطلبات حياته الشخصية أو العائلية أو المهنية، وذلك دون أن تنقطع هذه العلاقة نهائياً.²

يسبب إحالة الموظف على الاستيداع تأثيراً سلبياً على المؤسسة، ذلك لكونه يخلف فراغاً في منصبه خلال فترة الاستيداع، كما أن عودته لممارسة مهامه قد تكون متأثرةً بفقدانه الخبرة التي كانت تنمو لديه خلال تأديته لواجباته قبل الاستيداع.

2. أنواع الاستيداع :

هناك نوعان من الاستيداع: استيداع بقوة القانون واستيداع إداري يتم بناءً على طلب الموظف.

• الاستيداع بقوة القانون :

يتم إحالة الموظف إلى الاستيداع تلقائياً وفقاً للقانون في حالات محددة، مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في

المادتين 146 و 147 من الأمر 03/06 :

- إذا تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المكفولين له لحادث أو إصابة بإعاقة أو مرض خطير، فقد راعى المشرع هذا الوضع من منطلق إنساني، نظراً لما قد يسببه من تشتيت ذهن الموظف وضعف معنوياته، سواء بالنسبة له أو لأحد أفراد أسرته، مما قد ينعكس سلباً على أدائه الوظيفي.
- لتمكين الزوجة الموظفة من تربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات، لا ينبغي التشدد في إلزامها بالعمل ومواصلة الأداء الوظيفي دون مراعاة ظروفها الاجتماعية والإنسانية. لذلك، يجب على المشرع أن يوازن بين وضع الموظفة واحتياجات الطفل، لضمان تحقيق التوازن بين الجانبين.
- لإتاحة الفرصة للموظف للالتحاق بزوجه في حال اضطر إلى تغيير محل إقامته بسبب طبيعة عمله، أخذ

¹ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 145.

² رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 70.

المشرع هذا الجانب الاجتماعي بعين الاعتبار، بهدف الحفاظ على تماسك الأسرة وضمان استقرارها في مكان واحد.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهامه كعضو مسير في حزب سياسي، اعتبر المشرع ذلك مسألة ذات بعد سياسي، فأجاز حالة الانقطاع المؤقت عن الوظيفة، مما يتيح للموظف التنفرغ لنشاطه السياسي.¹
- في حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية بالخارج، أو في مؤسسة أو هيئة دولية، أو تكليفه بمهمة تعاون، ولا يمكنه الاستفادة من الانتداب، فإنه يُخوّل له الحق في الاستيداع بحكم القانون. وقد جاء هذا الإجراء من قبل المشرع بهدف الحفاظ على وحدة الأسرة واستقرارها في مكان واحد.²

• الاستيداع الإداري :

تنص المادة 148 من الأمر 03/06 على حالتين تشملها هذه الوضعية، وهما :

- لإجراء دراسات أو أبحاث ذات منفعة عامة، يشترط في هذه الحالة أن يتقدم الموظف بطلب رسمي، ويستلزم موافقة اللجنة متساوية الأعضاء. كما يخضع الطلب لنسبة محددة لا تتجاوز 5% من العدد الفعلي للهيئة المعنية.
- للأغراض الشخصية، تُشترط في هذه الحالة تقديم طلب رسمي وموافقة اللجنة متساوية الأعضاء، بالإضافة إلى أن يكون الموظف قد أتم سنتين من الخدمة الفعلية. يمكن تجديد هذه الحالة مرتين فقط، ولا يحق الاستفادة منها مجددًا إلا بعد مرور خمس سنوات. كما تتراوح مدة الإحالة بين حد أدنى قدره ستة أشهر وحد أقصى قدره سنتان، وذلك طوال المسار الوظيفي للموظف.

3. إجراءات الاستيداع ومدته :

على غرار باقي الوضعيات القانونية الأساسية، تستلزم الإحالة على الاستيداع اتباع إجراءات محددة :

¹ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 146.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 290.

• تجسيد وضعية الإحالة على الاستيداع :

نظرًا لكون الإحالة على الاستيداع إحدى الوضعيات القانونية التي يمكن أن يكون فيها الموظف، فقد خصّصت لها جميع القوانين الأساسية المتعلقة بالوظيفة مجموعة من الأحكام، إلى جانب المراسيم التطبيقية لتلك القوانين.¹ ينص الأمر 133/66 في مادته 48 على أن الاستيداع يعدّ وضعية قانونية تُمنح للموظف عندما يستنفد حقوقه في العطلة طويلة الأمد ويصبح غير قادر على أداء مهامه. ومع تطور الاقتصاد الوطني، صدر القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78، الذي نصت مادته 66 على أن الاستيداع يمثل تعليقًا مؤقتًا لعلاقة العمل، مع وقف الأجر. مع صدور القانون السابق، تم إسناد تنظيم هذه الوضعية إلى النصوص التشريعية، إلى أن صدر القانون رقم 06/82 المؤرخ في 17 فبراير 1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية. وقد أقرت المادة 51 منه وضعية الإحالة على الاستيداع، معتبرةً إياها تعليقًا مؤقتًا لعلاقة العمل للعامل المثبت في منصبه.²

يمكن أيضًا تحديد الشروط اللازمة لإحالة الموظف على الاستيداع على النحو التالي:

- تقديم طلب رسمي يوضح فيه الموظف رغبته في الاستيداع، خاصة إذا كان بغرض الدراسات، الأبحاث، أو لأسباب شخصية، وفقًا لما ورد في تعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية الموجهة لرؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، على أن يكون الطلب مرفقًا بالوثائق المبررة ويُعرض على اللجان المتساوية الأعضاء.³
- وجود حالة مرضية خطيرة أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأصول أو الفروع.
- إتاحة الفرصة للموظفة لتربية طفلها الذي يقل عمره عن خمس سنوات.
- طلب الاستيداع بغرض الدراسة أو البحث مع ضرورة موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء، شريطة أن يكون الموظف قد أكمل سنتين من الخدمة الفعلية.

¹ مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة و أثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق العلوم السياسية، 2019، ص 43.

² المادة 51 من القانون رقم 06/82، المؤرخ في 17 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج ر، العدد 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982.

³ موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية، www.dgfp.gov.dz، تعليمية رقم 81، المؤرخة في 09/02/2005، متعلقة بالإحالة على الاستيداع.

- إرفاق الطلب بالوثائق الثبوتية التي تبرر الأسباب المقدمة.
- أن يكون الموظف مرسماً في منصبه، حيث لا تُقبل طلبات الاستيداع للموظفين في فترة التدريب أو التبرص.
- عدم ممارسة أي نشاط مريح طوال مدة الاستيداع، في حال الموافقة على الطلب.¹

• مدة الإحالة على الاستيداع :

يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بقرار فردي صادر عن السلطة المختصة، سواء كان ذلك بقوة القانون أو بناءً على إرادة الموظف.² وتختلف مدة الاستيداع وفقاً لكل من هاتين الحالتين، على النحو التالي:

- بقوة القانون :

تمنح الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لمدة دنيا تقدر بستة أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.³

تتم الإحالة على الاستيداع بناءً على طلب كتابي يقدمه الموظف إلى السلطة المختصة قبل شهر من انتهاء فترة الاستيداع. في حال عدم تقديم الطلب في المدة القانونية، يتم توجيه إذار رسمي للمعني من قبل الجهة المختصة لإعادة إدماجه. وإذا لم يستجب، يُعتبر متخلياً عن منصبه، مما يؤدي إلى تطبيق إجراءات العزل.

عند الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، يتم إصدار قرار فردي يُعرض على المراقب المالي للمصادقة، ثم يُوقع من قبل السلطة المختصة. تُرسل نسخ القرار إلى الجهات المالية لإيقاف الراتب، وإلى المصالح الإدارية المختصة لمتابعة الإجراءات الرقابية، وذلك خلال 10 أيام من تاريخ التوقيع.⁴

¹ المادة 150 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 291.

³ المادة 146 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 41.

⁴ كمال زمور، مرشد تطبيق لتسيير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص 25.

- لأغراض شخصية :

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بعد الحصول على الموافقة الإدارية، لمدة لا تقل عن ستة أشهر، قابلة للتجديد ضمن حد أقصى قدره سنتان من الخدمة الفعلية.¹ يتم إحالة الموظف إلى الاستيداع بناءً على طلب مرفق بالوثائق اللازمة، ويتطلب ذلك موافقة المسؤول المباشر.

يُحال ملف المعني إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدراسته وإبداء الرأي بالموافقة أو الرفض على الطلب. في حال الموافقة، يُبلّغ المعني بقرار فردي مرفق بمحضر اجتماع اللجنة، ويُعرض القرار على المراقب المالي للتأشير، ثم يُوقَّع من قبل السلطة المختصة بالتعيين. بعد ذلك، يتم إرسال نسخة إلى المعني، ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو مصلحة المحاسبة لإيقاف الراتب، ونسخة أخرى إلى المصالح المركزية أو المحلية للرقابة اللاحقة خلال عشرة أيام من توقيع القرار. في حالة الرفض، يُبلّغ المعني بقرار اللجنة عن طريق المسؤول المباشر.²

يتوجب على المعني تقديم طلب كتابي للسلطة المختصة بالتعيين قبل شهر من انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع، كما يجب عليه تقديم الوثائق التي تدرر تمديد الإحالة إذا كانت لأغراض شخصية.³

بالنسبة للموظف الذي يُعيّن زوجه في ممثلية جزائرية بالخارج، أو في مؤسسة أو هيئة دولية، أو يُكلف بمهمة تعاون، فإن مدة الاستيداع للزوج تساوي مدة مهمة الزوج الموظف، بشرط عدم تمتعه بحق الانتخاب.⁴

4. نهاية الاستيداع :

عند انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع، يعود الموظف إلى وظيفته أو يُحال على التقاعد إذا استوفى الشروط المطلوبة، وأبرزها بلوغ سن 60 سنة، حيث يُعد التقاعد حقًا مكفولًا لكل عامل.

¹ المادة 148 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 41.

² كمال زمر، مرجع سابق، ص 259.

³ المرجع نفسه، ص 260.

⁴ المادة 147 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 41.

حيث نص الميثاق الوطني عام 1986: " تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال و عائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم ومن خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل و نوائب الدهر".¹ كما أشار القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 أن معاش التقاعد هو حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة، و يشمل التقاعد على المعاش المباشر، يمنح للعامل على أساس نشاطه المهني، ويضاف له المعاش المنقول و الذي يتضمن معاش الزواج على قيد الحياة ومعاش لليتامى و الأصول.² طبقا للقانون تنص المادة 152 من الأمر 03/06 على انه يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائد عن العدد.³

يتعين على الموظف تقديم طلب كتابي إلى مدير المؤسسة المستخدمة لإعادة إدماجه أو لتجديد فترة الاستيداع الجارية قبل انتهائها. ويحق للموظف، عند انتهاء فترة الاستيداع، العودة إلى وظيفته الأصلية أو إلى وظيفة أخرى معادلة لها.

الفرع الثالث : العطل المرضية

يحق للموظف الاستفادة من إجازة مرضية لمدة ستة أشهر عن كل سنة خدمة، حيث يتقاضى راتبه كاملاً خلال الأشهر الثلاثة الأولى، ونصف راتبه خلال الأشهر الثلاثة المتبقية، مع احتفاظه بحقه في التعويضات والمنح العائلية. أما إذا كان المرض ناتجاً عن العمل أو بسبب مهني، أو ناجماً عن إصابة أثناء أداء مهامه لصالح المصلحة العامة أو لإنقاذ حياة شخص، فيحتفظ الموظف براتبه كاملاً، كما يحق له استرداد المصاريف الناجمة عن المرض أو الحادث.⁴

صدر المرسوم رقم 135/66 بتاريخ 2 يونيو 1966، المتعلق بالإجازات، والذي تناول الإجراءات القانونية التي يجب أن يتبناها الموظف المريض للاستفادة من الإجازة المرضية، وذلك من خلال تقديم طلب مرفق بشهادة طبية صادرة

¹ الميثاق الوطني لعام 1986، ص 175.

² المواد 3-4-5 من القانون 12/83، المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 38، الصادرة بتاريخ 04 جويلية 1997، ص 1803.

³ المادة 152 من الأمر 03/06 مرجع سابق، ص 42.

⁴ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1985، ص 126.

عن طبيب محلف.¹

كما يتعين على الطبيب المعالج إرسال ملاحظاته حول حالة المريض مباشرة إلى رئيس اللجنة الطبية المختصة، مرفقة بالوثائق اللازمة لإثبات الحالة.

الفرع الرابع : الخدمة الوطنية

على غرار مختلف الأوضاع القانونية الأساسية، تم تناول وضعية الخدمة الوطنية كحالة جديدة أُقرت بموجب الأمر 03/06، حيث تم تحديد تعريفها وشروطها القانونية وإجراءاتها على النحو التالي:

1. تعريف الخدمة الوطنية :

نصت المادة 154 من الأمر 03/06 على أن الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية يُوضع في وضعية تُعرف باسم "الخدمة الوطنية". ويحتفظ الموظف في هذه الحالة، مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالخدمة الوطنية، بحقوقه في الترقية والدرجات والتقاعد، لكنه لا يستفيد من أي راتب.²

بما أن الخدمة الوطنية واجب وطني إلزامي لكل مواطن يبلغ من العمر 20 سنة فأكثر، ويتمتع بكامل قواه العقلية والبدنية، فإنه يُستدعى لإجراء الفحص الطبي المؤهل لأداء الخدمة الوطنية عند بلوغه سن 19 سنة، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 03 من القانون 06/14.³

يحتفظ الموظف المستدعى لهذه الوضعية بحقوقه في الترقية والتقاعد، لكنه لا يتقاضى راتبه، وإنما يحصل على منحة عسكرية. وبعد انتهاء فترة التجنيد، يُعاد إدماجه في منصب عمله، حتى لو كان ذلك في إطار فائض في العدد.

2. إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية :

أقر المشرع مجموعة من الإجراءات للاستفادة من وضعية الخدمة الوطنية، وما يترتب عليها من آثار، بهدف تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة.

يتمثل أول إجراء في استدعاء المؤسسة العسكرية للموظف لأداء واجب الخدمة الوطنية، سواء عند بلوغه السن

¹ المرسوم 135/66 المؤرخ في 1966/06/02 خاص بالعتل، الجريدة الرسمية 46 ليوم 1966/06/08، المادتين 08-09.

² المادة 154 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 42.

³ المادة 03 من القانون رقم 06/14، المؤرخ في 13 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، العدد 48، الصادر بتاريخ 10 أوت 2014.

الفصل الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك

القانونية لأول مرة أو بعد انتهاء فترة التأجيل لمرة أو أكثر. بعد ذلك، يقدم الموظف الوثيقة التي تثبت استدعائه لأداء الواجب، سواء في إطار الاحتياط أو الصيانة أو التحسين، إلى مسؤوله المباشر. ثم تقوم الهيئة أو الإدارة المعنية بالتعيين، بعد الإطلاع على الوثيقة، باتخاذ القرار المخول لها بشأن إحالته إلى الخدمة الوطنية.¹

تتم إحالة الموظف إلى الخدمة الوطنية بموجب قرار فردي يُعرض على المراقب المالي للتأشير، ثم يُوقع من قبل السلطة المخولة بالتعيين. يُرقم القرار في سجل مخصص لهذا الغرض، وتُرسل منه نسختان إلى مديرية الفرعية للميزانية أو مصلحة المحاسبة للتكفل، ونسخة إلى المصالح المركزية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للمراقبة اللاحقة، وذلك خلال 10 أيام من تاريخ التوقيع عليه.

يتم تعويض الموظف بآخر، بينما يظل منصبه شاغراً في بعض الإدارات. ولا تملك الإدارة سلطة تقديرية لرفض التحاق الموظف بالخدمة الوطنية، نظراً لكونها التزاماً وطنياً إلزامياً.²

3. الآثار المترتبة عن الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية :

يترتب على انتقال الموظف من وضعية الخدمة الفعلية في منصب عمله إلى وضعية أداء واجب الخدمة الوطنية آثار قانونية حتمية، نظراً لتغير مركزه القانوني، سواء كان من فئة الموظفين المرسمين، المتربصين، أو المتعاقدين، بالإضافة إلى الأجراء الخاضعين لقانون العمل.

• بالنسبة للمرسمين :

من بين الآثار المترتبة على هذه الوضعية ما ورد في المادة 154، الفقرة 02، حيث نصت على أن: يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد. كما جاء في الفقرة 03 أنه "لا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب"، وذلك مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.

¹ مراكشي محمد الشريف، مرجع سابق، ص 50.

² شريف عيسى، مرجع سابق، ص 62.

الفصل الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك

وبناءً على ذلك، نصت المادة 62 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية على أن "لعسكري الخدمة الوطنية الحق في منحة شهرية، ويحدد مبلغ هذه المنحة لكل رتبة عن طريق التنظيم".

منح المشرّع الموظف الحق في الاستفادة من بعض الحقوق خلال الفترة الممتدة بين تاريخ تجنيده وتاريخ انتهاء التزامه بالخدمة الوطنية. إذ تُحتسب مدة أداء الخدمة الوطنية كفترة خدمة فعلية عند احتساب الأقدمية في الدرجات والتقاعد.¹

ومن بين الآثار المترتبة على انتهاء مدة الخدمة الوطنية للموظف العمومي، إدماجه تلقائيًا في رتبته الأصلية بقوة القانون، وفقًا لما نصت عليه المادة 155 من الأمر 03/06². كما يتمتع بالأولوية في التعيين بمنصبه السابق، في حال كان شاغراً، أو في منصب معادل له.

إضافةً إلى المادة 155 من الأمر 03/06، تُشير أيضاً المادة 65 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إلى مسألة الإدماج بعد أداء واجب الخدمة الوطنية.³

• بالنسبة للمتربصين :

نصت المادة 153 من الأمر 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية على أن: "يعد المتمرن قائماً بالخدمة الوطنية عند تجنيده، فإن لم يكن قد أتم المدة المطلوبة قانوناً قبل ترسيمه في وظيفة عمومية، فإن حساب مدة التمرين يعود للسريان بمجرد إعادة إدراجه عند انقضاء التجنيد".⁴

¹ ملقَى الموظف الجزائري، الموقع الإلكتروني <http://ww7.mouwazaf-dz.com> بتاريخ 2025/03/11 على الساعة 11:00).

² المادة 155 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 43.

³ المادة 65 من القانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر، العدد، 17 الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990، ص 568.

⁴ المادة 153 من الأمر رقم 103/74، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 99، 1974، المعدل و المتمم لموجب الأمر رقم 01/83، المؤرخ في 12 فيفري 1983، الجريدة الرسمية، العدد 07، 1983.

ويُفهم من هذا النص أن للعون المتمرن الحق في العودة إلى منصب عمله لإتمام فترة تربيته. كما تنص المادة 154 من نفس الأمر على احتساب مدة الخدمة الوطنية ضمن سنوات الأقدمية المهنية للموظف بعد ترسيمه، وذلك وفقاً للقواعد المعمول بها بالنسبة للموظفين المرسمين.

• بالنسبة للأعوان المتعاقدين :

إذا كان التعاقد بدوام كامل، فإن العون لا يستفيد من احتساب فترة أداء الخدمة الوطنية ضمن الأقدمية أو الترقية في الدرجات، وفقاً لما نصت عليه المادة 155 من الأمر 103/74، إلا أنه يظل من حقه العودة إلى منصب عمله بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية.

أما في حالة التعاقد بدوام جزئي، فإن الأعوان الذين أدوا واجب الخدمة الوطنية لا يملكون حق العودة إلى مناصب عملهم، وذلك استناداً إلى المادة 157 من نفس الأمر. كما نصت التعليم رقم 01 على تعليق عقد كل عون متعاقد يُستدعى لأداء الخدمة الوطنية، على أن تمتد فترة التعليق من تاريخ التجنيد إلى حين انتهاء مدة العقد. وبعد انتهاء التزامه الوطني، يمكن للعون العودة إلى عمله السابق خلال مدة تعادل على الأقل فترة تعليق آثار العقد.¹

• بالنسبة للعون المؤقت :

لا يحق له المطالبة بالاحتفاظ بمنصبه السابق، لكنه بعد انتهاء فترة تجنيده يستفيد من أولوية التوظيف ضمن المناصب المتاحة والممولة لهذا الصنف من التشغيل.

¹ شريف عيسى، مرجع سابق، ص 65.

• بالنسبة للأعوان الخاضعين لقانون العمل :

تنص المادة 137 على أنه: "إذا تم إلغاء المنصب الذي يشغله العامل أو المتدرب، فله الحق في الإدماج في منصب مماثل، حتى لو كان ذلك يؤدي إلى تجاوز العدد المقرر في المؤسسة أو إحدى وحداتها". وهذا يعني أن إعادة إدماج العامل في منصب مماثل تتم بقوة القانون، حتى في حالة تجاوز العدد المحدد.

كما تنص المادة 138 من نفس الأمر على أن حق الإدماج يعد حقًا مكتسبًا للمعنيين، بشرط أن يتم خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسريحهم.

وفقًا للمادتين 64 و65 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، يتم تعليق عقد العامل أو الممتحن طوال فترة أدائه للخدمة الوطنية، ويتم إعادة إدراجه قانونًا في منصب عمله أو في منصب مماثل من حيث الأجر، وذلك في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ تسريحه الفعلي.¹

في حالة حدوث تغيير في النظام القانوني للمؤسسة، يظل عقد العمل ساريًا مع المالك الجديد دون الحاجة إلى أي إجراء من طرف العامل أو المتمرن.

أما في حالة إلغاء عقد العمل من أحد الطرفين، فإن التجنيد للخدمة الوطنية يؤدي إلى تعليق سريان الإشعار، باستثناء الحالات التي يكون فيها العقد مبرمًا في إطار إنجاز مشروع أو نشاط مؤقت ينتهي خلال الفترة التي يؤدي فيها الأجير خدمته الوطنية.

4. نهاية وضعية الخدمة الوطنية :

تنتهي وضعية الخدمة الوطنية تلقائيًا بانقضاء مدة الخدمة العسكرية، التي تمتد لسنة كاملة، وذلك وفقًا لما نصت

¹ المادتين 64-65 من القانون 11/90، مرجع سابق.

عليه المادة 05 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية.¹

كما قد تنتهي هذه الخدمة العسكرية قبل اكتمال مدتها، حيث يمكن للموظف الملحق بالمؤسسة العسكرية الحصول على إعفاء من الخدمة الوطنية.

عند انتهاء فترة الخدمة الوطنية، يُعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون، حتى لو كان ذلك زائداً عن العدد المقرر. بل إنه يتمتع بالأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان شاغراً، أو في منصب معادل له.²

وبالرجوع إلى أحكام المادة 117 من المرسوم رقم 59/85، التي تنص على أنه: "تدخل مدة الخدمة الوطنية في حساب تعويض الخبرة على أساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75".³

المطلب الثاني : نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة

نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة تعني الانفصال النهائي بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها، بحيث لا يمكن استئناف العمل أو العودة إلى المنصب نفسه إلا من خلال إجراءات تعيين جديدة. يمكن أن تكون هذه النهاية نتيجة لأسباب متعددة.

الفرع الأول : التقاعد

1. تعريف التقاعد :

إن الخروج من الوظيفة العمومية أو إنهاء الخدمة غالباً ما يرتبط ببلوغ الموظف سن التقاعد، الذي يُعتبر مرحلة حتمية رغم ضرورته. فبمجرد انتهاء الخدمة، يفقد الموظف صفته الوظيفية، مما يعني انتهاء جميع الحقوق والواجبات المرتبطة بوضعه كموظف. يُعتبر التقاعد الوسيلة الطبيعية لإنهاء العلاقة الوظيفية، حيث يُفترض أن الموظف لم يعد قادراً على الاستمرار في أداء واجباته الوظيفية، بغض النظر عن الجهة التي بادرت بطلب إنهاء علاقة العمل. ويحدث الخروج النهائي من الوظيفة العمومية عند بلوغ الموظف سن التقاعد المحدد، والذي يكون غالباً عند سن الستين. ويتم إنهاء الخدمة

¹ المادة 05 من القانون 06/14، مرجع سابق.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 293.

³ المادة 117 من المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.

في هذه الحالة بشكل تلقائي بمجرد وصول الموظف إلى السن القانوني لممارسة الوظيفة، وذلك كقاعدة عامة.¹ يُعرّف التقاعد بأنه حق مكتسب للموظف، حيث يُمكنه طلب الإحالة على التقاعد عند استيفائه للمدة القانونية المحددة. فقد نصت المادة 33 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة على أن للموظف "الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به". كما أكد الأمر رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أن التقاعد يُعدّ "الحق من حقوق العامل وكذا سبب من أسباب انتهاء علاقة العمل".

2. شروط التقاعد :

لقد وضع القانون الخاص بالتقاعد شرطين أساسيين يجب توفرهما لدى الموظفين للاستفادة من التقاعد، وهما استيفاء المدة القانونية المطلوبة للخدمة، وبلوغ السن المحددة قانوناً للتقاعد.

- شرط السن : يُشترط لاستفادة العامل من معاش التقاعد أن يبلغ سن الستين بالنسبة للرجال، بينما يكون السن

المحدد للنساء خمسا وخمسين سنة.²

نصت المادة 06 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28 بتاريخ 05 جويلية 1983 على : "تتوقف وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: بلوغ السن 60 من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة".

- يجب أن يكون الموظف قد قضى فترة 15 سنة من الخدمة الفعلية، بشرط أن يكون قد سجل جميع

الاشتراكات المترتبة عليه، وأن تكون إدارته قد ساهمت في تمويل الصنف الذي ينتمي إليه.

3. أنواع التقاعد :

يمكن تصنيف التقاعد إلى نوعين :

• التقاعد العادي :

يُعدّ التقاعد أحد الحقوق الأساسية للعامل المهني، والذي يُمنح عند بلوغه السن القانونية. وعلى عكس أنظمة

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص332.

² د.نعيم عطية، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفق نظام العاملين المدنيين بالدولة و بالقطاع العام، بحث منشور بمجلة العلوم الإدارية، السنة العاشرة، أبريل لسنة 1968، ص09.

الفصل الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك

التقاعد التي تتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة، فإن القانون 12/83 يحدد نظامًا موحدًا للتقاعد، يرتكز على مبادئ التوحيد، التقدير، الامتيازات، والتمويل.

عند بلوغ سن التقاعد، تنتهي علاقة العمل رسميًا لكنها لا تنقطع تمامًا، إذ لا يمكن تنفيذ قرار الإحالة على التقاعد إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش. ويتوجب على الموظف اتخاذ الإجراءات اللازمة لدى صندوق التقاعد قبل إنهاء علاقة العمل نهائيًا.¹

• التقاعد النسبي :

يحق للموظف طلب التقاعد النسبي ابتداءً من سن 50 سنة، شريطة أن يكون قد أتم مدة عمل فعلية لا تقل عن 20 سنة، متضمنة دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي. بالنسبة للنساء، يتم تخفيض هذه المدة بخمس سنوات، مما يسمح لهن بالاستفادة من التقاعد النسبي بعد 15 سنة من الخدمة الفعلية. يُمنح هذا الحق بناءً على طلب الموظف وحده، ولا يجوز للإدارة فرضه عليه بشكل أحادي. وفي حال قررت الإدارة إحالة الموظف على التقاعد النسبي دون طلبه، يُعتبر هذا القرار باطلاً وعديم الأثر القانوني، لكونه صادرًا عن إرادة الإدارة المنفردة دون موافقة المعني بالأمر.²

• التقاعد المسبق :

يُعتبر هذا النوع من التقاعد استثنائيًا، حيث لا يشمل جميع القطاعات الوظيفية العامة، بل يقتصر فقط على القطاع الاقتصادي. وقد تم استحداثه لأول مرة في الجزائر بموجب المرسوم التشريعي 10/94، ويُعد بمثابة استثناء مخصص للعاملين في هذا القطاع.³

كما ورد في نص المادة 02 من المرسوم التشريعي 10/94 : " لا تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجزاء القطاع الاقتصادي، اللذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية و ذلك في إطار إما تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم".

¹ الطيب بلولة و جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل: انتهاء المطابق لإجراءات الانقطاع التعسفي طرق التعيين إعادة إدماج تفويضات المدنية اجتهاد قضائي، بيرتي للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص121.

² محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 10.

³ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية : النظرية العامة في القانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 262.

شروط التقاعد المسبق : يشترط المشرع ثلاثة أنواع من الشروط: شروط عامة، وشروط خاصة، بالإضافة إلى شروط مرتبطة بالمستخدم.

- **الشروط العامة** : سُميت هذه الشروط "عامة" لأنها تنطبق على جميع الموظفين في مختلف القطاعات الوظيفية، وقد حددها المرسوم التشريعي 10/94 في المادة 07 كما يلي: أن يكون الموظف قد بلغ على الأقل 56 سنة إذا كان ذكراً و55 سنة على الأقل إذا كانت أنثى وأن يكون مسجلاً في القائمة المحددة.

- **الشروط الخاصة** : و هي كالاتي: قضاء مدة 26 سنة على الأقل في العمل، بما في ذلك الفترة التي قضاها الأجير ضمن تأمين البطالة، والاشتراك في الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن 16 سنة، بالإضافة إلى بلوغ السن القانونية للتقاعد.

- **الشروط المرتبطة بالمستخدم** : تتعلق الشروط الخاصة بالمستخدم بعنصرين أساسيين:

- **تسديد المساهمة الجزافية** : يلتزم المستخدم بدفع المساهمة الجزافية، والتي تُحسب بناءً على متوسط الأجر الشهري الذي تقاضاه الموظف خلال 12 شهراً السابقة للإحالة على التقاعد المسبق. يتم أخذ عناصر الأجر بعين الاعتبار وفقاً للأسس المستخدمة في احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي.¹

- **كيفية دفع المساهمة الجزافية** : يتم تحديد طريقة دفع المساهمة الجزافية، وأجلها، ودوراتها من خلال اتفاقية تُبرم بين الهيئة المستخدمة والصندوق الوطني المكلف بالتقاعد. وفي بعض الحالات، قد يتم الإحالة على التقاعد المسبق من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الذي يتولى دفع المساهمة الجزافية وفقاً لاتفاقية مبرمة بينه وبين الصندوق الوطني للتقاعد.

4. كيفية الإحالة على التقاعد :

يتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة المختصة بالتعيين، وذلك بمجرد استيفاء الشروط المنصوص عليها في هذا المجال، ولا سيما بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى للسن القانونية، وإثبات أقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الاشتراك وفقاً للمقتضيات القانونية لنظام التقاعد. كما تُحتسب ضمن هذه الأقدمية، بشرط تسديد الاشتراكات المناسبة،

¹ عجة الجليلي، مرجع سابق، ص 265.

فترات أخرى مثل:

- فترة التبرص التي يخضع لها الموظف قبل الترسيم.
- فترة الانتداب.
- فترات الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
- الفترات التي قضاها خارج الوظيفة العمومية.¹

وفي حال استيفاء المعني بالأمر جميع الشروط، يُحال ملفه إلى صندوق التقاعد لتحديد مبلغ المعاش المستحق و صرفه بصفة منتظمة.

• **تحديد مبلغ المعاش المستحق :** يتم احتساب المعاش وفق معيارين أساسيين:

- مبلغ المرتب الذي تقاضاه الموظف خلال السنوات الثلاث الأخيرة من نشاطه.
- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.

ويُستخلص مبلغ المعاش بناءً على نسبة 2.5% من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد، على ألا يتجاوز عدد السنوات القابلة للاحتساب 32 سنة. ويبلغ الحد الأقصى للمعاش 80% من المرتب. أما بالنسبة للمناصب العليا، فإن المرتب المرجعي يشمل جميع العناصر الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك الساعات الإضافية والعلاوات.

الفرع الثاني : الاستقالة

يمكن أن تنتهي خدمة الموظف بناءً على رغبته في إنهاؤها قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، وذلك من خلال تقديم استقالته.

1. تعريف الاستقالة :

نظم المشرع الجزائري موضوع الاستقالة بموجب الأمر 03/06 المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية،

مما يمنح الموظف فرصة لإنهاء خدمته طوعاً، وذلك وفقاً لما ورد في المواد 217 إلى 220.

¹ المادة 129 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

• المعنى التشريعي :

لم يقدّم المشرع الجزائري تعريفاً دقيقاً للاستقالة، لكنه نصّ عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كأحد أسباب إنهاء خدمة الموظف. وتُعتبر الاستقالة وفقاً لمفهوم المادة 217 من هذا القانون حقاً معترفاً به للموظف، حيث تعني إعلان الموظف، بإرادته الصريحة، قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بشكل نهائي ودائم.¹

• المعنى الفقهي :

يُعرّف أحد جوانب الفقه الاستقالة بأنها "إفصاح عن إرادة الموظف في ترك العمل في الوظيفة التي يشغلها مع وجود النية لديه في عدم العودة".² و من هذا التعريف، يُفهم أن الاستقالة تعكس إرادة الموظف الكاملة في إنهاء خدمته مع عزمه على عدم الرجوع إليها.

بينما يرى جانب آخر من الفقه أن الاستقالة هي "أن يتقدم الموظف بطلب مكتوب إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب ترك الخدمة، ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بصور قرار من الإدارة بقبول طلبه".³ و يتضح من هذا التعريف أن الاستقالة هي طلب رسمي يقدمه الموظف إلى إدارته يلتمس فيه إنهاء خدمته، ولا تصبح نافذة إلا بعد موافقة الجهة الإدارية عليها.

2. شروط الاستقالة :

• شروط الاستقالة المتعلقة بطلب الاستقالة :

- أن يكون مكتوباً: يعني هذا الشرط عدم جواز تقديم الاستقالة شفويًا أو هاتفيًا، ولكن يجوز قبولها عبر البرقية. وهذا

ما نص عليه المشرع الجزائري بقوله: "لا يمكن قبول الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف".⁴

¹ موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي : النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 174.

² عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة : دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 60.

³ مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 307.

⁴ د.نواف كنعان، القانون الإداري : الكتاب الثاني، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2007، ص 216.

- أن يكون صادرًا عن إرادة صريحة (حرة): يشترط أن تعبر الاستقالة عن رغبة الموظف الصادقة ورضاه التام، وهو ما عبّر عنه المشرع الجزائري في نص المادة بوضوح بقوله: "يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".¹
- ألا تكون الاستقالة مقيدة أو مشروطة: وفقًا لهذا الشرط، فإن أي طلب استقالة مقترن بقيد أو معلق على شرط يُعتبر كأن لم يكن، لأن ربط الاستقالة بشروط أو قيود قد يثير الشك حول نية الموظف، مما قد يوحي بأن الهدف من الاستقالة ليس إنهاء الخدمة، بل الضغط على الإدارة لتحقيق مطالبه.

• الشروط المتعلقة بالسلطة المختصة بقبول الاستقالة:

- لا تنتهي خدمة الموظف إلا بعد القبول الصريح لاستقالته، والذي يتم بقرار صادر عن السلطة المختصة. و المقصود هنا بالسلطة المختصة هي سلطة التعيين، وهذا ما أكدته المادة 220 في الفقرة الأولى من الأمر 03/06 بقولها: "لا تترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين".²

3. أنواع الاستقالة :

- تنتهي خدمة الموظف العام عندما يُعبّر عن إرادته في ترك العمل نهائيًا من خلال تقديم استقالته، وتستجيب الإدارة لهذا الطلب بقبوله. فالاستقالة تُعد تعبيرًا عن إرادة صريحة وحقيقية من الموظف، وهي تنقسم إلى نوعين، ولا يكون لهذا التعبير أي أثر قانوني إلا بعد موافقة الإدارة، وذلك ابتداءً من تاريخ هذه الموافقة. وفيما يلي سنتناول تفاصيل ذلك.

• الاستقالة الصريحة :

- الاستقالة عملية إرادية يبادر بها الموظف من خلال تقديم طلب، وتنتهي خدمته بقرار صادر عن جهة الإدارة بقبول هذا الطلب. يعبر الموظف الذي يقدم استقالته عن رغبته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد، لكن خدمته لا تنتهي فعليًا إلا بصور قرار رسمي من جهة الإدارة. ولا يعني ذلك أن الاستقالة تُعد عملية تعاقدية تتم بمجرد الإيجاب من

¹ المادة 218 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 174.

² المادة 220، الفقرة 01 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 190.

الموظف والقبول من جهة الإدارة، بل هي إجراء إداري يخضع لقرار تنفرد به الجهة الإدارية. فالعلاقة بين الموظف والإدارة، وفقاً للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، هي علاقة تنظيمية وليست تعاقدية.¹

• الاستقالة الضمنية :

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على هذا النوع من الاستقالة، إلا أنه يظهر ضمناً في حالة إهمال الموظف لمنصب عمله. وتعتبر الاستقالة ضمنية عندما لا يُفصح الموظف عن رغبته في ترك العمل بتقديم طلب مكتوب، وإنما يسلك سلوكاً يُعبر عن هذه الرغبة من خلال قرائن معينة، مثل الانقطاع عن العمل لفترة طويلة ومستمرة دون إذن. وفي مثل هذه الحالة، تُستنتج نية الموظف في قطع العلاقة بالوظيفة التي يشغلها.²

يُعتبر الموظف مستقياً في الحالات التالية:

الحالة الأولى: انقطاع الموظف عن عمله لمدة 15 يوماً متتالية دون مبرر مقبول

نص المشرع الجزائري على هذه الحالة في المادة 184 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً على الأقل متتالية دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار".³

يتضح من هذه المادة أن هناك شرطين أساسيين لاعتبار الموظف مستقياً ضمناً:

1- انقطاع الموظف عن العمل لمدة 15 يوماً متتالية :

- إذا عاد الموظف مباشرة إلى عمله قبل انقضاء هذه المدة ولو لمرة واحدة، فإن الاستقالة الضمنية لا تسري في حقه، إلا إذا عاود الانقطاع مرة أخرى لمدة 15 يوماً متتالية.
- الانقطاع عن العمل الذي يُعد قرينة على الاستقالة الضمنية يتمثل في عدم الحضور نهائياً إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية لمدة 15 يوماً متتالية. وإذا صادف اليوم الأول أو الأخير يوم عطلة

¹ حسين حمودة المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، 2000، ص 493.

² عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع سابق، ص 63-64.

³ سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية و التطبيق دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2017، ص 159.

أسبوعية، فلا تُحسب هذه الأيام ضمن مدة الانقطاع.

2- عدم تقديم الموظف لعذر مقبول :

▪ في حالة عدم تقديم الموظف لعذر مقبول، أو إذا قدم عذراً لكن الإدارة لم تقبله، فإنه يُعتبر مستقياً.

الفرع الثالث : الوفاة

الوفاة تعدّ من الأسباب القانونية والشرعية لإنهاء العلاقة الوظيفية، ويُقصد بها الموظف فقط. كما أن شخصية الموظف العام تُعتبر من العناصر الأساسية في العلاقة الوظيفية، لذا فإن وفاته تؤدي بالضرورة إلى إنهاء هذه العلاقة . يمكن أن تكون الوفاة طبيعية وليس لها علاقة بالوظيفة العامة، كما يمكن أن تكون ناتجة عن حادث أو مرض مهني مرتبط بالعمل.

1. تعريف الوفاة :

الموت هو النهاية الحتمية لكل إنسان، وتنقسم الوفاة إلى نوعين : الوفاة الحقيقية والوفاة الافتراضية.

- **الوفاة الحقيقية:** هي الوفاة التي تحدث في الظروف العادية، حيث تتوقف جميع الأجهزة الحيوية في الجسم عن العمل، وخاصة القلب، مما يؤدي إلى فقدان كامل للحركة والوظائف الطبيعية للجسم.
- **الوفاة الافتراضية:** يُقصد بها تلك الوفاة التي يُصدر القاضي حكماً بها على المفقود بعد مرور أربع سنوات من التحري، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 113 من قانون الأسرة، حيث اعتبر المفقود في الحروب أو الحالات الاستثنائية متوفى بعد مضي أربع سنوات بعد التحري.¹

لذلك، ضمن المشرع الجزائري مخاطر الوفاة من خلال قوانين التأمينات الاجتماعية، وذلك بهدف توفير الحماية اللازمة للمؤمن عليه في حالة الوفاة. حيث إن فقدان معيل الأسرة يؤدي إلى فقدان مصدر دخلها الأساسي، والذي

¹ المادة 113 من القانون رقم 84/11، المؤرخ في 09 رمضان 1404 الموافق ل 09 يوليو 1984، قانون الأسرة، الجزائر، 2007، ص 14.

تعتمد عليه في تلبية احتياجاتها اليومية، مما قد يعرضها للفقر والعوز. ويزداد هذا التأثير سوءًا إذا كان أفراد الأسرة غير قادرين على العمل، الأمر الذي يجعلهم دون مصدر دخل لمواجهة أعباء الحياة.¹

لذلك، أقرت غالبية التشريعات الاجتماعية منح معاش التقاعد لصالح المستحقين عن المتوفى (ذوي الحقوق)، شريطة توافر الشروط القانونية اللازمة، وذلك لضمان حياة مستقرة لأسرة المتوفى بمستوى معيشي مقارب لما كانت عليه قبل وفاته.

تُعتبر الوفاة خطرًا غير متوقع، ولا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثها، ولهذا حرصت معظم التشريعات، بما في ذلك التشريع الجزائري، على إدراجها ضمن المخاطر المشمولة بقوانين التأمينات الاجتماعية. ويهدف ذلك إلى توفير الحماية اللازمة لأسرة المتوفى من هذا الخطر المفاجئ، الذي يؤدي عند وقوعه إلى استحالة مطلقة في مواصلة العمل، ومن ثم انقطاع الأجر الذي كانت تعتمد عليه الأسرة.

وقد نصت المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على أن الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام موحد للتأمينات الاجتماعية، والذي يغطي عدة مخاطر، من بينها خطر الوفاة. غير أن المشرع، رغم تأكيده على الاستفادة ذوي الحقوق من منحة الوفاة، لم يشر في الأحكام الخاصة بتأمين الوفاة إلى معاش الوفاة المستحق لهم. لذا، يتعين الرجوع إلى أحكام القانون رقم 16/86 المعدل والمتمم، والمتعلق بالتقاعد، لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة، بالإضافة إلى حصصهم وشروط استحقاقهم.²

2. كيفية إثبات الوفاة :

لابد من وجود دليل رسمي يُثبت الوفاة حتى يتمكن الورثة من الاستفادة من حقوقهم. و عادةً ما يُعتمد على شهادة الوفاة الصادرة عن الجهة الرسمية المختصة في الدولة، إذ لا يكفي الإبلاغ عنها شفهيًا أو عن طريق الهاتف أو البرقية

¹ محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 1996، ص 288.

² المادة 08 من القانون 12/83، المتعلق في 1983/07/02، الصادر في 1983/07/05، العدد 28.

لإخطار الجهات الإدارية العامة التي يعمل بها الموظف.¹

بالإضافة إلى ما سبق، منح المشرع الجزائري لورثة المتوفى (ذوي الحقوق) الحق في الحصول على منحة أو راتب التقاعد، وذلك وفقاً لما نصت عليه عدة قوانين.

بخصوص الراتب التقاعدي، فقد ذكر القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، وبالتحديد النصوص المواد 30-31،

حيث جاء في المادة 30 : "عند وفاة صاحب المعاش أو العامل، يستفيد كل من ذوي حقوقه من المعاش المنقول وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

كما نصت المادة 31 على أن: "يُعتبر كل من ذوي الحقوق كل من:

- الزوج،
- الأولاد المكفولين،
- الأصول المكفولين².

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

تنص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية على أن منحة الوفاة المقررة لذوي الحقوق تُمنح بشرط أن يكون

المتوفى قد عمل 15 يوماً أو 100 ساعة خلال الأشهر الثلاثة التي سبقت تاريخ الوفاة، دون أن يُفترق المشرع بين العامل في القطاع الخاص أو العامل في القطاع العام. وعليه، يُفترض أن حق الاستقادة من منحة الوفاة يُفتح منذ مباشرة العامل لوظيفته، نظراً لكون الوفاة من المخاطر المؤكدة الوقوع، وإن كان تاريخ حدوثها غير محدد.

3. الوفاة المتعلقة بحادث مهني أو مرض مهني :

كنا قد تطرقنا إلى الوفاة الطبيعية بالتفصيل، غير أن هناك نوعاً آخر من الوفاة يُعتبر غير طبيعي، وقد يكون

ناتجاً عن حادث عمل أو مرض مهني، كما هو محدد في القانون. وفي هذا الإطار، قام المشرع الجزائري بوضع نظام خاص يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يُطبق على جميع العمال والموظفين، بغض النظر عن القطاع الذي

¹ عبد العزيز سعد العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2012، ص 92.

² المادة 30-31 من القانون رقم 12/83، مرجع سابق، ص 06.

ينتمون إليه.

• الوفاة المتعلقة بحادث عمل :

- **تعريفها** : تُشير إلى الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاولته لعمله أو أثناء أدائه لنشاطه المهني، سواء حدثت داخل مقر العمل أو خارجه . يستفيد من هذه الأحكام كل موظف أو عامل مؤمن اجتماعيًا، سواء كان يعمل بأجر أو بدون أجر، بغض النظر عن طبيعة النشاط الذي ينتمي إليه، أو الأجر الذي يتقاضاه، أو نوع عقد العمل الذي يربطه بالمؤسسة.¹

حسب ما جاء في المادة 06 من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يُعتبر حادث العمل كل حادث يتعرض له العامل، وينتج عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، خارجي، وطارئ في إطار علاقة العمل.

يُعد بمثابة حادث عمل كل حادث يقع أثناء:

- قيام العامل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم خارج المؤسسة، تنفيذًا لتعليمات صاحب العمل.
- ممارسة العهدة الانتخابية أو بمناسبتها.
- مزاوله النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة.
- القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك.
- وقوع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى العمل أو الرجوع منه، أي المسافة بين مكان العمل والإقامة.
- كل حادث يُصيب الموظف أو يؤدي إلى وفاته داخل مكان العمل وخلال أوقات العمل، يُفترض أنه ناتج عن العمل، ما لم يثبت العكس.

وقد نصت المادة 11 من القانون 13/83 على ما يلي : "يسقط هذا الافتراض إذا اعترض ذوو الحقوق على طلب

هيئة الضمان الاجتماعي إجراء تشريح الجثة، إلا إذا قدموا دليلاً يثبت العلاقة السببية بين الحادث والوفاة".

¹ المادة 03-08 من القانون 12/83، مرجع سابق، ص 180-181.

- إجراءاتها : لمعينة الحادث والتصريح به فور وقوعه، وكذلك لتحديد كيفية دراسة الملف والحقوق الناشئة عن الوفاة، بالإضافة إلى مبلغ الإيرادات والتعويضات الخاصة بالوفاة وشروط الاستعادة منها، فقد حدد القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية (القانون 13/83) هذه الإجراءات في القسم الأول من الفصل الأول من الباب الثاني، وخاصة في نصوص المواد 13 إلى 26.

ومن بين هذه المواد، نصت المادة 13 على ضرورة التصريح بالحادث، حيث جاء فيها:

- "يجب أن يتم التصريح بالحادث من قبل المصاب أو من ينوب عنه أو من صاحب العمل، وذلك خلال 24 ساعة، باستثناء حالات القوة القاهرة، ولا تُحسب أيام العطل ضمن هذه المدة".
 - "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تتلقى التصريح بالحادث في غضون 48 ساعة من تاريخ علمها بالحادث".
 - "يجب أن يتم إبلاغ مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف المخول بذلك وفقاً للتشريع الخاص".
- وفي حالة عدم قيام صاحب العمل بالتصريح بالحادث، يمكن للعامل المصاب نفسه أو ذوي حقوقه التقدم بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أقصاه أربع سنوات من تاريخ وقوع الحادث.

• الوفاة المتعلقة بالمرض المهني :

- تعريفها : هي الوفاة الناتجة عن التعرض لتفاعلات، أو تسريبات، أو مواد، أو روائح ضارة، أو ما شابه ذلك، والتي تؤدي إلى الإصابة بأمراض، أو حالات تسمم، أو بعض أنواع التعفن والعلل التي يكون مصدرها مهنيًا بحتًا، مما يؤدي في النهاية إلى الوفاة.
- أسبابها : إن الأمراض المهنية، على عكس حوادث العمل، تظهر وتتطور نتيجة للمحيط الذي يعمل فيه الموظف والمواد التي يتعامل معها أثناء أداء مهامه. وقد نصّ المشرع الجزائري على هذه الحالة في المادة 63 من القانون رقم 12/83، حيث جاء فيها: "تُعتبر الأمراض المهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص، وتُحدد قائمة هذه الأمراض في الجدول الخاص بذلك".¹
- إجراءاتها : نصت المادة 71 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، في الفقرة 02، على ما يلي:

¹ المادة 63 من القانون 12/83، مرجع سابق، ص 185.

"يجب على العامل المصاب التصريح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يومًا، وأقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ المعاينة الطبية الأولى للمرض". كما جاء في نفس المادة: "يجب أن يؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان ضمن نظام التأمينات الاجتماعية".¹

و بالتالي، تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بمرض مهني، بشرط أن يتم التصريح بالإصابة في الأجل المحدد ضمن هذا الجدول، مع تطبيق القواعد الخاصة بحوادث العمل على الأمراض المهنية، مع بعض التحفظات.

المبحث الثاني : الآثار المترتبة عن نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي

نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي تعني انتهاء خدمة الموظف بطرق غير تأديبية أو قسرية، مثل التقاعد، الاستقالة، أو إنهاء العقد باتفاق الطرفين. وتعتبر هذه الحالات جزءًا طبيعيًا من دورة الحياة المهنية لأي موظف، حيث ينتقل من مرحلة العمل إلى مرحلة جديدة قد تشمل التقاعد أو البحث عن فرص أخرى. تترتب على هذه النهاية عدة آثار قانونية، مالية، واجتماعية، حيث تؤدي إلى انقطاع الصلة القانونية بين الموظف وجهة العمل، مما يعني فقدان الحقوق والواجبات المرتبطة بوظيفته السابقة، مثل الالتزام بالدوام اليومي، تلقي التعليمات من الإدارة، والتمتع بالمزايا المهنية مثل التأمين الصحي الوظيفي والحوافز.

المطلب الأول : الآثار المترتبة عن التقاعد

يُعدّ التقاعد مرحلة حتمية في المسار الوظيفي لأي موظف، حيث تنتهي خدمته الوظيفية وفقًا للقوانين والأنظمة المعمول بها، سواء كان ذلك بسبب بلوغه السن القانونية المحددة أو بناءً على طلبه في إطار التقاعد المبكر. ويترتب على التقاعد العديد من الآثار التي تنقسم إلى جوانب قانونية، مالية، واجتماعية ونفسية، والتي تؤثر على حياة الموظف بعد انتهاء فترة عمله.

1. الآثار المترتبة عن التقاعد المسبق :

يؤدي التقاعد، بجميع أنواعه، إلى تأثيرات مختلفة على كل من الموظف والمستخدم، حيث تتفاوت هذه الآثار في مدى قدرتها على إحداث أضرار مادية أو معنوية لكلا الطرفين. ويمكن أن يكون لهذه التأثيرات انعكاسات متفاوتة من

¹ المادة 71 من القانون 12/83، مرجع سابق، ص 186.

حيث شدتها وتأثيرها على الحقوق والمصالح الاقتصادية والاجتماعية لكل من الموظف والإدارة المستخدمة.

• بالنسبة للموظف :

أول أثر يمكن الإشارة إليه هو الأثر القانوني، حيث يؤدي التقاعد المسبق إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف أو العامل بالإدارة المستخدمة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها. وبذلك، يفقد الموظف صفة الموظف الرسمي، مما يؤدي إلى توقف مساره المهني وانقطاع جميع الحقوق والواجبات الوظيفية المرتبطة به.

أما الأثر الثاني، فيتمثل في الجانب المالي، حيث يصبح الموظف المُحال على التقاعد مستفيداً من معاش تقاعدي، وهو حق ذو طابع مالي وشخصي يُصرف مدى الحياة، بغض النظر عن نوع التقاعد، ليحل محل الراتب الذي كان يتقاضاه خلال فترة عمله.¹

• بالنسبة للإدارة المستخدمة :

يكون تأثير التقاعد المسبق على سير المرفق العام خفيفاً أو شبه منعدم، طالما أن الضرورة تفرضه والظروف تستدعي ذلك. ويظهر هذا التأثير بشكل أساسي من خلال الحق القانوني الذي يكفله التشريع للموظف المحال على التقاعد، والمتمثل في معاش التقاعد، الذي يُمول من اشتراكات واقتطاعات مالية تُخصم دورياً من راتب الموظف بنسبة محددة ومعروفة. ورغم أن المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق في الإدارات والمؤسسات العمومية لم يشر صراحة إلى هذه الاقتطاعات، إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق قد نص عليها بوضوح، مؤكداً على الإطار القانوني المنظم لهذا النوع من التقاعد.

¹ المادة 03 من القانون 12/83، مرجع سابق.

2. الآثار المترتبة عن التقاعد النسبي :

• بالنسبة للموظف :

لا يختلف الأثر الظاهر في هذه الحالة عن النظامين السابقين، حيث يؤدي التقاعد النسبي إلى التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي. غير أن هذا النوع من التقاعد يتم بناءً على رغبة الموظف، مما يعكس حرته في اتخاذ قرار إنهاء مساره المهني. وتظل هذه الحرية مرتبطة بتقديم طلب رسمي يعبر عن رغبته في التقاعد، ليصبح القرار بعد ذلك خاضعاً لموافقة الإدارة المستخدمة، التي تملك حق قبول الطلب أو رفضه إذا اقتضت مصلحة المرفق العام ذلك.¹

وبمجرد الموافقة على الطلب، ينتهي المسار المهني للموظف أو العامل المُحال على التقاعد. كما يترتب على ذلك الحق في الحصول على معاش تقاعدي، والذي يختلف في قيمته وطريقة احتسابه عن المعاش الممنوح في حالات التقاعد العادي.

• بالنسبة للإدارة المستخدمة :

أما بالنسبة للمرفق العام أو الإدارة المستخدمة، فإن الآثار المترتبة على إحالة الموظف على التقاعد تكون مماثلة لتلك الناتجة عن التقاعد النسبي. ففي كلا الحالتين، تمتلك السلطة الإدارية سلطة تقديرية تتيح لها قبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه أو تأجيله، وذلك وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل واستمرارية سير المرفق العام.

المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن الاستقالة

تُعد الاستقالة أحد الأسباب القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية، حيث يُبادر الموظف بإنهاء خدمته طواعيةً بناءً على رغبته الشخصية. وتترتب على الاستقالة آثار قانونية، مالية، واجتماعية، تؤثر على الموظف المستقيل والإدارة المستخدمة على حد سواء.

1. الآثار الإدارية للاستقالة :

تسري آثار الاستقالة الصريحة أو الضمنية ابتداءً من تاريخ صدور قرار قبولها، وذلك بعد مدة زمنية تقدر بأربعة

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 67.

الفصل الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك

أشهر. وتتمثل هذه الآثار فيما يلي:

- شطب الموظف المستقيل من قائمة المستخدمين في الإدارة التي كان يعمل بها، مما يعني فقدانه صفته الوظيفية بشكل نهائي.
- عدم إمكانية معاقبة الموظف المستقيل على أي أفعال قام بها بعد تاريخ صدور قرار الاستقالة، إذ تنتهي مسؤوليته القانونية والإدارية بمجرد انتهاء علاقته بالوظيفة.
- فقدان سلطة التصرف بصفته موظفًا رسميًا، فلا يجوز له إصدار قرارات إدارية أو تفويض اختصاصاته إلى أي جهة أخرى داخل المؤسسة التي كان يعمل بها.
- عدم أحقية الموظف المستقيل في المطالبة بخلف له في منصبه السابق، حيث يُعتبر المنصب شاغراً ويمكن للإدارة أن تقرر من يشغله وفقاً للإجراءات المعتمدة.¹
- إمكانية الالتحاق بوظيفة عمومية جديدة، حيث يحق للموظف المستقيل الترشح مجدداً لوظيفة في قطاع عمومي آخر غير الذي استقال منه، وذلك من خلال إجراءات التوظيف المعمول بها.²

2. الآثار المالية للاستقالة :

ابتداءً من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة وانقضاء المهلة القانونية المحددة للبت في طلب الاستقالة، والتي تبلغ أربعة أشهر،³ يترتب على ذلك فقدان الموظف لكافة حقوقه المرتبطة بوضعه الوظيفي. وبالتالي، لا يمكنه الاستفادة من المعاش التقاعدي إلا في حدود الحقوق التي اكتسبها قبل استقالته، وذلك وفقاً للشروط المنصوص عليها في نظام التقاعد المعمول به.⁴

¹ بوقرين رياض، رزوقي عبد الغفور، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة حممة لخضر، الوادي، الجزائر، 2020، ص 37.

² عبد العزيز بعقيقي، إنهاء الخدمة لدراسة مقارنة تشريع العمل الوظيفية العمومية، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020، ص 58.

³ بوقرين رياض، رزوقي عبد الغفور، مرجع سابق، ص 37.

⁴ عبد العزيز بعقيقي، مرجع سابق، ص 58.

المطلب الثالث : الآثار المترتبة عن الوفاة

لدراسة الآثار المترتبة على الوفاة، والتي تقول إلى ذوي الحقوق باعتبارهم الورثة المحددين قانونًا، وذلك لتمكينهم من الاستعادة من المعاش التقاعدي أو منحة الوفاة كتعويض مالي. و بناءً على ذلك، سنتناول في هذا المطلب دراسة آثار الوفاة الطبيعية في الفرع الأول، ثم آثار الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني في الفرع الثاني.

1. آثار الوفاة الطبيعية :

تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته، مما يؤدي إلى انتهاء الرابطة الوظيفية مع تلك الإدارة، إلا أن علاقة الورثة بها لا تنقطع، بل تترتب لهم حقوق تتمثل في الراتب التقاعدي الذي أقره القانون لهم.

أما بالنسبة لمنحة الوفاة المقررة وفقًا للمواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية، فإن التأمين على الوفاة يهدف إلى إفادة ذوي الحقوق، حيث جاء في المادة 47 ما يلي: " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي الحقوق المؤمن له المتوفى من منحه الوفاة".¹

لتحديد المستحقين للمعاش وشروط استحقاقهم، نصّت المادة 30 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد على ما يلي : " اثر وفاة صاحب المعاش أو العامل، يستفيد كل ذوي حقوقه من المعاش المنقول وفقًا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

أما فيما يخص منحة الوفاة، فيتم تقدير رأس مالها بـ 12 ضعف آخر راتب شهري في المنصب. وتُدفع منحة الوفاة دفعة واحدة لذوي حقوق المتوفى.

2. آثار الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني :

تنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية في حالة حادث عمل أو مرض مهني، إلا أن هذه الحالة تختلف عن حالة الوفاة الطبيعية، لكونها مرتبطة مباشرة بالوظيفة العمومية. و بالتالي، تبقى آثار العلاقة الوظيفية مادية،

¹ المادة 47 من القانون 11/83، مرجع سابق، ص 197.

الفصل الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك

متمثلة في المعاش أو ريع الوفاة الساري والمستمر لذوي حقوق الموظف المتوفى، وذلك وفقاً للأحكام المقررة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية.

تترتب على وفاة الموظف العمومي نتيجة حادث مهني أو مرض مهني مجموعة من الآثار، وهي:

- شطب الموظف من قائمة المستخدمين بالمؤسسة أو الإدارة العمومية، وهو الإجراء الذي ينهي تماماً العلاقة الوظيفية بين الموظف المتوفى والإدارة.

- توقيف راتب الموظف المتوفى، نظراً لكون الراتب يُمنح مقابل عمل مؤدى، وذلك وفقاً لأحكام المادة 32 من الأمر 03/06.

- تكفل مصالح الضمان الاجتماعي بصرف منحة الوفاة لذوي الحقوق، وفقاً لأحكام المادة 49 من القانون 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- منح ذوي الحقوق مستحقات الرواتب والعلاوات في حال كان الموظف المتوفى مديناً للإدارة.

- عدم إمكانية استبدال الموظف المتوفى بأحد ورثته لشغل منصبه، نظراً لأن التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية يتم على أساس المسابقات.¹

المطلب الرابع : الآثار المترتبة عن الانتداب والاستيداع و الخدمة الوطنية

يترتب عن وضعيات الانتداب والاستيداع والخدمة الوطنية آثار قانونية وإدارية تؤثر على العلاقة الوظيفية بين

الموظف والإدارة العمومية، وتختلف هذه الآثار بحسب كل وضعية على النحو التالي.

1. آثار الانتداب :

عند اعتماد وضعية الانتداب، تترتب عليها آثار متنوعة، بعضها إيجابي والبعض الآخر سلبي. وبناءً على ذلك،

ارتأينا تقسيم هذا الفرع إلى قسمين: القسم الأول يتناول الضمانات والحقوق المترتبة عن حالة الانتداب، بينما يركز القسم الثاني على الالتزامات الناجمة عنها.

¹ جعفر عبد الباقي، عباسي محمد، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، كلية العلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص إدارة مالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2018، ص 27.

• الضمانات والحقوق المترتبة عن حالة الانتداب :

من بين الضمانات والحقوق التي تترتب على وضعية الانتداب، نذكر ما يلي:

- يستمر الموظف المنتدب في الاستفادة من حقوقه في سلكه الأصلي، بما في ذلك الأقدمية، الترقية، والتقاعد.¹
- يمنح المشرع الجزائري صلاحية تقييم أداء الموظف المنتدب للجهة التي تم انتدابه إليها، باعتبارها الأقرب إليه والأقدر على متابعة أدائه ونشاطه خلال فترة الانتداب، وذلك وفقاً للمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية.²
- في حال كان الانتداب لأغراض التكوين أو الدراسات، فإن الموظف يظل يتقاضى راتبه من مؤسسته الأصلية، وفقاً لما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 137 من الأمر 03/06.

• الالتزامات الناتجة عن حالة الانتداب :

- يقابل هذه الحقوق مجموعة من الواجبات التي يجب على الموظف المنتدب الالتزام بها، حيث تشكل التزامات قانونية تقع على عاتقه. وفيما يلي أبرز هذه الواجبات:³
- ضرورة التحاق الموظف المنتدب بالوظيفة المخصصة له، وتنفيذ المهام الموكلة إليه بفعالية.
 - الالتزام بطاعة أوامر الرئيس الإداري، من خلال تنفيذ التعليمات الصادرة له، وذلك احتراماً للسلم الإداري والتدرج الوظيفي.
 - التقيد بالمحافظة على كرامة الوظيفة المنتدب إليها، حيث نصت المادة 42 من الأمر 03/06 على أنه "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه، حتى لو كان خارج الخدمة".
 - الالتزام بواجب السر المهني، سواء كان الموظف منتدباً أو في وضعية عادية، وذلك بعدم إفشاء المعلومات أو المستندات السرية للغير.

¹ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20، المؤرخ في 26 ربيع الثاني 1442 الموافق ل 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

² عادل ذبيح، تقييم الموظف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص 81.

³ عمامرة حورية، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار المهني للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2021، ص 69-70-71.

2. آثار الاستيداع :

نظرًا لأن الاستيداع يمثل وضعية قانونية تنشأ بين الموظف والإدارة، فإن الآثار المترتبة عليه تؤثر على كل من

الطرفين:

• بالنسبة للموظف العمومي :

تمثل الإحالة على الاستيداع تعليقًا مؤقتًا لعلاقة العمل بالنسبة للموظف المرسم، مما يؤدي إلى توقف راتبه وتعليق

حقوقه المتعلقة بالأقدمية، الترقية، الدرجات، والتقاعد. و بذلك، فإنه يُمنع من ممارسة مهامه الوظيفية، مما يحرمه من

الاستفادة من حقوقه المهنية خلال هذه الفترة.¹

نظرًا لأن الراتب يعد حقًا أساسيًا وموردًا ماليًا هامًا للموظف، فإن توقفه خلال فترة الاستيداع يؤثر سلبيًا على

وضعه المالي.

بشكل عام، تحدد الأجور في القطاع العام وفقًا لنصوص قانونية أساسية تنظم الوظيفة العمومية،² ولا يجوز

للموظف العام تقاضي راتب عن فترة لم يعمل خلالها، بغض النظر عن رتبته، مما يؤدي إلى تعليق صرف راتبه الشهري

طوال مدة الاستيداع.³

بالإضافة إلى ذلك، يُحظر على الموظف المُحال على الاستيداع ممارسة أي نشاط ربحي مهما كانت طبيعته

خلال هذه الفترة.⁴

يهدف المشرع من خلال هذه الأحكام إلى ضمان عدم استخدام الاستيداع لتحقيق غايات غير تلك التي شُرّع من

أجلها. ولهذا، تمتلك الجهات المختصة سلطة مراقبة الموظف، وفي حال ثبت أنه يقوم بأنشطة مخالفة لأسباب الاستيداع

المصرح بها، فإنه قد يتعرض لعقوبات تأديبية.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 176.

² محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2000، ص 56-57.

³ شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقليد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج

لخضر، باتنة، الجزائر، 2011، ص 79.

⁴ المادة 150 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 42.

● بالنسبة للإدارة :

على الرغم من أن الإحالة على الاستيداع تؤدي إلى توقف الموظف عن أداء مهامه، إلا أن علاقته بالإدارة تظل قائمة. و بالمقارنة مع الآثار التي تترتب على الموظف، فإن تأثير الاستيداع على الإدارة يكون أقل وضوحًا، حيث يرتبط بشكل أساسي بتأثيره على سير العمل داخل المرافق العمومية، خاصة عندما يتعلق الأمر بعدد الموظفين المُحالين على الاستيداع.

3. آثار الخدمة الوطنية :

تترتب على وضعية الخدمة الوطنية عدة آثار، منها ما هو سلبي ومنها ما هو إيجابي يعود بالفائدة على الموظف، وتتمثل فيما يلي¹:

● الآثار الايجابية لوضعية القيام بالخدمة الوطنية :

- يستفيد الموظف من منحة شهرية وفقًا لأحكام المادة 62 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية .
- يتم إعادة إدماج الموظف في منصبه بعد انتهاء فترة أدائه للخدمة العسكرية .
- يحتفظ الموظف بحقوقه في الترقية، الدرجات، والتقاعد، وذلك وفقًا لما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 154 من الأمر 03/06.

● الآثار السلبية لوضعية القيام بالخدمة الوطنية :

وتتمثل هذه الآثار فيما يلي:

- توقيف العلاقة الوظيفية، وذلك وفقًا لما نصت عليه المادة 67 من القانون 06/14.
- تعليق راتب الموظف، حيث لا يحق له المطالبة بأي أجر من المؤسسة التي ينتمي إليها، وذلك استنادًا إلى الفقرة الثانية من المادة 154 من الأمر 03/06².
- في حالة انتهاء مدة الخدمة الوطنية دون تقديم الموظف طلب إعادة إدماجه، تقوم الإدارة أو السلطة المختصة بتوجيه

¹ قروف جمال، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2020 ، ص 170.

² قروف جمال، مرجع سابق، ص 170.

الفصل الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك

إعذار أو إنذار له، وفي حال رفضه الالتحاق بمنصبه، تُتخذ ضده إجراءات العزل بسبب إهماله لمنصبه.

- لا يحق للأعوان المتعاقدين بعقد محدد المدة الاستفادة من وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية.

خلاصة الفصل :

تشكل نهاية العلاقة الوظيفية مرحلة طبيعية في المسار المهني للموظف، حيث تنتهي خدمته وفقاً لأسباب قانونية محددة، مثل الإحالة على التقاعد، الاستقالة، أو الوفاة. ويترتب على كل حالة آثار قانونية تختلف من حيث الحقوق والالتزامات المترتبة على الموظف أو على ذوي حقوقه في حالة الوفاة.

فعند انتهاء الخدمة بطريقة عادية، كما هو الحال في التقاعد، يحق للموظف الحصول على معاشه التقاعدي وفقاً لما ينص عليه القانون، مع إمكانية استقادته من بعض الامتيازات الأخرى. أما إذا كان إنهاء الخدمة نتيجة الاستقالة، فقد يترتب على ذلك فقدان بعض الحقوق أو تطبيق إجراءات قانونية إضافية.

وفي جميع الحالات، تحرص القوانين على تنظيم هذه الآثار بما يضمن التوازن بين حقوق الموظف من جهة، ومصالح الإدارة واستمرارية الخدمة العمومية من جهة أخرى، مما يعكس أهمية الإطار القانوني في ضبط العلاقة بين الطرفين حتى بعد انتهائها.

الفصل الثاني : نهاية العلاقة الوظيفية

بشكل غير عادي و الآثار المترتبة

عنها

تعدّ العلاقة الوظيفية بين العامل وصاحب العمل أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها بيئة العمل، حيث تحدد الحقوق والواجبات لكلا الطرفين. ومع ذلك، قد تنتهي هذه العلاقة بشكل غير عادي لأسباب متعددة، أهمها التسريح و العزل.

تؤثر هذه النهاية غير المتوقعة على كل من الموظف وصاحب العمل، حيث قد تترتب عليها آثار قانونية، مالية، واجتماعية تمتد إلى بيئة العمل بشكل عام. وفي هذا السياق، من الضروري تحليل أسباب هذه الحالات وآثارها، بالإضافة إلى الإجراءات القانونية والتدابير التي يمكن اتخاذها للحد من تبعاتها السلبية وضمان حقوق جميع الأطراف.

بناءً على ما سبق، تناولنا في هذا الفصل دراسة نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي والآثار القانونية المترتبة عليها، وذلك من خلال بحثين: حُصِّص الأول لبحث حالات نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي، بينما يتناول الثاني الآثار القانونية و المنازعات المترتبة على ذلك.

المبحث الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي

تعتبر العلاقة الوظيفية رابطة قانونية تجمع بين الموظف وصاحب العمل، إلا أنها قد تنتهي بطرق غير عادية لأسباب مختلفة، مما قد يؤدي إلى تداعيات قانونية واقتصادية واجتماعية. لذلك، من الضروري دراسة أشكال هذه الحالات وأسبابها، مع تسليط الضوء على الأطر القانونية التي تحكمها لضمان التوازن بين حقوق الموظف وصاحب العمل. تصنف النهاية غير العادية للعلاقة الوظيفية إلى صنفين التسريح (المطلب الأول)، و العزل (المطلب الثاني).

المطلب الأول : التسريح

يُعدّ التسريح من المواضيع المهمة في مجال قانون العمل والعلاقات المهنية، حيث يشير إلى إنهاء عقد العمل بين صاحب العمل والعامل، سواء كان ذلك لأسباب اقتصادية، تنظيمية، أو تأديبية. و نظرًا لما يترتب عليه من آثار اجتماعية واقتصادية، فإن التشريعات العمالية تسعى إلى تحقيق التوازن بين مصلحة أصحاب العمل في تنظيم شؤونهم، وحقوق العمال في الحماية من الفصل التعسفي.

• تعريف التسريح :

التسريح هو إجراء إداري تلجأ إليه الإدارة لإنهاء العلاقة التي تربطها بأحد موظفيها، دون أن يكون لهذا الإجراء بالضرورة طابع تأديبي. وقد تلجأ الإدارة إلى التسريح عندما يتبين عدم امتلاك الموظف الكفاءة المطلوبة لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واستمرار، دون أن يكون قد ارتكب مخالفة تستوجب توقيع عقوبة تأديبية عليه.¹

و وفقاً للفقهاء الجزائريين، يُعرّف التسريح بأنه "إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة العامة بسبب عدم توفر الصلاحية اللازمة لضمان أداء الوظيفة العامة بانتظام وفعالية"، مما يعني أن التسريح الإداري يرتبط بعدم قدرة الموظف على تأدية مهامه بكفاءة، وليس بالضرورة نتيجة لخطأ تأديبي.²

• أسباب التسريح :

يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية بقرار انفرادي صادر عن الجهة المختصة، وذلك لأسباب تأديبية أو غير تأديبية، وفقاً لما تقتضيه مصلحة المرفق العام ومتطلبات الوظيفة.

1. التسريح التأديبي :

يعد التسريح التأديبي من أشد العقوبات التأديبية من حيث آثارها المادية والمعنوية على الموظف العمومي، حيث يؤدي إلى فقدانه أهليته لتولي الوظائف العامة. ولذلك، فإن التسريح التأديبي يختلف عن باقي أشكال إنهاء الخدمة الوظيفية والإجراءات التحفظية التي قد تتخذها الإدارة، إذ يُعتبر بمثابة جزاء على خطأ جسيم تقدره السلطة الرئاسية وفقاً لما تراه مناسباً.³

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

² مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي نور البشير، البيض، المجلد الأول، العدد الثامن، الجزائر، 2017، ص 257.

³ عمارة حورية، مرجع سابق، ص 33.

نصت المادة 163 من الأمر 03/06 على أن "العقوبات التأديبية تُصنّف حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى

أربع درجات: الدرجة الأولى، الدرجة الثانية، الدرجة الثالثة، والدرجة الرابعة، والتي تشمل التنزيل إلى الرتبة الأدنى مباشرة، والتسريح".¹

1) التسريح بسبب ارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة :

لقد نصّ التشريع الجزائري على الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة التي يرتكبها الموظف العمومي، وذلك على

سبيل الحصر في المادة 181 من الأمر 03/06، حيث ورد فيها أنه : "يعتبر على وجه الخصوص، الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي² :

- الاستفادة من الامتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها لو شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسمية بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة و كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

¹ السعيد سحارة، سعيد لعموري، الآليات التأديبية للعلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات، الحقوق، جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، المجلد 06، العدد 01، 2019، ص 18-19.

² المادة 181 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

والتسريح التأديبي نوعان، هما :

- **التسريح مع الإشعار المسبق** : يؤدي هذا القرار إلى فقدان صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعه، إلا أنه لا يترتب عليه فقدان الحقوق في المعاش، حيث تُحتسب السنوات السابقة التي قضاها في الخدمة ضمن معاشه عند بلوغه سن التقاعد القانوني.
- **التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض** : على عكس التسريح المسبق بالإشعار، يؤدي هذا القرار إلى فقدان الموظف لجميع حقوقه في المعاش فور توقيعه، بحيث يُعتبر كأنه لم يؤد أي خدمة في المؤسسة التي تم تسريحه منها، ويتم ذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

(2) التسريح بسبب الإدانة الجزائية :

يُفترض أن يتحلى الموظف العام بسيرة و أخلاق حسنة سواء داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يعمل بها أو خارجها، مع مراعاة واجب التحفظ المفروض عليه بموجب القانون. و في هذا الإطار، نصت المادة 42 من الأمر 03/06 على ما يلي : "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم". و عليه، فإن تجرد الموظف من السلوك اللائق والمحترم، سواء داخل الإدارة أو خارجها، و ارتكابه أفعالاً تشكل جنحة أو جناية، يُعد خرقاً لواجب التحفظ المفروض عليه.²

تشمل عقوبات الجنايات : الإعدام، السجن المؤبد، السجن المشدد، والسجن، بينما تقتصر العقوبة المقيدة للحرية في الجرح على الحبس . و من المنطقي إنهاء خدمة الموظف في حالة إدانته بعقوبة جنائية، إذ إن جسامه الجريمة

¹ علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر المهني في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، الجزائر، 2016، ص 23.

² بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري المعمق، جامعة تلمسان، 2017، ص 272.

تقتضي توقيع عقوبة مشددة من قبل المحكمة. وينطبق الأمر ذاته على العقوبات المقيدة للحرية، خاصة إذا بلغت العقوبة حد الجناية في جريمة تمس الشرف والأمانة.¹

إلا أن القانون استثنى حالتين لا تؤدي فيهما الإدانة إلى إنهاء خدمة الموظف، وهما:

- إذا صدر الحكم مع إيقاف التنفيذ.
- إذا كان الحكم قد صدر على الموظف لأول مرة، أي كسابقة أولى، ففي هذه الحالة لا تُتهى خدمته، إلا إذا قررت لجنة شؤون العاملين، بقرار مسبب يستند إلى أسباب الحكم وظروف الواقعة، أن استمراره في الوظيفة يتعارض مع مقتضياتها أو طبيعة العمل.²

2. التسريح غير التأديبي :

يتم إنهاء مهام الموظف من قبل الجهة التي عينته، وذلك وفقاً لنفس الإجراء الإداري ونفس الشكلية المحددة في قرار التعيين. ويستند قرار إنهاء المهام إلى عدة أسباب تؤدي إلى فقدان الموظف أحد الشروط الأساسية المطلوبة للالتحاق بالوظيفة أو لوجوده في حالة تتعارض مع ممارسة الوظيفة العمومية. ويُعرف ذلك بالتسريح غير التأديبي للموظف العمومي، والذي يمكن تفصيل أسبابه فيما يلي:

1) التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية :

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في سلوك الموظف وحالته أثناء فترة التجربة أو حتى بعدها، مما قد يؤدي إلى التأثير على سير المرفق العام أو عرقلة بانتظام واستمراره. إذ إن سلوك الموظف وحالته الشخصية قد يسهمان، إيجاباً أو سلباً، في تحسين الأداء الإداري أو تعطيله. وعليه، يُقصد بعدم الكفاءة المهنية: "عدم قدرة الموظف على أداء التزاماته الوظيفية الموكلة إليه بشكل جيد، كما يُتوقع من شخص عادي يشغل نفس الوظيفة"، بحيث لا يؤدي أدائه إلى إعاقة سير المصلحة.

¹ محمد أحمد عبد الإله محمد، الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2015، ص 174.

² محمد أحمد عبد الإله محمد، مرجع سابق، ص 175.

بناءً على ذلك، أقرّ المشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بسبب عدم الكفاءة المهنية، وذلك بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم 148/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، والمتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية. ويتم إصدار قرار التسريح من قبل السلطة المخولة بالتعيين، وذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، ومراعاة الإجراءات والكيفيات التي تقتضيها المسطرة التأديبية، وهو ما تم تكريسه في قانون الوظيفة العمومية.¹

وقد تم تكريس ذلك في نص المادة 68 من الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تنص على ما يلي : "الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية، دون أن يرتكب خطأ مهنيًا يستوجب عقوبة، يمكن أن يُنصب في وظيفة أقل درجة، أو يُقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد، أو يُسرح. ويتخذ القرار بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ومراعاة الشكليات المنصوص عليها في الإجراءات المتعلقة بالتأديب، كما يجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شروط تحدد بمرسوم".²

(2) التسريح الإداري لعدم اللياقة البدنية :

إذا كانت ثبوت اللياقة الصحية شرطاً أساسياً للتعيين في إحدى الوظائف العامة، فمن الطبيعي أن تنتهي هذه الخدمة عند زوال هذا الشرط. ويتم ذلك إما بناءً على طلب من الإدارة المختصة أو بناءً على طلب الموظف نفسه.³

يُقصد بذلك عجز صاحب المنصب صحياً، مثل إصابته بمرض خطير أو مزمن أو فقدانه إحدى قدراته، مما يمنعه من أداء مهامه الوظيفية. ويتم إثبات العجز الصحي للموظف عن العمل من خلال قرار صادر عن الهيئة الطبية المختصة، وذلك وفقاً للإجراءات المحددة في النظام المعمول به.⁴

¹ جعفر عبد الباقي، عباسي محمد، مرجع سابق، ص 75-76.

² المادة 68 من الأمر 133/66، مرجع سابق.

³ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 206.

⁴ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 206.

تتحقق هذه الحالة أيضًا عند انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع العلاجي، التي قد يُحال إليها الموظف نتيجة إصابته بمرض طويل الأمد أو حادث، وذلك بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل. وفي هذه الحالة، تتخذ الإدارة قرار التسريح بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء.

(3) التسريح الإداري بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة والدائمة :

■ إلغاء الوظيفة المؤقتة :

تنتهي هذه الوظيفة تلقائيًا بانقضاء مدتها أو بإنجاز الهدف الذي أنشئت من أجله، مما يؤدي إلى انتهاء خدمة شاغليها. و هذا الأمر لا يُشكل مفاجأة للموظف، إذ يكون على علم بذلك منذ لحظة توليه للوظيفة، وبالتالي من الطبيعي أن يُخطط لأموره وفقًا لهذا الواقع.

■ إلغاء الوظيفة الدائمة :

يمثل هذا الإلغاء مفاجأة غير متوقعة للموظف، الذي غالبًا ما يتضرر منه دون أي تقصير من جانبه. كما أن بعض القوانين لا تعترف بإلغاء الوظيفة كسبب لإنهاء الخدمة. وفي حال إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة، يجب أن يكون الإلغاء حقيقيًا، أي أن إلغاء الوظيفة لا يمكن أن يكون مبررًا لإنهاء خدمة الموظف إلا إذا تم إلغاؤها فعليًا.¹

لم ينص المشرع الجزائري على إلغاء الوظيفة كسبب من أسباب تسريح الموظف، سواء في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق، أو في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي. ويعود ذلك إلى الحرص على عدم التعارض مع مبدأ التضامن الاجتماعي، حيث تضمن الدولة حق العمل لكل مواطن جزائري.²

¹ محمد أحمد عبد الإله محمد، مرجع سابق، ص 175-176.

² عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، مذكرة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر،

وقد أكد المشرع هذا المبدأ في المادة 17 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات

والإدارات العمومية، حيث نصت على ما يلي : "يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والأمن في وظيفتهم".¹

لذلك، ضمن المشرع الجزائري للموظف العمومي الذي يشغل وظيفة دائمة عدم تسريحه بسبب إلغاء الوظيفة، تعزيزاً

لمبدأ الاستقرار المهني.

المطلب الثاني : العزل

العزل في الوظيفة هو إجراء إداري يتم اتخاذه لفصل الموظف عن منصبه، سواء كان ذلك بسبب تقصيره في أداء

مهامه، أو لاعتبارات قانونية، أو لمقتضيات المصلحة العامة. يُعتبر العزل من أشد العقوبات الوظيفية، حيث يؤدي إلى

فقدان الموظف لوظيفته وامتيازاتها. تختلف أسباب العزل وإجراءاته حسب القوانين والأنظمة المعمول بها في كل دولة أو

مؤسسة، وعادةً ما يخضع لرقابة قانونية لضمان عدم التعسف في استخدامه.

العزل هو إجراء تأديبي تتخذه الإدارة بمبادرة منها، يقضي بإبعاد العامل نهائياً بسبب الإخلال بالالتزام، أو نتيجة

لضعف كفاءته المهنية أو الصحية، أو لعدم إخلاصه، أو لأسباب تتعلق بالنقش الاقتصادي، وذلك في حالة عدم توفر

شروط إحالته على التقاعد.²

1. العزل بسبب إهمال المنصب :

يتم عزل الموظف في حالة إهماله لمنصبه، وذلك وفقاً لما ورد في المادة 184 من الأمر 03/06 التي تنص

على أنه : "إذا تغيب الموظف لمدة 15 خمسة عشر يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها

صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم".¹

2016 ص 128.

¹ المادة 17 من المرسوم 59/85، مرجع سابق.

² فلاح وهيب، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر، الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020، ص 07.

وانطلاقاً من المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 التي تنص على : "موظف يتواجد في حالة الخدمة الفعلية يتغيب 15 يوماً متتالية دون تقديم أي مبرر مقبول، حيث يعتبر مبرراً مقبولاً كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة الموظف، تكون مثبتة قانونياً، مثل الكوارث الطبيعية أو العجز الناتج عن المرض أو المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله".

• شروط توقيع عقوبة العزل :

- لا يجوز فرض عقوبة العزل إلا بموجب نص تشريعي يجيز ذلك.
- يجب تمكين الموظف المخطئ من الاطلاع على ملفه الشخصي قبل توقيع العقوبة.
- لا يمكن إصدار قرار العزل دون استشارة المجلس التأديبي.
- يجب أن يكون قرار العقوبة مسبباً، وكذلك قرار المجلس التأديبي، وفي حال عدم وجود أسباب تأديبية للعزل، يُعتبر القرار متسماً بالتعسف في استخدام السلطة.²
- يُنأط اختصاص توقيع العقوبة بالمجالس التأديبية، وغالباً ما يُتخذ قرار العزل من قبل المجلس التأديبي ضد الموظف الذي ثبت ارتكابه مخالفة جسيمة. لذلك، تُحاط عقوبة العزل بضمانات تأديبية تضمن عدالة العقوبة وسلامة الإجراءات المتبعة أمام المجالس التأديبية التي تصدر قرار العزل.³

• شروط و كفاءات الإعداز :

يجب على الإدارة التي تملك صلاحية التعيين أن تتخذ إجراءات العزل وفقاً لمجموعة من الشروط التي يجب مراعاتها قبل مباشرة هذا الإجراء، وهي كالتالي :⁴

¹ فلاح وهيبه، مرجع سابق، ص 36.

² سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971، ص 429.

³ فلاح وهيبه، مرجع سابق، ص 10.

⁴ المواد 4-5-6-7-8، المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017، كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال

- يتوجب على الإدارة توجيه إنذار أول في حالة تغيب الموظف لمدة 48 ساعة متتالية، وذلك إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، مع إخطاره بضرورة الالتحاق بمنصب عمله فوراً.
- إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه بعد مرور خمسة أيام متتالية من تاريخ توجيه الإنذار الأول، أو إذا لم يقدم مبرراً مقبولاً لغيابه، يحق للإدارة إرسال إنذار ثانٍ.
- يجب أن يتم تبليغ الإنذار أو الإعذار، سواء الأول أو الثاني، إلى الموظف شخصياً عن طريق البريد أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويكون ذلك عبر رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام.
- يجب أن يتضمن الإعذار بوضوح العواقب المحتملة التي قد تترتب على الموظف في حال عدم التحاقه بمنصب عمله، والتي تشمل العزل والشطب.
- في حالة عدم استلام الموظف للإعذار، سواء بسبب تغييره عنوانه دون إبلاغ الإدارة بعنوانه الجديد أو رفضه استلام الإشعار أو سحب الإعذار بإرادته، يتوجب أن يتضمن الإعذار ملاحظة تثبت هذه الحالة.

• إجراءات العزل :

- يتعين على الإدارة مباشرة إجراءات العزل بحق الموظف إذا لم يلتحق بمنصبه بعد مرور 15 يوماً متتالية من الغياب، رغم توجيه إنذارين إليه. وفي هذه الحالة، يجب على الإدارة إصدار قرار مسبب بالعزل، يكون ساري المفعول اعتباراً من أول يوم من غيابه. يتم تبليغ الموظف المعني بهذا القرار في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ تسلمه الإنذارين، وذلك وفقاً لنفس الإجراءات المنصوص عليها في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.¹

المنصب، (ج،ر،ج،ج)، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

¹ المادة 05 من المرسوم 321/17، مرجع سابق.

في حالة تقديم الموظف المعزول مبررًا مقبولًا خلال الأجل المحدد، والذي هو شهران (02) ابتداءً من تاريخ تبليغه بقرار العزل، تقوم الإدارة بإلغاء هذا القرار. وتتم دراسة المبرر المقدم والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيّة الوثائق المرفقة به، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

عند التأكد من صحة المعلومات، تصدر الإدارة قرارًا بإعادة إدماج الموظف في منصبه دون أثر مالي رجعي. كما يجب على الإدارة احترام إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب، وفي حالة مخالفة أحكام هذا المرسوم، يُعتبر هذا الإجراء باطلاً وغير ذي أثر قانوني.¹

2. العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية و الجنسية :

● فقدان الحقوق المدنية :

حددت المادة 75 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الشروط التي لا يجوز لأي شخص تولي وظيفة في الوظيفة العمومية ما لم تتوفر فيه. ومن بين هذه الشروط، عدم فقدان الحقوق المدنية.

● فقدان الحقوق الجنسية :

في الحياة العملية، قد يفقد الموظف جنسيته الجزائرية خلال مساره المهني أو يتم تجريده منها. ويحدث التجريد من الجنسية في الحالات التالية :

- صدور حكم ضد الجزائري في جنائية أو جنحة تمس بأمن الدولة.
- التهرب من أداء جزء من الخدمة الوطنية.
- اكتساب جنسية أجنبية طوعاً، والحصول على إذن بالتخلي عن الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم.

¹ المرسوم التنفيذي 321/17، مرجع سابق.

- عدم الاستجابة لإنذار الحكومة الجزائرية بالتخلي عن وظيفة في بلد أجنبي أو عن عضوية في منظمة دولية ليست الجزائر عضواً فيها.

- المرأة الجزائرية التي تكتسب جنسية زوجها الأجنبي وتحصل على إذن بالتخلي عن الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم.

تفرض أنظمة جميع الدول شرط الانتماء إلى جنسيتها لشغل الوظيفة العامة، وذلك لضمان درجة من الولاء لدى الموظفين العاملين في أجهزتها. وينطبق هذا الشرط على النظام الجزائري، الذي يتطلب توفر الجنسية الجزائرية لشغل الوظائف العامة، على غرار العديد من الأنظمة الأخرى.

المبحث الثاني : الآثار و المنازعات المترتبة عن نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي

عند انتهاء العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي، تترتب على ذلك آثار قانونية وإدارية تؤثر على كل من الموظف والإدارة. ويشمل هذا المبحث دراسة الانعكاسات المترتبة على إنهاء الخدمة بطرق استثنائية التي تتمثل في التسريح و العزل.

المطلب الأول : الآثار المترتبة عن نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي

1. الآثار المترتبة عن التسريح :

كما سبق أن بينا، فإن للتسريح أنواعاً مختلفة، ويترتب على كل منها آثار متعددة. وبناءً على ذلك، سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين : يتناول الفرع الأول آثار التسريح التأديبي، بينما يركز الفرع الثاني على آثار التسريح غير التأديبي (الإداري).

• الآثار المترتبة عن التسريح التأديبي :

تتمثل الآثار الناجمة عن التسريح التأديبي في :

- الفصل التأديبي مع احتفاظ العامل بحق مهلة الإشعار المسبق، وفقاً لما هو محدد في النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية، بالإضافة إلى تعويض التسريح كما هو منصوص عليه في نظام العمل المعمول به، وذلك في حال كان الخطأ المرتكب يشكل سبباً جدياً و حقيقياً للفصل أو التسريح، أو ما يُعرف بالخطأ الذي يجعل استمرار علاقة العمل مستحيلاً.
- الفصل التأديبي دون مهلة إشعار أو تعويض عن التسريح، وذلك عندما يكون الخطأ المرتكب من قبل العامل على درجة من الجسامة تجعل استمرار علاقة العمل غير ممكن.¹
- نصت المادة 163 من الأمر 03/06 على عقوبة التسريح من الدرجة الرابعة، والتي تتضمن تنزيل الموظف المسرح إلى الرتبة الأدنى مباشرة.²

• الآثار المترتبة عن التسريح غير التأديبي :

- هناك نوعان من الآثار المترتبة على تسريح الموظف العمومي : آثار قانونية وآثار مادية، وسنتناولها فيما يلي:
- لا يجوز للموظف العمومي الذي تعرض لعقوبة التسريح أو العزل أن يُوظف مجدداً في الوظيفة العمومية، وذلك وفقاً لأحكام المادة 185 من الأمر 03/06.
- لا يمكن مساءلة الموظف العمومي تأديبياً عن الأفعال التي صدرت عنه بعد انتهاء خدمته.³

¹ علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر المهني في العلوم القانونية و الإدارية، تخصص قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، الجزائر، 2016، ص 26.

² المادة 163 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ السعيد سحارة، سعيدة لعموري، الآليات التأديبية للعلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة لدراسات الحقوق، جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، وجامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 1997، ص 22.

2. الآثار المترتبة عن العزل :

سنحاول دراسة الآثار المترتبة على العزل من منظورين :

1. بالنسبة للموظف العمومي :

يترتب على عزل الموظف العمومي عدة آثار، منها :

- يُعاقب الموظف بخصم من راتبه عن كل غياب غير مبرر، حيث لا يحق له، بغض النظر عن رتبته، تقاضي أجر عن فترة تغيبه.
- لا يُسمح للموظف الذي فقد صفته الوظيفية بسبب التسريح أو العزل بالتوظيف مجددًا في الوظيفة العمومية، مما يعني أن الموظف المعزول لا تنقطع علاقته بالإدارة المستخدمة فحسب، بل بالوظيفة العمومية ككل، وذلك وفقًا للمادة 185 من الأمر 03/06¹.
- يُحرم الموظف العمومي المعزول بسبب إهماله لمنصبه من الضمانات الممنوحة للموظفين العموميين.
- لا يفقد الموظف المعزول حقه في الضمانات التأديبية، كما يحق له الطعن إداريًا ضد قرار العزل أمام الجهة الإدارية التي أصدرته.

2. بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية :

تترتب عدة آثار قانونية على إنهاء الوظيفة بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها الموظف،

وتتمثل في:

- عدم قابلية التراجع عن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية : حيث إن قرارات إحالة الموظف على التقاعد، أو التسريح، أو العزل، أو قبول استقالته من خدمته الأصلية تعتبر نهائية وغير قابلة للإلغاء.

¹ المادة 185 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

- تحرير المنصب الوظيفي : بعد إصدار قرار إنهاء العلاقة الوظيفية، تقوم السلطة المختصة بتحرير المنصب الذي كان يشغله الموظف المعزول، ليُدرج كمنصب شاغر في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، مع شطب اسمه من قائمة الانتماء للوظيفة العمومية.
- آثار مالية : يتم توقيف راتب الموظف فور إنهاء علاقته الوظيفية، مما يعفي مصلحة الميزانية في الإدارة أو المؤسسة العمومية التي تم عزله منها من أي التزام بدفع أجره، ويبدأ هذا الإجراء سريانه من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية، وفقاً للمواد 10 و 11 من المرسوم التنفيذي.
- التزامات الإدارة تجاه الموظف المعزول : تلتزم المؤسسة أو الإدارة العامة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول، بما في ذلك تسديد الرواتب المتأخرة، والتعويضات مثل التعويض عن الساعات الإضافية، بالإضافة إلى صرف المنح والعلاوات المستحقة.¹

المطلب الثاني : المنازعات المترتبة عن نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي

تعتبر المنازعات الناتجة عن إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي في التشريع الجزائري موضوعاً مركزياً في دراسة حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل. يتسم هذا المجال بتعقيداته القانونية والاجتماعية، حيث يواجه العديد من الأفراد تحديات كبيرة نتيجة إنهاء خدماتهم بطريقة غير عادية أو تعسفية. إن فهم القوانين والأنظمة التي تحكم هذه المنازعات يتطلب تحليلاً دقيقاً للبيئة القانونية الجزائرية، والتي تتضمن مجموعة من النصوص التشريعية والأحكام القضائية التي تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان العدالة في سوق العمل.

ومن خلال استعراض الممارسات السائدة والمشكلات المرتبطة بإنهاء العلاقات الوظيفية، يمكننا تسليط الضوء على الفجوات الموجودة في النظام القانوني وكيف تؤثر هذه الفجوات على الأفراد المتضررين. كما أن السياق الثقافي والاجتماعي يلعب دوراً حاسماً في تشكيل كيفية تعامل المجتمع مع قضايا إنهاء الخدمة، مما يستدعي دراسة شاملة تجمع

¹ فلاح وهيبية، مرجع سابق، ص 58-61.

بين النظر القانوني والتحليل الاجتماعي. إن معالجة هذه القضايا لا تقتصر فقط على الإطار القانوني بل تمتد لتشمل التأثيرات النفسية والاجتماعية على الأفراد الذين يواجهون مثل هذه الظروف الصعبة، مما يجعلها قضية ذات أهمية قصوى تستحق البحث والدراسة المتعمقة.

1. دعوى الإلغاء :

إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام.¹

فدعوى الإلغاء هي الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة إلى القضاء المختص مختصا فيها قرار إداريا طالبا إلغاءه.

• خصائص دعوى الإلغاء :

- تعتبر دعوى الإلغاء هي دعوى موضوعية أو عينية و أنها من دعاوى قضاء المشروعية تقوم على مخالفة القرار الإداري غير المشروع.²
- دعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية الأصلية و الوحيدة لإعدام و إلغاء الآثار القانونية للقرارات الإدارية غير المشروعة إلغاء قضائيا.³
- دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة و ذلك بالرجوع لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، نجده قد خص دعوى الإلغاء سواء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة بكم هائل من النصوص و الأحكام.⁴

• أسس قضاء الإلغاء :

يقصد بأسس قضاء إلغاء القرارات مجموعة الشروط الشكلية الواجب توفرها في الدعوى، حتى تكون مقبولة أمام الجهة

¹ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 265.

² ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 265.

³ عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 584.

⁴ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009، ص 68.

القضائية الإدارية المختصة،¹ حيث أجمع معظم فقهاء القانون العام على تحديد أسس قضاء إلغاء القرارات الإدارية بصفة عامة في ثلاثة شروط أساسية : الأول يتعلق بطبيعة القرار الإداري، الثاني مرتبط بالشخص رافع الدعوى، أما الشرط الثالث فيتعلق بالدعوى في حد ذاتها.

▪ الشروط المتعلقة بالقرار التأديبي :

تعتبر القرارات الإدارية أنجع وسيلة قانونية في يد السلطات الإدارية لتحقيق المصلحة العامة، إذ تحوز السلطات الإدارية من بين امتيازات السلطة العامة امتياز اتخاذ وإصدار القرارات الإدارية من جانبها و الذي يؤدي لتحقيق الفاعلية و السرعة في الوظيفة الإدارية.²

باعتبار دعوى الإلغاء وسيلة من وسائل الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية فهي تسلط على القرار الإداري.

فالقرار الإداري هو عمل قانوني انفرادي تتخذه جهة إدارية عامة و له طابع تنفيذي، فالقرار التأديبي يشترط فيه مجموعة من الشروط الواجب توفرها أثناء رفع الموظف العام للدعوى و هي كالتالي:

- أن يكون القرار التأديبي قرارا إداريا : يشترط أن يكون موضوع الطعن قرار إداريا أو قرار تفصح فيه الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين و اللوائح، مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالموظف الذي يخل بالواجبات الوظيفية.

- أن يكون القرار التأديبي صادر من السلطة التأديبية بصفة نهائية و تنفيذية : إن القرار التأديبي يخضع للنظام القانوني الذي تخضع له سائر القرارات الإدارية أي النظرية العامة للقرارات الإدارية.³ فالقرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية بوصفه عملا قانونية يشترط فيه أن يكون ذا صبغة أو صورة تنفيذية، قابل للتنفيذ دون الحاجة إلى

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 163.

² عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص 10.

³ ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 246.

أي إجراء لاحق، و يشترط في القرار التأديبي الصادر من الرئيس الإداري أن يكون نهائيًا لكي يقبل الطعن ضده.¹ و بناء على ما سبق لا يمكن الطعن بالإلغاء في الأعمال التحضيرية السابقة لاتخاذ القرار التأديبي الإداري النهائي، كإخطار الموظف المعني بالمثل أمام السلطة التأديبية لتبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه أو إجراء التحقيق معه و كذلك القرار الصادر بإحالة الموظف إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لذلك لا يقبل الطعن في القرارات الإدارية غير النهائية مثل الأعمال التمهيدية و التحضيرية السابقة على اتخاذ القرار النهائي و المنشورات و التعليمات المصلحية التي يصدرها الرؤساء إلى مرؤوسهم في الإدارات.

- أن يولد القرار التأديبي آثار قانونية للموظف العام : لكي تقبل دعوى الإلغاء يجب أن يكون القرار التأديبي في مؤثرا في المركز القانوني و أن هذا الأثر هو الذي أجبر الموظف للطعن ضد هذا القرار، كما لو أصدرت الإدارة قرار بفصل الموظف عن الوظيفة، فالوضع قبل الفصل هو التمتع بالصفة الوظيفية بما تجلبه لصاحبها من امتيازات و حقوق و بصدور قرار الفصل بما يمنع ذلك من حرمانه من الامتيازات و الحقوق.

▪ الشروط المتعلقة بالموظف رافع الدعوى :

كل موظف عام صدر ضده قرار تأديبي الحق في طلب إلغاء هذا القرار التأديبي، فوجود الصفة و المصلحة الشخصية للموظف رافع دعوى الإلغاء يعتبران شرطان أساسيان من شروط قبول الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة. هذا ما نصت عليه أحكام المادة 13 من القانون رقم 08-09 على أنه : "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

- شرط الصفة لدى الموظف العام : و المقصود بالصفة القدرة القانونية على رفع الخصومة للقضاء أو المثل أمامه، و هي بذلك العلاقة التي تربط أطراف الدعوى بموضوعها، بهذا يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدى عليه، إذا يجب لاكتساب الشخص صفة الموظف العام أن يتم تعيينه بقرار بواسطة سلطة مختصة للعمل بصفة دائمة في خدمة المرفق العام.

¹ عمار عوايدي، مرجع سابق، ص 22.

- شرط المصلحة لدى الموظف العام : من المسائل البديهية أن لكل رافع الدعوى إدارية كانت أو غير ذلك أن تكون له مصلحة من وراء رفعها، و عليه فلا بد للموظف رافع الدعوى أن يكون له مصلحة في الطعن في القرار التأديبي، و بالتالي بغير شرط المصلحة لا يأتي ذلك، فهي من المبادئ المستقرة في مجال التقاضي لا دعوى بغير مصلحة.¹
- فالمصلحة يكون القصد منها حماية حقوق أو مراكز قانونية، فمتى تأكد للقاضي الإداري من توفر هذا الشرط، فإنه يبحث مما إذا كان هناك مساس بالمركز القانوني للموظف المعني حتى و إذ لم يمثل القرار التأديبي محل الطعن اعتداء فعليا على حق من الحقوق الشخصية.²

■ الشروط المتعلقة بدعوى الإلغاء :

لقد نص القانون على مجموعة من الإجراءات و الأشكال أمامها و التي تضمنها المشرع في النصوص القانونية و أدرجها ضمن الإجراءات و الشكليات المتعلقة بدعوى إلغاء القرار الإداري، و هذا بالنظر إلى القرار التأديبي محل دعوى الإلغاء باعتباره قرارا إداريا بحتا .

لذا يجب التطرق إلى الجهة القضائية المختصة بالنظر لإلغاء القرار التأديبي و الإجراءات المتبعة و كذا شرط الميعاد المحدد لرفعها.

■ القضاء المختص بالنظر في القرارات التأديبية: تعتبر عملية تحديد الاختصاص بمثابة الوسيلة الضرورية التي

تساعد الجهات القضائية سواء الإدارية أو العادية على الوقوف على درجة و مدى اختصاصها بالنظر و الفصل في المنازعات التي تكون الأشخاص الإدارية العامة طرفا فيها.

إن بصدور القرار التأديبي من قبل السلطة الرئاسية يمكن الموظف من الطعن أمام الجهة القضائية المختصة و التي أشارت إليها أحكام المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و التي تنص على ما يلي :

¹ حسين طاهري، القانون الإداري و المؤسسات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 148.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 164.

"المحاكم الإدارية هي الجهات الولائية العامة في المنازعة الإدارية. و تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة، الولاية، البلدية، أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها".

هذا ما أكدته أيضا أحكام المادة الأولى من القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية و التي نصت على أنه :
"تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية"¹.

لذا فإن المحاكم الإدارية هي صاحبة الاختصاص بالنظر في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية المتضمنة بالعقوبات التأديبية و ذلك باعتبار الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للفعل في دعوى إلغاء القرار التأديبي.

■ إجراءات رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي : إن الطعن القضائي رغم أنه يلعب دور في حماية حقوق الموظفين لكنه يتميز بالتعقيد لذا كان إلزاميا إتباع إجراءات من أجل إلغاء القرارات التأديبية، فعلى الموظف أن يتقدم بطلب يفصح فيه على نيته للالتجاء إلى القضاء و ذلك عن طريق رفع عريضة وفقا لإجراءات محددة.
حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة موقعة من محام، و يجب أن تتضمن عريضة افتتاح دعوى إلغاء القرار التأديبي بمجموعة من البيانات تضمنتها أحكام المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و هي:

✓ تحديد الجهة القضائية.

✓ تعيين الخصوم.

✓ عرض موجز للوقائع و الطلبات.

✓ الإشارة للمستندات و الوثائق المرفقة.

✓ أن تكون العريضة موقعة من قبل محام.

✓ نسخة من القرار المطعون فيه.

و تقيد العريضة لدى أمانة ضبط المحكمة مقابل دفع رسم قضائي من قبل الموظف رافع الدعوى و ترقم القضية

¹ القانون رقم 98-02، الصادر في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 37، ص 08.

في سجل الخاص.

يكون رفع هذه الإجراءات خلال الميعاد القانوني المحدد، خلال أجل أربعة أشهر من التبليغ الشخصي بنسخة من

القرار التأديبي. (المادة 829 من القانون 08-09)¹

بانقضاء الآجال يفقد الموظف العام حق رفع الدعوى طالما أن القواعد المرتبطة بالآجال من النظام العام فإنه

على القاضي أن يقرر عدم القابلية بقوة القانون إلا أن المشرع قد تدخل لتكريس تمديد الآجال في بعض الحالات

التي نصت عليها المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، حصرت الحالات التي تقطع آجال الطعن

و هي كما يلي:

✓ الطعن أما جهة قضائية غير مختصة.

✓ طلب المساعدة القضائية.

✓ وفاة المدعى أو تغيير أهليته.

✓ القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ.

• أوجه رقابة قاضي الإلغاء للقرارات التأديبية و آثارها :

القرار التأديبي هو في الحقيقة قرار إداري و من ثمة فإنه يتعين حتى توثى آثاره أن يكون خاليا من العيوب التي

من شأنها إبطال القرارات الإدارية، فإن ولاية القضاء الإداري تنحصر في مراقبة الإجراءات و مشروعيتها، فإن من أسباب

الطعن في القرار التأديبي هي مختلف العيوب التي تصيب القرار التأديبي فتجعله غير مشروع.

■ الرقابة على الجوانب الشكلية للقرار التأديبي : تندرج ضمن الرقابة على الجوانب الشكلية للقرار التأديبي حيث

يتعلق هنا بعيب الاختصاص، الشكل و الإجراءات. و هي عيوب تمس القرار في شكله و هي كما يلي :

- عيب عدم الاختصاص : إذا كان الاختصاص بأنه القدرة على اتخاذ تصرف معين، و عليه يتصل عيب الاختصاص

بركن الاختصاص في القرار الإداري و يتحقق كلما صدر القرار عن سلطة لا تملك صلاحية إصداره. إذا من أهم

¹ القانون رقم 08-09، المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادر في 23 أبريل

2008، ص 08.

الضمانات التي يتعرض لها الموظف إلا من السلطة المختصة حسب ما تقرره النصوص المنظمة لذلك، مما قد تخلق مخالفة لقواعد الاختصاص، و عليه يجب أن يصدر القرار التأديبي من السلطة المخولة له قانونا بذلك و من ثم إذا أصدر القرار من سلطة غير مختصة فإن السلطة التأديبية بذلك يكون قد خالفت قواعد الاختصاص.¹

يأخذ عيب الاختصاص الذي يشوب القرار التأديبي صورتين أساسيتين :

○ صورة الاختصاص البسيط : يقصد بهذا العيب مخالفة قواعد توزيع الاختصاص و تأخذ الأشكال التالية :

✓ عدم الاختصاص الموضوعي : يقوم على أساس توزيع الاختصاصات داخل الإدارة و اعتداء هيئة على

هيئة أخرى و بتالي إصدار قرار تأديبي من سلطة تأديبية معتدية على اختصاص سلطة تأديبية أخرى. و

هذا ما قضت به قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1986/02/01 تحت رقم 42898 و

القاضي بإلغاء قرار الفصل (ب.م) الصادر عن مدير مستشفى الأمراض العقلية بوههران لأن الاختصاص

يؤول لوزير الصحة العمومية.²

✓ عيب الاختصاص الزمني : يكون عدم الاختصاص زمنيا إذا باشر الموظف اختصاص وظيفته خارج

الحدود و الأجال الذي يكون محدد لممارستها.

✓ عيب الاختصاص المكاني : يتحقق عدم الاختصاص المكاني عندما يصدر أحد موظفي السلطة الإدارية

قرارا تأديبيا يتجاوز به دائرة أو نطاق إقليمي الذي له أن يمارس فيه اختصاصاته، إذ لا تمتد ولاية كل

موظف ليشمل إقليم معين.³

○ صورة الاختصاص الجسيم : قد يكون عيب الاختصاص في المجال التأديبي جسيما لو أصدر القرار

التأديبي عن فرد عادي، أو أصدرت السلطة التأديبية قرارا بعقوبة تأديبية مما يدخل من اختصاصات

السلطتين التشريعية و القضائية.

- عيب الشكل في القرار التأديبي : يقصد بالشكل بأنه القالب الذي يفرغ فيه هذا القرار أي المظهر الخارجي له، و هو

¹ لحسن بن شيخ أث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، الطبعة الثالثة، دار الهومة، الجزائر، 2007، ص 68.

² قرار رقم 42898، المجلة القضائية، العدد 03، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990، ص 172.

³ ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 361.

بالتالي الإطار الخارجي الذي يظهر فيه، فقواعد الشكل أهمية لا تنكر في مجال القرارات الإدارية.

إذ تهدف إلى حماية المصلحة العامة و المصلحة الخاصة كلاهما على حد سواء،¹ إذ يفرض على السلطة التأديبية شكلا معينا، فإن السلطة التأديبية ملزمة بإظهار شكل القرار في قالب معين، فنلاحظ الطابع المكتوب للقرار التأديبي و هو ما نستخلصه ضمنا من أحكام المادة 172 من الأمر 03-06 و التي اشترطت نشر أو تبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية و حفظه بالملف الإداري للمعني.

- **عيب الإجراءات في القرار التأديبي :** إذا كانت الإجراءات هي مجموعة الخطوات و المراحل و العمليات التي ينبغي على الإدارة احترامها عند اتخاذ عملها الإداري. فالأصل أن الإدارة حرة في اختيار المظهر الخارجي للقرارات الصادرة عنها و الإجراءات التي تنظم مرور القرار خلالها قبل صدوره، غير أن قد يفرض المشرع على الإدارة قبل إصدار قرار معين استشارة فرد أو هيئة ما، و حينئذ يتعين عليها القيام بهذه الشكلية قبل إصدار القرار، حتى و لو كان الرأي في ذاته غير ملزما للإدارة، لذا يجب على السلطة التأديبية إتباع إجراءات معينة لأن إغفال استشارة جهة معينة قبل إصدار القرار التأديبي يعرض قراراتها لهذا العيب، و لما كان إجراءات التي منحها المشرع للسلطة التأديبية هي ضمانات في حد ذاتها للموظف العام.

حيث قضت المحكمة العليا في القرار رقم 75502 الصادر بتاريخ 1990/04/21 و المتعلقة بالقضية (ف.م) ضد وزير العدل و التي نصت على أنه من المقرر قانونا أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور شروعه في إجراءات القضية التأديبية و عليه فإن قرار الفصل المتخذ دون احترام مقتضيات القانونية، و بالتالي استوجب إبطال القرار.²

■ **الرقابة على الجوانب الموضوعية للقرار التأديبي :** لا يكفي أن تتخذ السلطة المختصة بالتأديب قرارا تأديبا، وفقا للإجراءات السليمة بل لابد أن يكون الجانب الموضوعي للقرار التأديبي مطابقا للقانون و لأهدافه المسطرة لذا توصف هذا النوع من الرقابة بأنها رقابة موضوعية تستهدف مطابقة القرار الإداري لأحكام القانون

¹ ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص289.

² القرار رقم 75502، المجلة القضائية، العدد 03، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1992، ص 151.

و تنصب هذه الرقابة على ما يلي :

- **عيب مخالفة القانون** : يقصد بهذا العيب مخالفة السلطة التأديبية للقانون بمعناه الضيق كأن تخالفه بصورة مباشرة بأن توقع على الموظف المتهم عقوبة غير منصوص عليها. فلا يقصد عيب مخالفة القانون محدد بل مخالفة النصوص ككل بمدلولها الأوسع¹، لذا كان من الضروري أن يكون مضمون القرار التأديبي جائز طبقاً للقواعد القانونية إذا كان القرار التأديبي غير مشروع لعيب مخالفة القانون و الذي يعتبر من أهم أوجه الإلغاء و أكثرها انتشار من الناحية العملية، و يتخذ هذا العيب الأشكال و المتمثلة في ما يلي :

○ **المخالفة المباشرة أو الواضحة للقاعدة القانونية** : يقصد هنا بالمخالفة المباشرة، أن تطرح السلطة التأديبية القاعدة القانونية الموضوعية جانبا و تخالفها كلياً أو جزئياً و قد تكون هذه المخالفة في صور نشاط إيجابي أو نشاط سلبي.

○ **التفسير الخاطئ للقاعدة القانونية** : هذه الصورة أدق و أخطر لأنها خفية، ذلك لأن الإدارة هنا لا تنتكر القاعدة القانونية و تتجاهلها كما في حالة المخالفة المباشرة و إنما تفسرها بطريقة خاطئة.

- **عيب السبب للقرار التأديبي** : من المبادئ المقررة في القانون العام أن وجوب توفر دوافع للسلطة التأديبية التي أدت لمباشرتها لسلطة إصدارها القرار التأديبي. السبب هو الحالة القانونية أو الواقعية التي تسوغ إصدار هذا القرار²، أي الوقائع السابقة للقرار، و يجب أن يكون السبب حقيقياً لا صورياً أو وهمياً و قانونياً، و أن يكون قائماً و موجوداً حتى تاريخ إصدار القرار³.

كما يجب أن نسلط الضوء على مصطلح مشابه للسبب، و هو مصطلح التسبب، حيث لهم نفس الإشتقاق اللغوي، لكن يختلفان في المعنى، فالأول يأتي سابقاً لإصدار القرار، أما الثاني يأتي بعد صدور القرار التأديبي، و يعني : "التزام السلطة التأديبية المختصة ببيان الوقائع الجدية المبررة للعقوبة التأديبية بصفة واضحة و كافية و تكييفها من

¹ سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 895.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 197.

³ ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 422.

الناحية القانونية، و ذكر الأسس و الأسانيد القانونية المعتمد عليها في إصدار القرار التأديبي".¹

- عيب انحراف سلطة إصدار القرار التأديبي : يعتبر عيب الانحراف في استعمال السلطة من أصعب العيوب من حيث اكتشافها و إثباتها من طرف القاضي المختص، نظرا لأن عيب الانحراف في استعمال السلطة من العيوب الداخلية غير الظاهرة، و لأنه يتضمن على عناصر نفسية شخصية لمصدره.²

إن السلطات الممنوحة للإدارة هي لتحقيق هدف و نكون بصدد انحراف بالسلطة عندما تستعمل السلطة الإدارية لتحقيق هدف أجنبي عن الهدف الذي منحت لها من أجله تلك السلطات. و عليه فإن القرار التأديبي يعد معيبا بانحراف السلطة متى جاء محل بغاية تحقيق المصلحة العامة، كأن تصدر قرارات النقل التي لم توفر المصلحة العامة و إنما لأغراض أخرى انتقامية.

2. دعوى التعويض :

أمام السلطة التقديرية التي تتميز بها السلطة التأديبية في إصدارها قراراتها الإدارية و المتضمنة للعقوبات التأديبية ضد الموظف العام، يتمتع هذا الأخير بالحق في التعويض عن الأضرار التي أصابته بسبب القرار التأديبي.

فإذا كانت دعوى تجاوز السلطة تهدف إلى الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع فإن دعوى التعويض تهدف إلى إصلاح و تغطية الأضرار التي لحقت بالموظف العام، ليستند هذا الأخير في حقه لرفع هذه الدعوى الحق القانوني الموجب للرابطة الوظيفية الذي تم الاعتداء عليها لأن دعوى التعويض دعوى شخصية تهدف إلى حماية المراكز الفردية و الحقوق الشخصية.

و يكون هذا التعويض عن طريق دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة المعنية لمطالبتها بالتعويض، و هذا على خلاف دعوى الإلغاء التي تهدف إلى الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي. فدعوى التعويض إذا هي الدعوى القضائية الذاتية التي يحررها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا

¹ بدري مباركة، ضمانة التسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 08، الجزائر، 2008، ص 112.

² عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 540.

للكليات و الإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم لإصلاح الضرر الذي أصاب حقوقهم بفعل النشاط الإداري.¹

إذ تعتبر دعوى التعويض الوسيلة القضائية لحماية حقوق الموظف العام المتضرر، فهي تعتبر أهم صورة من صور دعوى القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي الإداري.

لذا يستطيع الموظف الذي لحق به الضرر نتيجة توقيع الجزاء التأديبي أن يرفع دعوى التعويض للمطالبة بجبر الضرر الذي أصابه.

فبالتالي يخضع التعويض عن القرار التأديبي لمجموعة من الشروط الواجب على الموظف إتباعها حتى يتشكل النظام القانوني لأساس قيام المسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية، و تتمثل هذه الشروط في ما يلي :

• شروط المطالبة بالتعويض عن القرار التأديبي :

لا تقبل دعوى التعويض عن الأضرار الناجمة عن القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، أمام الجهات القضائية المختصة إلا بتوفر مجموعة من الشروط المقررة لقبولها:

■ الاختصاص القضائي و الأجال القانونية لرفع دعوى التعويض عن القرار التأديبي :

إذا كانت الإدارة تسأل عن القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام فإن هذا يستدعي النظر في جهة الاختصاص بالحكم بالتعويض خلال الميعاد القانوني المقرر لذلك. فنلاحظ أنه إذا ما تضرر الموظف العام من جراء القرار التأديبي الصادر ضده كان له الحق في إقامة دعوى المسؤولية الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بجبر الضرر الذي لحق به من جراء العقوبة التأديبية، حيث أسند الاختصاص النوعي فيما يخص دعاوى التعويض إلى المحاكم الإدارية طبقاً لأحكام المادة 2/800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ينعقد الاختصاص المحلي للمحاكم الإدارية للنظر بدعوى التعويض في القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد

¹ عمار عوايدي، مرجع سابق، ص 255.

الموظف العام بالإقامة الإدارية له، أي المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصاتها مكان تعيينه، طبقاً لأحكام المادة 4/804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

لا تقبل دعوى التعويض عن القرار التأديبي إلا برفعها من الموظف المتضرر خلال الميعاد المقرر لها، و تعتبر ميعادها من النظام العام، بحيث لا يجوز الاتفاق بين الأطراف على مخالفته، كما يجب على القضاء الإداري المختص إثراء من تلقاء نفسه إذا لم يثريه الخصوم.¹

■ تقديم عريضة دعوى التعويض في القرار التأديبي :

إن عريضة دعوى التعويض هي الوسيلة الشكلية و الإجرائية القانونية و القضائية التي يرفع و يقدم بواسطتها المتضرر طلباً للجهة القضائية المختصة، يطلب فيه بالحكم على السلطات الإدارية المختصة بالتعويض الكامل اللازم لإصلاح الأضرار،² و ذلك وفقاً لأحكام المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و كذا ملخص موجز عن الوقائع الدعوى و الأسس و الأسانيد و الطلبات.

تقيد العريضة افتتاح دعوى التعويض بأمانة ضبط المحكمة الإدارية المختصة،³ و يحدد رئيس المحكمة الإدارية التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى.⁴

¹ المادة 807 من القانون رقم 09-08، مرجع سابق، ص 76.

² عمار عوايدي، مرجع سابق، ص 318.

³ المادة 844 من القانون رقم 09-08، مرجع سابق، ص 79.

⁴ المادة 874 من القانون رقم 09-08، مرجع سابق، ص 81.

خلاصة الفصل :

تناول هذا الفصل موضوع نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين رئيسيين. في المبحث الأول، سلطنا الضوء على الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية خارج الإطار الطبيعي المعتاد، والتي تشمل العزل و لتسريح. وقد تم التطرق إلى الأحكام القانونية التي تنظم هذه الحالات، والشروط التي تستوجب اتخاذ مثل هذه الإجراءات، مع التركيز على دور السلطة الإدارية المختصة في إصدار قرارات الإنهاء وفقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها.

أما المبحث الثاني، فقد خصصناه لدراسة الآثار والمنازعات المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي، سواء بالنسبة للموظف المعني أو للإدارة المستخدمة. فمن جهة، يؤدي هذا الإنهاء إلى فقدان الموظف لصفته الوظيفية وحرمانه من بعض الحقوق المرتبطة بها، مثل الترقية والأقدمية، وقد يمتد أثره إلى منعه من العودة إلى التوظيف في بعض الحالات. ومن جهة أخرى، تُلزم الإدارة باتخاذ إجراءات إدارية ومالية، من بينها تحرير المنصب الوظيفي واعتباره شاغراً، إلى جانب الوفاء بالحقوق المالية المستحقة للموظف، سواء تمثلت في أجور متأخرة أو تعويضات منصوص عليها قانوناً. كما قد تثير هذه الوضعية منازعات قانونية بين الطرفين، تستوجب عرضها على الجهات القضائية المختصة للفصل فيها وفقاً لما يقتضيه القانون.

بناءً على ما سبق، يتضح أن إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي يشكل إجراءً استثنائياً له انعكاسات قانونية وإدارية ومالية مهمة، مما يستوجب تطبيقه وفقاً للضوابط القانونية لضمان تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحماية حقوق الموظف.

الخاتمة

الخاتمة

يعد موضوع نهاية العلاقة الوظيفية من المواضيع الهامة في التشريع الجزائري، حيث يحدد الإطار القانوني الذي يحكم إنهاء الخدمة الوظيفية للموظف العام، سواء تم ذلك في ظروف طبيعية أو غير عادية. وقد تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين، تناول كل منهما جانباً من جوانب هذا الموضوع.

في الفصل الأول، تم التطرق إلى الحالات التي تنتهي فيها العلاقة الوظيفية بشكل عادي، وفقاً لما ينص عليه التشريع الجزائري. وتشمل هذه الحالات الإحالة على التقاعد بعد استيفاء الشروط القانونية، الانتداب، الاستيداع، والاستقالة الطوعية التي يقدمها الموظف وفقاً للإجراءات القانونية المعمول بها. كما تم التطرق إلى الآثار القانونية المترتبة على هذه الحالات، والتي تشمل حقوق الموظف في الحصول على تعويضات معينة، واستحقاقه للمعاش التقاعدي، بالإضافة إلى التزامات الإدارة في تسوية وضعيته المالية والإدارية وفقاً للقانون.

أما الفصل الثاني، فقد تناول حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي، وهي الحالات التي يتم فيها إنهاء الخدمة لأسباب استثنائية، مثل العزل، التسريح. وقد تم استعراض الإطار القانوني الذي ينظم هذه الحالات، والإجراءات التي يجب إتباعها من قبل الإدارة لضمان احترام حقوق الموظف. كما تم تحليل الآثار القانونية المترتبة على هذا النوع من الإنهاء، والتي تشمل فقدان الموظف لصفته الوظيفية، حرمانه من بعض الحقوق الإدارية والمالية، وتأثير ذلك على مستقبله المهني. وبالمقابل، تتحمل الإدارة مسؤولية اتخاذ الإجراءات الإدارية والمالية اللازمة، مثل تحرير المنصب الوظيفي، وشطب اسم الموظف من قائمة الوظيفة العمومية، وتسديد الحقوق المالية المستحقة له إن وجدت.

من خلال هذه الدراسة، يتضح أن نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري تخضع لضوابط قانونية صارمة تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الإدارة وحقوق الموظفين. ففي الحالات العادية، يتم إنهاء الخدمة وفق إجراءات سلسلة تحفظ حقوق الطرفين، بينما في الحالات غير العادية، يكون الإنهاء محاطاً بضوابط تأديبية وإدارية لضمان احترام مبادئ العدالة والإنصاف. ومن هنا، يبرز الدور الهام للتشريع في تنظيم هذه العلاقة وضمان تطبيقها بما يتماشى مع متطلبات المرفق العام وحماية حقوق الموظفين.

بعد دراسة موضوع نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، يمكن استخلاص أهم النتائج التي تم التوصل إليها، بالإضافة إلى تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي من شأنها تحسين الإطار القانوني والتنظيمي لهذا الموضوع،

الخاتمة

وهي كالتالي :

النتائج :

- تتوع حالات إنهاء العلاقة الوظيفية : يتضمن التشريع الجزائري حالات مختلفة لإنهاء الخدمة الوظيفية، منها ما يتم بشكل عادي، مثل التقاعد أو الاستقالة الطوعية، ومنها ما يتم بشكل غير عادي، مثل العزل أو التسريح التأديبي .
- وجود إطار قانوني واضح : حدد الأمر 03/06 والقوانين ذات الصلة الإجراءات والشروط الخاصة بإنهاء الخدمة الوظيفية، مع ضمان حقوق الموظف والإدارة .
- التوازن بين حقوق الموظف ومصصلحة الإدارة : يهدف التشريع إلى تحقيق توازن بين حماية الموظف من التعسف وضمن استمرارية المرفق العام دون تأثير سلبي على الأداء الإداري .
- الآثار القانونية والمالية المترتبة على الإنهاء : تختلف تبعات إنهاء الخدمة وفقاً لنوعها، حيث يستفيد الموظف من بعض الحقوق في الحالات العادية، بينما قد يُحرم منها في حالات العزل أو التسريح التأديبي .
- دور السلطة الإدارية في اتخاذ القرار : تملك الإدارة سلطة تقديرية في إنهاء العلاقة الوظيفية، لكنها تظل مقيدة بالإجراءات القانونية لضمان عدم التعسف في ممارسة هذه السلطة.

التوصيات :

- يوصى بمراجعة بعض النصوص القانونية لضمان حقوق الموظف في الطعن على قرارات العزل أو التسريح، وتعزيز آليات الحماية ضد القرارات التعسفية .
- ضرورة تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنهاء الخدمة لتجنب التأخير الذي قد يضر بمصلحة الموظف أو المرفق العام .
- من المهم تنظيم دورات تدريبية للموظفين حول حقوقهم وواجباتهم القانونية فيما يتعلق بإنهاء العلاقة الوظيفية .
- ينبغي النظر في تحسين التعويضات المستحقة للموظفين الذين يتم إنهاء خدمتهم بقرارات إدارية لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية .
- يمكن تعزيز دور الوساطة الإدارية كآلية بديلة لتسوية النزاعات الوظيفية قبل اللجوء إلى العزل أو التسريح النهائي.

قائمة المراجع

الكتب :

- فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت 1991، ص279.
- مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2008، ص 246.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري و بعض التجارب، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2010، ص169.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهاد مجلس الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2015، ص 141.
- بن عامر تونسي، قانون المجتمع الدولي المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 157.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010، ص 287.
- رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص70.
- كمال زمر، مرشد تطبيق لتسيير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص 25.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1985، ص 126.
- الطيب بلولة و جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل: انتهاء المطابق لإجراءات الانقطاع التعسفي طرق التعيين إعادة إدماج تفويضات المدنية اجتهاد قضائي، بيرتي للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص121.

- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية : النظرية العامة في القانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 262.
- موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي : النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 174.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة : دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 60.
- دنواف كنعان، القانون الإداري : الكتاب الثاني، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2007، ص 216.
- حسين حمودة المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، 2000، ص 493.
- سلبمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية و التطبيق دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2017، ص 159.
- محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 1996، ص 288.
- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 67.
- محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2000، ص 56-57.
- قروف جمال، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2020 ، ص 170.
- محمد أحمد عبد الإله محمد، الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2015، ص 174.
- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971، ص 429.

- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 265.
- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 584.
- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009، ص 68.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 163.
- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص 10.
- حسين طاهري، القانون الإداري و المؤسسات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 148.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 164.
- سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 895.
- لحسن بن شيخ أث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، الطبعة الثالثة، دار الهومة، الجزائر، 2007، ص 68.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 540.

المجلات :

- محكمة العدل العليا 1990/155، مجلة نقابة المحامين سنة 1991، ص 822 نقلا عن محمد علي الخلايلة، القانون الإداري-الكتاب الثاني، عمان-الأردن، 2012، ص 68.
- د.نعيم عطية، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفق نظام العاملين المدنيين بالدولة و بالقطاع العام، بحث منشور بمجلة العلوم الإدارية، السنة العاشرة، أبريل لسنة 1968، ص 09.
- مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي نور البشير،

البيض، المجلد الأول، العدد الثامن، الجزائر، 2017، ص 257.

- السعيد سحارة، سعيد لعموري، الآليات التأديبية للعلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات،

الحقوق، جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، المجلد 06، العدد

01، 2019، ص 18-19.

- السعيد سحارة، سعيدة لعموري، الآليات التأديبية للعلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة لدراسات

الحقوق، جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، وجامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 1997،

ص 22.

- بدري مباركة، ضمانة التسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 08،

الجزائر، 2008، ص 112.

القوانين و التشريعات :

- الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة

الرسمية رقم 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966، المادة 41.

- القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية

العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978، المادة 64.

- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر العدد 13، الصادرة ب 24 مارس 1985، المواد 95-97.

- المرسوم التنفيذي 227/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990، محدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان

الإدارة و المؤسسات و الهيئات العمومية، ج ر العدد 31، الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.

- المرسوم رقم 140/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية،

العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

- المادة 145 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2006، ص 10.

- المادة 51 من القانون رقم 06/82، المؤرخ في 17 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج ر، العدد 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982.
- المادة 150 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.
- الميثاق الوطني لعام 1986، ص 175.
- المواد 3-4-5 من القانون 12/83، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 38، الصادرة بتاريخ 04 جويلية 1997، ص 1803.
- المرسوم 135/66 المؤرخ في 02/06/1966 خاص بالعطل، الجريدة الرسمية 46 ليوم 08/06/1966، المادتين 08-09.
- المادة 03 من القانون رقم 06/14، المؤرخ في 13 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، العدد 48، الصادر بتاريخ 10 أوت 2014.
- المادة 65 من القانون 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر، العدد 17، الصادر بتاريخ 25 افريل 1990، ص 568.
- المادة 153 من الأمر رقم 103/74، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 99، 1974، المعدل و المتمم لموجب الأمر رقم 01/83، المؤرخ في 12 فيفري 1983، الجريدة الرسمية، العدد 07، 1983.
- المادة 113 من القانون رقم 84/11، المؤرخ في 09 رمضان 1404 الموافق ل 09 يوليو 1984، قانون الأسرة، الجزائر، 2007، ص 14.
- المادة 08 من القانون 12/83، المتعلق في 02/07/1983، الصادر في 05/07/1983، العدد 28.
- المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20، المؤرخ في 26 ربيع الثاني 1442 الموافق ل 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.
- المواد 4-5-6-7-8، المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 02

نوفمبر 2017، كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، (ج،ر،ج،ج)، العدد 66، الصادرة في 12
نوفمبر 2017.

- القانون رقم 98-02، الصادر في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 37،
ص 08.

- القانون رقم 08-09، المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة
الرسمية، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008، ص 08.

- قرار رقم 42898، المجلة القضائية، العدد 03، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990، ص
172.

- القرار رقم 75502، المجلة القضائية، العدد 03، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1992، ص
151.

الرسائل و المذكرات :

- شريف عيسى النظام القانوني لانقطاع وتعليق العلاقة الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
العام، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف،
المسيلة، 2015، ص 08.

- رحمي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركة التنقل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في
الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، 2016، ص 14.

- ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في
العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة
الجزائر 03، 2015، ص 419.

- ليلي جقافلية، معايير وضوابط الانتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في
الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة تبسة، 2016، ص 56.

- بوظراف علي، مسار الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018، ص 41.
- مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة و أثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019، ص 43.
- محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 10.
- عبد العزيز سعد العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2012، ص 92.
- بوقرين رياض، رزوقي عبد الغفور، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة حممة لخضر، الوادي، الجزائر، 2020، ص 37.
- عبد العزيز بعقيقي، إنهاء الخدمة لدراسة مقارنة تشريع العمل الوظيفية العمومية، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020، ص 58.
- جعفر عبد الباقي، عباسي محمد، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، كلية العلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص إدارة مالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2018، ص 27.
- عادل ذبيح، تقييم الموظف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص 81.

- عمامرة حورية، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار المهني للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2021، ص 69-70-71.
- شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقليد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011، ص 79.
- علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر المهني في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، الجزائر، 2016، ص 23.
- بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري المعمق، جامعة تلمسان، 2017، ص 272.
- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، مذكرة دكتوراة، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016 ص 128.
- فلاح وهيبه، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر، الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020، ص 07.
- علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر المهني في العلوم القانونية و الإدارية، تخصص قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، الجزائر، 2016، ص 26.

المواقع الالكترونية :

- موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية، www.dgfp.gov.dz، تعليمية رقم 81، المؤرخة في 2005/02/09، متعلقة بالإحالة على الاستيداع.
- ملتقى الموظف الجزائري، الموقع الالكتروني <http://ww7.mouwazaf-dz.com> بتاريخ 2025/03/11 على الساعة (11:00).

الفهرس :

- شكر و تقدير 2
- إهداء 3
- المقدمة..... 4
- الفصل الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و الآثار القانونية المترتبة عن ذلك 8
- المبحث الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي 10
- المطلب الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة..... 10
- المطلب الثاني : نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة..... 29
- المبحث الثاني : الآثار المترتبة عن نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي..... 42
- المطلب الأول : الآثار المترتبة على التقاعد..... 42
- المطلب الثاني : الآثار المترتبة على الاستقالة..... 44
- المطلب الثالث : الآثار المترتبة على الوفاة..... 46
- المطلب الرابع : الآثار المترتبة على الانتداب و الاستيداع و العطل المرضية..... 47
- الفصل الثاني : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي و الآثار المترتبة عنها 53
- المبحث الأول : نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي 54
- المطلب الأول : التسريح 54
- المطلب الثاني : العزل 61
- المبحث الثاني : الآثار و المنازعات المترتبة عن نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي..... 65
- المطلب الأول : الآثار المترتبة عن نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي..... 65
- المطلب الثاني : المنازعات المترتبة عن نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي 68

82.....	الخاتمة
85.....	قائمة المراجع
93.....	الفهرس
95.....	الملخص

الملخص :

تنتهي العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري لأسباب متعددة حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 06-03). من بين هذه الأسباب: الاستقالة التي يقدمها الموظف طوعاً، الإحالة على التقاعد سواء لبلوغ السن القانونية أو بطلب مسبق، والعزل الذي قد يكون بسبب خطأ مهني جسيم أو ترك المنصب دون مبرر. كما تنتهي العلاقة تلقائياً في حالة الوفاة، أو فقدان الجنسية الجزائرية، أو إذا ثبت أن التوظيف تم بطريقة غير قانونية.

إن إنهاء العلاقة الوظيفية يترتب آثاراً قانونية تتمثل في قطع العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة، وتسوية الحقوق المالية والإدارية للموظف، بما في ذلك مستحقاته وتصفيه وضعيته تجاه صناديق الضمان الاجتماعي والتقاعد. وفي حال تم إنهاء العلاقة بصفة غير قانونية، يحق للموظف اللجوء إلى الطعن الإداري أو القضائي لاسترجاع حقوقه أو التعويض عنها، مع ضرورة احترام الإدارة لمبدأ المواجهة والإجراءات الشكلية لضمان شرعية قراراتها.

Le résumé :

La relation fonctionnelle prend fin dans la législation algérienne pour plusieurs raisons définies par la loi n° 06-03 portant statuts généraux de la fonction publique. Parmi ces raisons figurent la démission volontaire du fonctionnaire, la mise à la retraite, qu'elle soit d'office à l'âge légal ou anticipée à la demande de l'agent, ainsi que la révocation, qui peut intervenir en cas de faute professionnelle grave ou d'abandon de poste sans justification. La relation prend également fin automatiquement en cas de décès, de perte de la nationalité algérienne ou si l'emploi a été obtenu de manière illégale.

La fin de la relation fonctionnelle entraîne des effets juridiques tels que la rupture du lien entre l'administration et le fonctionnaire, et la régularisation de ses droits financiers et administratifs, notamment le paiement des indemnités et la mise à jour de sa situation vis-à-vis des caisses de sécurité sociale et de retraite. En cas de rupture illégale, le fonctionnaire a le droit de former un recours administratif ou judiciaire pour faire valoir ses droits ou obtenir réparation, l'administration étant tenue de respecter le principe du contradictoire et les procédures formelles garantissant la légalité de ses décisions.