

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة غرداية

كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



## النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام دراسة على ضوء التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
مسار: الحقوق، تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتور:

شول بن شهرة

إعداد الطالبة:

نجوان نعموم

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	المؤسسة	الصفة
الدكتور كيجول بوزيد	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
الدكتور شول بن شهرة	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
الاستاذ سويقات عبد الرزاق	أستاذ مساعد	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2014/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الإهداء

أشكر الله عز و جل الذي وفقني في إعداد هذا العمل و أنار

لي طريق العلم و درج المعرفة فله الحمد و له

الثناء إلى أمدب كلمة نقشته بذاكرتي و نطق

بها لساني إلى أمي الحبيبة أتقدم لها بوافر الشكر

و التقدير فمما اخترت من كلمات و ممما خطت أصابعي

من عباراته لا و لن أفي جزءا يسيرا من فضلها عليا

فإلى الله عز و جل أدعو أن يحفظها من كل سوء و يطيل في عمرها

إلى من زرع بذرة و اعتنى بي على أن قطفني ثمرة يا من استلمت

منه معنى الثبات و الكفاح و زرع في قلبي حب العلم و وضع بين

جنباتي القوة و العزيمة والدي العزيز أدامه الله لي ظلا أجا إليه كلما

لفتني حرارة الزمن إلى شموع حياتي و مصابيح الدي إختوتي

حفظهم الله إلى كل من زل قلبي عن ذكره أفراد أسرتي الذين

حفتني و إياهم ذكريات بيتك واحد و باسم كل قطرة عرق

ندى لها جيبني فمسحتها دقات قلوبهم بناك خالتي رميحاء

و خديجة و إلى جميع زميلاتي و زملائي في الدراسة

## شكر و تقدير

لابد لنا و نحن نخطو إحدى خطواتنا في حياتنا الجامعية من  
وقفة نعود فيها إلى ما قضيناه في رحاب الجامعة مع أساتذتنا  
الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في  
بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم  
و المعرفة جميع الأساتذة الأفاضل و أخص بالتقدير و بأسمى عبارات الثناء  
للدكتور المشرف " بن شمرة شول " الذي لم يبخل علينا بنصائحه و توجيهاته  
السديدة و تكرم بالإشراف على هذا العمل و دعمه الدائم كما أتقدم  
بخالص الشكر و عظيم الامتنان إلى أساتذتي الموقرين أعضاء لجنة المناقشة  
و أتقدم بتشكراتي النابعة من القلب إلى كل من ساهم في إتمام هذا  
الموضوع و مد لي يد العون و المساعدة كل الأساتذة الكرام جزاهم الله  
خييرا إلى كل من أرشدني بكلمة أو قول أو من كانك دعواته  
معي طيلة الوقت لكل هؤلاء ... أسأل الله عز و جل  
أن يجازيهم خير الجزاء



ملخص الدراسة:

تعالج هذه المذكرة موضوعا هاما من مواضيع الوظيفة العامة يتمثل في النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، و كأبي نظام قانوني حاولنا التطرق من خلال هذه الدراسة إلى عرض ضوابط و إجراءات محددة قانونا المنظمة لحالات انقضاء الرابطة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة، لذلك يمكن القول أن خدمة الموظف العام لا تنتهي من تلقاء نفسها و إنما متى حل أي سبب من الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة و التي تعود أساسا إلى إرادة الهيئة المستخدمة ذاتها أو برغبة خالصة من الموظف نفسه، كما يمكن أن تنتهي هذه العلاقة الوظيفية أيضا بقوة القانون، و لذلك لا يسعنا إلا القول أن إنهاء الخدمة تعتبر وضعية قانونية تفقد متولي الوظيفة صفة موظف عام.

**Résumé d'étude:**

Ce mémoire traite d'un important sujet parmi les sujets relatifs de la fonction publique est dans le système juridique de la cessation d'emploi de service public , et tout autre système juridique a tenté de répondre à travers cette étude est de montrer les contrôles et les procédures établies par la loi et l'organisation des affaires de l'expiration de l'obligation juridique qui apporte la gestion de l'employé ,et basé sur ce l'employé de service public ne s'arrête pas sur son propre ,mais plutôt lorsque la solution a aucune raison de les motifs de la résiliation ,qui est principalement due à la volonté de l'organisme utilisé pour le même ou un désir purement de l'employé lui-même, pourrait également mettre fin à cette relation fonctionnelle par la force de la loi , de sorte que nous ne pouvons dire que la fin est le statut juridique perdre statut d'emploi de fonctionnaire.

## قائمة المختصرات باللغة العربية :

- الطبعة: ط
- الجزء: ج
- الجريدة الرسمية الجزائرية: ج ر ج
- الصفحة: ص

## مقدمة:

## أولاً: موضوع الدراسة

إن وجود الوظيفة العامة قديم قدم الدولة فعندما تنشأ أي دولة تنشأ معها وظيفة عامة، و تحتل دراسة الوظيفة العامة أهمية خاصة بين موضوعات القانون الإداري نظرا لعظم و جسامة المسؤوليات و المهام الملقاة على عاتق الإدارة العامة، و لا ريب أن هذه الأخيرة تقوم بمهامها و نشاطاتها المختلفة عن طريق أشخاص فمن المسلم به أن كل التنظيمات الإدارية على اختلاف أنواعها و في جل الدول لا يمكن أن تفي بمهامها و أهدافها إلا إذا اعتمدت على جهاز بشري كفاء مزود بأحدث الوسائل وفقا لمتطلبات التنظيم، و الثابت في كافة المجتمعات و الدول أن أي خطة للتنمية أو أي برامج للتحديث أو للتطوير لا يمكن أن تتحقق ما لم ينهض بها أفراد أكفاء يطلق عليهم تسمية الموظفين العموميين فهذا الأخير ما هو إلا شخص طبيعي يشغل هذه الوظيفة و يقوم بمهامه الموكلة إليه على أكمل وجه باعتباره المحرك الفعلي و العضوي للإدارة لذلك باتت الوظيفة العامة جزءا من حياة المواطن.

و مما لاشك فيه أن الغاية من دراسة الوظيفة العمومية تكمن من خلال التطور و التحول عبر مختلف مراحلها من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة في التوصل إلى الإحاطة بأحكامها العديدة بتفسيرها و تبسيط مدلولها من حيث نطاق تطبيقها.

كما تشمل مواضيع الوظيفة العامة تنظيم المسار المهني لحياة الموظف فيبدأ من اليوم الذي يعين فيه بمنصبه إلى آخر يوم يخرج منه و تنتهي فيه خدمته و لا يكون ذلك إلا بإحدى طرق انفكاك الرابطة الوظيفية، و لعل من بين أهم موضوعاتها إثارة هو إنهاء خدمة الموظف العام.

يعد موضوع النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام من بين الموضوعات الهامة و التي تحظى باهتمام كبير من طرف المشرع و هو بصدد وضع قوانين مختلفة منظمة للوظيفة بصفة عامة، و قد تزايدت هذه الأهمية بعد تحول وظيفة الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة فازدادت أعبائها و تضخمت وظائفها الأمر الذي استدعى زيادة معتبرة في عدد الموظفين الذين توكل لهم مهمة تنفيذ سياسات الدولة و تحقيق أهدافها في كافة المجالات، و تبعا لذلك دعت الحاجة إلى وضع قوانين أساسية تحدد أوضاع شاغلها و ما تخوله له من حقوق و ما تفرض عليه من التزامات في إطار العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة كما تحدد أيضا سبل إنهاء

هذه العلاقة، و من هنا كان انقضاء الرابطة الوظيفية يعني قطع العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة التي ينتمي إليها أو بالهيئة المستخدمة له و إنهاء جميع الحقوق و الالتزامات المفروضة عليه المترتبة عن هذه العلاقة.

كما نجد بهذا الصدد أن قانون الوظيفة العامة قد أفرد أحكاما لإنهاء خدمة الموظف تضمنت مجموعة أسباب مختلفة و تجسد ذلك من خلال صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أنه قبل الشروع في دراسة هذه الأسباب من الضروري أن نضع تصورا عاما حول مفهوم الموظف العام و طبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة ثم نتبع ذلك بتوضيح مختلف الأسباب القانونية الداعية لإنهاء العلاقة الوظيفية.

يعتبر الموظف العام كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري، لذلك فإنه يشترط في تعريف الموظف توافر ثلاثة عناصر أساسية أن يعهد إليه بعمل دائم و أن يكون في خدمة مرفق عام بالإضافة إلى صدور أداة قانونية لتعيينه، كما أن هذا الموظف تربطه بالإدارة رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون الخاص و هي تستند في مبرراتها إلى كون القانون المدني هو الذي كان مسيطرا على موضوعات القانون الإداري فوجود عقد مدني بين الإدارة و الموظف يجعل الأخير يلتزم بتقديم خدمة لقاء قيام الدولة بتنفيذ الأعباء الملقاة على عاتقها من تقديم أجر و دفع مستحقات هذا من جهة، و من جهة أخرى هناك من يؤسس علاقة الموظف بالإدارة على أساس كونها عقد إذعان تكون فيه كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين و تطابق في إرادتهما و تحديد مسبق للحقوق و الالتزامات المتبادلة بينهما فبمجرد التحاق الموظف بمنصبه يعد ذلك بمثابة قبول من جانبه يمكنه من تولية عمله في الوظيفة العمومية، كما تجدر الإشارة أيضا أنه قد نحي جانب آخر في تجسيد العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة من حيث كونها رابطة عقدية من روابط القانون العام بموجبها يكون للإدارة الحق في التنصل من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتبار أن الدولة تتمتع بسلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها، و أساسا لذلك لا يسعنا إلا القول أن المركز القانوني للموظف مهما كان تصنيفه المهني فهو يخضع للقوانين و الأنظمة السارية المفعول.

و باستقراءنا للنصوص التشريعية للوظيفة العامة نجد أنها عددت حالات إنهاء الخدمة، و بناء على ذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على مختلف الحالات و الأسباب المؤدية إلى فك الرابطة الوظيفية فإجمالا يمكن تقسيمها إلى أسباب إدارية نابعة من مبدأ عدم التزام الموظف بوظيفته و منصب عمله و هو ما يتجلى في الحالات التي توقعها الإدارة على الموظف في حالة إهماله لمنصب عمله أو لارتكابه خطأ



مهني من الدرجة الرابعة، هذه الحالات يترتب عنها أساسا عزل الموظف أو تسريحه هذا من جهة، و من جهة أخرى توجد حالات ناتجة من مبدأ عدم رغبة الموظف في الاستمرار بعمله و هو ما يعود أساسا إلى الحقوق التي يتمتع بها لكونه يملك مطلق الحرية للبقاء في عمله أو التحلل منه كاستقالته من منصبه الوظيفي و رغبته في التقاعد بناء على طلبه، بالإضافة إلى ذلك هناك أسباب أخرى خارجة عن إرادة الطرفين بمعنى آخر هي الوقائع التي ظهرت في حياة الموظف قد يكون له يد فيها إلا أنه لم يقصد منها ترك الخدمة و إنما القانون هو الذي يترتب هذه النتيجة هذا ما ينطوي على فقدان الموظف لجنسيته الجزائرية أو تجريدته منها و فقدانه لحقوقه المدنية، كما يتسنى لنا الذكر أن بلوغ الموظف العام السن القانونية المقررة و المحددة قانونا يترتب عنها إنهاء الخدمة و بصفة نهائية، كما تجدر الإشارة أيضا أن واقعة الوفاة تعتبر من بين الحالات الطبيعية التي تنقضي بها الرابطة الوظيفية و التي يتعرض لها أي فرد في الحياة العامة لما في ذلك من أمر في سنة الحياة.

و إذا كان من شروط انطباق وصف موظف عام هو ممارسة العمل بصفة دائمة فإن علاقة العمل هذه تصادفها ظروف و حالات تجعل الوظيفة تتوقف بصفة نهائية و قد تكون حتى قبل بلوغ موعدها القانوني هذا ما دعانا نتساءل عن الظروف و الأسباب الموضوعية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية، و على أساسا ما سبق ذكره يمكننا طرح الإشكال التالي:

## - فيم تتمثل القواعد القانونية المنظمة لحالات إنهاء خدمة الموظف العام في التشريع الجزائري؟

و قصد تسهيل الدراسة و الإجابة على إشكالية البحث كان لزاما علينا أن نقوم بإدراج مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما مدى سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام؟
- 2- ما هي الحالات التي تمكن الموظف العام من فض علاقته بالإدارة؟
- 3- فيما تتجلى الأسباب القانونية المنهية لخدمة الموظف العام؟

## ثانيا: أهمية الدراسة

تظهر أهمية هذا الموضوع و إن كان معقدا نظرا لاختلاف النصوص القانونية و التنظيمية في هذا المجال إلا أن له أهمية حيوية ليس فقط من الناحية المتمثلة في قلة الدراسات المتكاملة في التشريع الوظيفي و إنما لأهميته العلمية، أيضا لكونها يبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالموارد البشري الذي أصبح عاملا من عوامل الإنتاج حيث تسعى الدراسة على جمع أغلب طرق انقضاء الرابطة الوظيفية و وضعها بين أيدي رجل الإدارة و رجل القانون لتمكينهم من الإطلاع عليها و الحرص الدءوب على جعلها مواكبة لمختلف المتغيرات و المستجدات التشريعية و التنظيمية، كما يعد أيضا نطاق هذه الدراسة من بين الدراسات العلمية القانونية القليلة في التشريع الوظيفي لا سيما بعد صدور الأمر 06-03.

## ثالثا: أهداف الدراسة

من الأهداف العامة للدراسة تسليط الضوء على هذا الجانب المهم من خلال الوصول إلى بعض الأهداف و التي نلخصها فيما يلي :

- الإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية و الوصول بذلك إلى تحديد كيفية تجسيده عمليا عن طريق توضيح مختلف تطبيقاته و أبعاده لأجل الإسهام بالتقيد على مستوى الواقع لهذه الأسباب.
- تبصير الموظفين بالأسباب القانونية و الإدارية المؤدية إلى إنهاء خدمتهم و ما يترتب عن ذلك من آثار، كما يكفل في نفس الوقت التزام الإدارة بإتباع جميع الإجراءات اللازمة لإنهاء هذه العلاقة.
- و يكمن الهدف من دراسة موضوع النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام في إبراز النصوص القانونية التي تقوم عليها الوظيفة خاصة بعد صدور الكثير من التنظيمات و التشريعات الجديدة التي مست مجال الوظيفة العامة.

و نتطلع أن تكون هذه الدراسة إسهاما منا في إثراء المكتبة بالمراجع المتخصصة في مجال النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام و تنوير الفكر القانوني و تقديم إضافة جديدة للمكتبة القانونية.

## رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

تمازجت أسباب اختيار موضوع الدراسة بين الموضوعية و الذاتية، حيث تمثلت الأسباب الموضوعية فيما يلي :

- الجدة و حداثة الموضوع لاحتلاله مكانة بارزة في القانون الإداري.
- القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية سواء من الناحية العلمية أو العملية و ذلك لارتباطه بالموظف العام و مساره المهني.
- العناية بطائفة الموظفين التي أضحت تشكل اليوم أهم شرائح المجتمع و ذلك من خلال تطوير الجانب القانوني لهذه الطائفة.

و من جهة أخرى فإن صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر لم يحظى بعد بالاستكشاف الشامل ضمن مقاربات حديثة، و من دون شك فإن إنهاء خدمة الموظف العام يشكل جزءاً أساسياً في هذا القانون و بالتالي فإن كل مساهمة جادة في هذا الحقل الخصب ليست دون جدوى في البحث.

أما الأسباب الذاتية التي دفعتنا لاختيار موضوع " النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام " جاءت لتتناول أحد الجوانب المتعلقة بالموظف العام و ذلك لبيان الأطر القانونية التي تحكم هذا الموضوع في القانون الجزائري، كما تجسد في الفضول العلمي الذي دفعنا للبحث حول هذا الموضوع و محاولة الاهتمام و الإلمام بمجال الوظيفة العامة من جميع جوانبها و توضيحها و وضعها بيد الجهات المعنية المختلفة للاستفادة منها في المجال العلمي و العملي و اتخاذها حقلاً للدراسات القانونية.

## خامساً: الدراسات السابقة

تناول معظم الفقهاء البحث في مواضيع الوظيفة العامة بشكل عام في مختلف الكتب و في أبواب الفقه القانوني المتعددة منها ما هو معاصر و الآخر منها قديم، إلا أننا و بصدد البحث لم نصادف دراسات تطابق موضوعنا هذا إلى حد كبير.

فعلى صعيد المراجع وجدنا مجموعة كتب تناولت موضوع إنهاء خدمة الموظف العام إلا أنها جاءت مختصرة جداً دون الخوض كثيراً في ثنايا الموضوع فلم تتطرق إلى بعض التفاصيل و الإجراءات، و مثال ذلك نجد كتاب

الدكتور حمدي قبيلات المتعلق بانقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دار وائل للنشر و التوزيع عمان، 2003.

أما على صعيد الدراسات الأكاديمية السابقة التي تناولت هذا الموضوع نجد في هذا الشأن دراسة مقارنة لموضوعنا و هي رسالة ماجستير في القانون العام لعبد العزيز سعد مانع العنزي بعنوان النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط بالأردن و جاءت هذه الدراسة على وجه مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي.

كما أننا لم نقف على دراسة متخصصة في هذا الموضوع فهناك بعض الدراسات التي لها صلة بالموضوع كدراسة محمد مبارك البداح، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط بالأردن، 2011. ركزت هذه الدراسة على البحث في مختلف الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام لعدم كفاءته المهنية في وجه مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي.

#### سادسا: صعوبات الدراسة

يعتبر موضوع النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام موضوعا عاما لم يسبق تناوله في الدراسات الأكاديمية أو البحوث المتعلقة في مجال الوظيفة العامة و على الرغم من ذلك فقد شغل حيزا كبيرا على مستوى القانون الإداري، إلا أنه في مجال الدراسات القانونية واجهتنا العديد من الصعوبات و نحن بصدد إنجاز هذا البحث منها نقص المراجع و الكتب المتخصصة التي تناول هذا الموضوع و على وجه الخصوص الكتب ذات التأليف الجزائري التي تعني بهذه الدراسة و هو ما صعب علينا الإلمام به في ظل محدودية الفترة الزمنية التي تم تناول الموضوع فيها و التي كانت تشكل أكبر الصعوبات لذا جاءت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

و يظهر شق آخر من الصعوبة أيضا في كون معظم هذه الكتابات جاءت عامة و متفرقة فهي تهتم بدراسة كل ما يتضمنه القانون الإداري، أما في مجال النصوص القانونية فنجد ترسانة متناثرة من النصوص و المراسيم المختلفة الأمر الذي يجعل صعوبة في إسقاطها وفقا لما يتلاءم و طبيعة الموضوع و لكن رغم كل ما صادفنا من صعوبات حاولنا الإلمام بمختلف جوانب الموضوع.

## سابعا: المنهج المتبع في الدراسة

مما لا شك فيه أن كل بحث يختلف عن الآخر من حيث طبيعته الذاتية، مما يؤدي إلى اختلاف منهجه و أدوات دراسته، و على ضوء ذلك و بالنظر إلى طبيعة البحث فإن منهجية الموضوع تقتضي منا دراسة وصفية نسعى من خلالها إلى تشخيص و وصف مختلف جوانب الموضوع بهدف الربط بين الأسباب و محاولة تفسيرها لكونها قراءة نظرية واقعية مع الاستئناس جزئيا بالمنهج التحليلي و ذلك كلما دعت متطلبات البحث بغية إثراء البحث من جهة و سد الفراغ الموجود بسبب افتقار المكتبة لمثل هذه الدراسة من خلال وصف و سرد كل المحاور المتعلقة بالنظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام من جهة أخرى.

## ثامنا: تقسيمات الدراسة

تحقيقا لأهداف هذا البحث و في محاولة منا الإجابة على تساؤلاته المطروحة و الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة آثرنا تقسيم موضوع النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام تقسيما ثنائيا، لذلك فإن موضوع البحث سيتناول بالدراسة و التحليل فصلين أساسيين:

نتعرض في **الفصل الأول إلى الإنهاء الإرادي لخدمة الموظف العام** و تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين يتناول المبحث الأول إنهاء خدمة الموظف العام تبعا لإرادة الهيئة المستخدمة و فيه مطلبين على التوالي العزل و التسريح، أما المبحث الثاني فيتعلق بإنهاء خدمة الموظف تبعا لإرادته و قسمناه بدوره لمطلبين، جاء الأول بعنوان الاستقالة، أما الثاني تناول التقاعد بناء على طلب الموظف.

فيما كان موضوع **الفصل الثاني** يدور حول **إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون** و عنيينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين نخص المبحث الأول للجوانب المتعلقة بإنهاء خدمة الموظف العام بصفة تبعية و قد قسمناه على التوالي لمبحثين فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، و فقدان الحقوق المدنية، أما المبحث الثاني فيشمل إنهاء خدمة الموظف العام لتعذر الاستمرار فيها و تشمل مطلبين الأول التقاعد بناء على بلوغ السن القانونية، أما الثاني كان تحت عنوان الوفاة.

## الفصل الأول: الإنهاء الإرادي لخدمة الموظف العام

يتواجد الموظف العام في وضعية قانونية تنظيمية مع الإدارة و هي في نفس الوقت ليست علاقة أبدية بل تنقضي على الرغم من إعتبار الوظيفة العامة مهنة ينقطع لها الموظف و يخصص لها كامل وقته و جهده و إنطلاقا من مبادئ و أسس النظام الأوروبي المغلق فإن العلاقة بين الموظف<sup>1</sup> و الإدارة لا يمكن أن تنتهي هكذا دون أسباب محددة سلفا بموجب نصوص قانونية واضحة و دقيقة هذا ما يعني أن الإدارة لا تملك أية سلطة تقديرية في مجال إنهاء خدمة الموظفين و ليس لها أن تتوسع في إستعمال هذه السلطة كيف ما شاءت بل يتعين عليها أن تلتزم بإجراءات و أسباب محددة قانونا لإنهاء خدمة الموظف العام .

فالموظفون العموميون يمارسون مهامهم في المؤسسات و الإدارات العمومية و يخضعون بذلك لقواعد قانونية أساسية مطبقة على الموظفين، كما تكون هناك ضمانات أساسية ممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم لخدمة الدولة و ليثبتون في رتبة من رتب الوظيفة العمومية إلى غاية بلوغهم سن التقاعد أو إنفكاك العلاقة الوظيفية التي تجمعهم بها، و خلال مسار حياتهم المهنية يرقون في رتب و درجات و يتقاضون مرتباتهم مقابل أدائهم لواجباتهم الوظيفية و هم بذلك لا يتحللون من خدمة المرفق العام قبل سن الإحالة على التقاعد أو في حالة ما إستقالوا أو تم عزلهم من منصبهم أو سرحوا بقرار من مجلس التأديب لخطأ مهني جسيم قد ارتكبهوه .

هكذا فإن الموظف العام يلتحق بخدمة الدولة أو بغيرها من المؤسسات و الإدارات العمومية حتى يأتي اليوم الذي تنتهي فيه خدمته الوظيفية الناتج<sup>2</sup> عنها فقدان صفة موظف عام، فنجد أن الأسباب التي من شأنها أن تنهي الرابطة الوظيفية القائمة بين الموظف و الإدارة تتعدد و تختلف، هذه الأسباب التي دأبت قوانين التوظيف على تنظيمها من حيث الحالات التي تؤدي إلى فض العلاقة بين الموظف العام و المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يعمل بها، كما أنها تختلف من حيث القوائم بها فهناك أسباب ترجع إلى الإدارة ذاتها و هناك أسباب أخرى تتعلق برغبة الموظف في فض و وضع حد للعلاقة الوظيفية التي تربطه بإدارته.

1 عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، ط1، مطبعة مزور، الجزائر، 2011، ص311.

2 علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص221.



و في هذا الإطار عالج الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مسألة إنهاء خدمة الموظف العام، و بناء على أحكام القانون الأساسي العام من جهة و نظرا للتقسيم<sup>1</sup> النظري لمجموعة أسباب إنهاء خدمة الموظف العام من جهة أخرى و بالنظر إلى ضرورة معرفة الأسباب المنهية للخدمة فإن الأمر يدعو أن نقسم هذه الدراسة في هذا الفصل إلى مبحثين يتناول المبحث الأول أسباب إنهاء خدمة الموظف العام تبعا لإرادة الهيئة المستخدمة فنخصص المطلب الأول لعزل الموظف من منصبه نتيجة إهماله للعمل، أما المطلب الثاني الخوض في الحديث عن تسريح الموظف نتيجة إرتكابه لخطأ مهني من الدرجة الرابعة، أما المبحث الثاني نخصه لأسباب الإنهاء التي تعود إلى إرادة الموظف العام فيما يتعلق بالاستقالة المقبولة بصفة نهائية و التقاعد بناء على طلب من الموظف .

### المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف العام تبعا لإرادة الهيئة المستخدمة

يتناول هذا المبحث أساسا الأسباب الإدارية التي تعود سلطة تجسيدها إلى الإدارة التي تعتبر شخص معنوي عام لا يستطيع أن يباشر أعماله و تصرفاته أو أن يعبر عن إرادته بنفسه بل يستعين في سبيل تحقيق ذلك بأشخاص طبيعيين أو ما يعرف بالموظفين العموميين الذين يعبرون عن إرادة الشخص المعنوي العام وفقا لما تمليه عليهم القواعد القانونية النافذة في الدولة و ليس وفقا لأهواء و نزوات الموظفين .

و الشخص المعنوي يعتبر مجرد أداة إقتضت الضرورة القانونية و الاجتماعية الاعتراف به و منحه الأهلية القانونية بغية تحقيق المصلحة العامة و بالتالي فلا يجب أن تكون إرادته عرضة لنزوات و أهواء المسيرين بل لا بد أن تأتي موافقة للنصوص القانونية التي ترمي إلى تحقيق المصلحة العامة .

و بناء على ذلك فإن إنهاء خدمة الموظف العام تنتهي بصدور قرار إداري من الإدارة و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون منبثقة عن إرادة الموظفين المعبرين عن إرادتهم بل تأتي تطبيقا لنصوص قانونية ترمي إلى المحافظة على ضمان سيرورة المرفق العام بانتظام و إطراد في ظل تحقيق المصلحة العامة.

و عليه فإن إقرار حالات إنهاء الخدمة الخارجة عن إرادة الموظف العام إنما يتم إقرارها في حدود الحالات التي حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذه الحالات التي لا تملك الإدارة تجاهها أي سلطة تقديرية

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص312.

كما لا يمكن أن تستبعد تطبيقها<sup>1</sup> أو أن تعدل فيها أو تخلق حالات أخرى غير منصوص عليها في ذات القانون الأساسي العام كونها تم تنظيمها بموجب قواعد قانونية عامة و آمرة.

و إنطلاقا من ذلك سوف نتطرق بالدراسة في هذا المبحث لحالات أو أسباب إنهاء خدمة الموظف العام من قبل الإدارة و التي تشتمل أساسا إجراءات نتعرض للعزل في المبحث الأول و التسريح في المبحث الثاني.

### المطلب الأول: العزل من المنصب

نظرا لما ينطوي عليه مبدأ سير المرافق العامة من أهمية في حياتنا اليومية نجد أن المشرع قد وضع أحكاما تشريعية تكفل منع العقوبات التي يمكن أن تهدده، فلم يقبل تغيب الموظف العام عن عمله بدون عذر مشروع هذا ما رتب عنه عقوبة العزل أو الفصل من المنصب لما يمكن أن يتعرض له الموظف، و العزل يتمثل في الإخراج النهائي<sup>2</sup> من الخدمة إذ يؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية نظرا لما يترتب عنه من نتائج.

### الفرع الأول: تعريف العزل

يعرف العزل أنه تنحية<sup>3</sup> الموظف العام عن الوظيفة و لا يجوز إعادة إستخدامه في قطاعه الوظيفي، كما يمكن أن يطلق عليه أيضا إصطلاح الفصل من الخدمة و الذي يراد به أيضا عقوبة العزل لأنه يأخذ حكمه من حيث عدم جواز إعادة الموظف المطرود إلى الخدمة.

و تعتبر عقوبة العزل أشد أنواع العقوبات التأديبية إذ أنها تؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته و بصورة نهائية، كما أن العزل إذ يوقع على الموظف يترتب عنه إنهاء حياته المهنية و وضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر فيها نشاطه، و يتم توقيعه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين و المجتمع كـمجلس تأديبي<sup>4</sup>.

و قد نظمت هذه الحالة المادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث يستفاد من نص المادة أنه إذا تغيب الموظف العام مدة خمسة عشر(15) يوما متتالية على الأقل دون تقديم مبرر تتخذ السلطة

1 هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هوم، الجزائر، 2013، ص215.

2 علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 261.

3 علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2004، ص 318.

4 نواف كنعان، القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2003، ص222.

التي لها صلاحية التعيين و التسيير الإداري إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد أن توجه له إعدارات وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، كما أن قرار العزل يتضمن منع الموظف من الإلتحاق بأي وظيفة عامة، وهذا ما أكده مجلس الدولة الجزائري في قضية (ق م) الذي تغيب عن عمله بدون مبرر شرعي بعد أن تم إعداره مرتين و بدون جدوى حيث نص هذا الأخير على أن غياب الموظف بدون مبرر قانوني يعتبر إهمالا للمنصب و أن الموظف المتغيب بدون علم الهيئة المستخدمة و بدون عذر مبرر و شرعي يفقده الضمانات المنصوص عليها قانونا و لا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية و يتم عزله مباشرة من منصب عمله.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: حالات العزل

توقع عقوبة العزل على الموظف العام الذي تخلى عن منصب عمله دون عذر أو مبرر مقبول و دون عطفة قانونية و لم يتم بتبليغ رئيسه المباشر بأي وسيلة متاحة خلال مدة غيابه، فترك الموظف لعمله يترتب عنه تعطل أعمال المرفق العام و بالتالي يؤدي إلى الإخلال بحاجات و مصالح الأفراد.

و قد جاءت المادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصها التالي :

( إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم ).

فغياب الموظف أو إنقطاعه عن عمله مدة خمسة عشر(15) يوما شرط أن تكون متتالية دون أن يقدم الموظف مبررا مقبولا و مشروعاً لغيابه و بعد أن يتم إعداره بتوجيه تنبيه له من أجل الإلتحاق بمكان عمله يترتب عنه عزل الموظف، و تسري عقوبة العزل من التاريخ المحدد لهذا القرار، كما تعتبر فترة الغياب كفترة غير مؤداة لا يحق له أن يتقاضى عليها أجرا.

و حتى يتم الإعلان عن حالة إهمال المنصب التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف المتغيب عن العمل ينبغي على الإدارة مراعاة<sup>2</sup> الشروط التالية:

1 مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر عن الغرفة الثانية ضد الموظف (ق ع) الذي تخلى عن منصب عمله، الملف رقم 010005 الصادر بتاريخ 20-01-2004، مجلة مجلس الدولة ، العدد رقم 05، سنة 2004، ص 169.

2 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 317.

➤ أن يتغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل أي دون إنقطاع و أن لا يقوم بإبلاغ رئيسته المباشر خلال مدة غيابه بأي وسيلة متاحة، هذا ما يتمثل أساساً في عدم الحضور أصلاً إلى مقر عمله أثناء أوقات العمل اليومية كأن يكون الموظف في عطلة مرضية أو إجازة قانونية و بعد إنتضاء هذه الفترات لم يقدم ما يبرر غيابه و لم يستأنف عمله، أو كأن يتم نقل الموظف إلى وظيفة أو دائرة أخرى و لم يتم بتنفيذ قرار النقل و لم يباشر عمله الذي نقل إليه و تغيب لمدة 15 يوماً متتالية دون عذر مسبق فيدخل في عداد الموظف الفاقد لوظيفته نتيجة عزله<sup>1</sup> لما ينم عنه من إستهتار الموظف بمهام وظيفته و عدم تقديره لما قد يترتب عن هذا الإنقطاع من إخلال بسير العمل في الجهة التي يتبعها، أما إذا كان الغياب متقطعاً فهو لا يرقى لأن يشكل إهمالاً لمنصب العمل.

➤ أن يكون الغياب لمدة 15 يوماً متصلة غير مبرر و غير مقبول، فإذا تغيب الموظف لمدة تزيد عن خمسة عشر (15) يوماً متصلة ثم إلتحق بمنصب عمله بعد إعداره و قدم عذراً غير مقبول أو ينطوي على جانب غير صحيح من التصريحات و تبين للإدارة عدم مشروعية الغياب أو عدم صدق و صحة المبررات المقدمة فإن الموظف في مثل هذه الحالة يكون عرضة للمتابعة التأديبية.

و ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع قد مكن الموظف الإستفادة<sup>2</sup> من رخص التغيب دون فقدان الراتب شريطة تقديم مبرر مسبق للسلطة المختصة في الحالات الآتية :

- متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع 4 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة أو المشاركة في الإمتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
- للقيام بمهام التدريس.
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية إذا لم يكن في وضعية إنتداب.
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات التكوين النقابي.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.
- المشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.
- الفترات الضرورية للسفر.

1 نواف كنعان، مرجع سابق، ص 219.

2 المادة 208 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- كما يحق للموظف مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوماً متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.
- للموظف<sup>1</sup> الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية :
  - زواج الموظف.
  - ازدياد طفل للموظف.
  - ختان ابن الموظف.
  - زواج أحد فروع الموظف.
  - وفاة زوج الموظف.
  - وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.
- كما<sup>2</sup> تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الولادة من عطلة أمومة، و للموظفة المرضعة الحق ابتداءً من تاريخ إنهاء عطلة الأمومة لمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى و ساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية و يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب ما يناسب الموظفة.
- بالإضافة إلى ذلك<sup>3</sup> يمكن للموظف الاستفادة من رخص إستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة و لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة أيام في السنة.

### الفرع الثالث: إجراءات العزل

نظراً للخطورة<sup>4</sup> التي يحتوي عليها إجراء عزل الموظف العام الرجوع لتخليه عن منصب عمله ينطوي من حيث المبدأ على قطع علاقة العمل بصفة منفردة و دون إشعار مسبق الأمر الذي من شأنه أن يؤثر في بعض الأحيان على السير الحسن للمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة حيث أنه و حتى يتم إقرار حالة إهمال المنصب فإنه ينبغي التأكد من الإنقطاع التام لمدة خمسة عشر(15) يوماً متتالية على الأقل (كما يمكن أن

1 المادة 212 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 المادة 213 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3 المادة 215 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 317.

تكون أكثر من ذلك) و التي تتحقق من خلال عدم حضور الموظف إلى مقر عمله خلال الأوقات الرسمية للعمل و دون تقديم مبرر مقبول.

و يترتب عن كل غياب غير مبرر<sup>1</sup> للموظف الذي تتجاوز مدته 48 ساعة أن يوجه له تنبيه بإرسال إعدار و إذا لم يستجب أو لم يعد إلى مكان عمله يوجه له الإعدار الثاني و يكون الفارق بين الإعدارين مدة 48 ساعة و ذلك إلى آخر عنوان معروف به الموظف عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستيلام مؤشر عليه من طرف مصالح البريد، بحيث تعتبر ملاحظات البريد المدونة فوق الإشعار بالإستيلام كافية لإثبات حالة رفضه أو تبليغه شخصيا بواسطة محضر قضائي بضرورة إلتحاقه لمنصب عمله.

و خلال مدة غياب الموظف مهما كانت رتبته فإنه لا يتقاضى أي راتب عن فترة لم يعمل خلاله<sup>2</sup> ما عدا التعويضات و المنح ذات الطابع العائلي.

أما في حالة تعذر تبليغ الموظف لرسالة الإعدار لأي سبب كان يأمر الرئيس فورا بإيقاف راتب الموظف المؤاخذ بترك الوظيفة من تاريخ أول غياب غير شرعي له فإذا لم يستأنف عمله لابد من إنتظار مهلة شهرين فإذا لم يلتحق بمنصبه أو لم يقدم ما يبرر غيابه يتم الإعلان عن عزله لإهمال المنصب بعد أن يتم إعداد قرار العزل<sup>3</sup> الممضى عليه من قبل مفتش الوظيف العمومي .

و خلافا لذلك إذا تقدم<sup>4</sup> الموظف المعني أثناء فترة التوقيف عن العمل و قبل إنقضاء أجل الشهرين بطلب إعادة إدماجه أو تمكينه من منصبه فإنه يتوجب على الإدارة في مثل هذه الحالات إعادة إدماجه في منصب عمله عند إنتهاء فترة التوقيف و إلغاء القرار الذي يقضي بعزله و إستدعاء اللجنة المتساوية الأعضاء قصد الإجتماع في مجلس تأديبي للنظر في وضعيته بعد إستيفائه لجميع الضمانات التي أحاطها المشرع قبل النطق<sup>5</sup> بتوقيع هذه العقوبة.

1 المادة 92 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ج عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

2 المادة 207 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3 أنظر الملحق رقم 03 المشار إليه أدناه.

4 المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 الصادر عن المديرية العامة بالوظيفة العمومي، المتضمن إجراءات إنذار الموظفين الذين أهملوا وظائفهم.

5 علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 280.



أما إذا قدم طلب الرجوع إلى منصبه بعد مرور فترة التوقيف عن العمل أو بعد عزله فإن وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة التأديبية إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة خارجة عن إرادته و أثبت ذلك كأن يكون معتقلا لدى السلطات الأمنية و لم تثبت التهمة المنسوبة عليه كما تعتبر من قبيل الأعذار التي تبرر الغياب أيضا الأعذار الطبية المختلفة المستندة إلى تقارير طبية معتمدة من قبل الجهات المختصة وفق إجراءات مرسومة قانونا كأن يوجد بالمستشفى في حالة مزرية مما يتعذر عليه الإلتحاق بعمله، و في هذه الحالة يتعين على السلطة المختصة التحقق من الأسباب التي قدمها الموظف و يكون ذلك راجعا لها في تقدير عذر التغيب عن العمل على ضوء تقييمها للوضع الوظيفي للموظف و مراجعة سلوكه و مدى مواظبته و تحمله للمسؤولية و ذلك إما لتأكيد قرار العزل المتخذ من طرف الإدارة أو لإلغائه.

و من بين الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف العام من منصبه هو توقيف راتبه بصفة نهائية هذا من جهة، و من جهة أخرى لا يمكن لأي موظف كان<sup>1</sup> محل عقوبة العزل أن يوظف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.

كما أن هناك بعض الشروط<sup>2</sup> و القواعد التي يتعين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل:

- لا يجوز تطبيق إجراء العزل إلا إذا وجد نص قانوني يجيز ذلك و هو ما أحدثته المادة 184 من الأمر 03-06.
- أن يطلع الموظف المتغيب على ملفه الشخصي قبل توقيع العقوبة حتى يتمكن من تبرير موقفه.
- أن يكون قرار العزل مسببا و إلا أعتبر مشوبا بعيب التعسف في استعمال السلطة.
- أن عقوبة العزل لا توقع على الموظف المستقيل أو المحال على المعاش فهي لا تتخذ إلا على الموظف الموجود في الخدمة فعلا.
- كما أنه لا يجوز عزل الموظف المجاز مرضيا إلا بعد إنقضاء المدة الكاملة للإجازة المرضية.

1 المادة 185 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 281.

## المطلب الثاني: تسريح الموظف العام

نص المشرع الجزائري في المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية عن العقوبات التأديبية و صنف هذه العقوبات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من قبل الموظفين العموميين إلى درجات مختلفة و من بين تلك العقوبات عقوبة التسريح.

### الفرع الأول: تعريف التسريح

التسريح هو وسيلة<sup>1</sup> غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصم العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها فهو أقصى عقوبة تأديبية يمكن توقيعها على الموظف العام بسبب ارتكابه خطأ مهني جسيم يرقى إلى الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة و التي ينجر عنها الإخلال الصارخ بالواجبات الوظيفية للموظف .

فالتسريح هو إجراء قانوني تتخذه الإدارة المستخدمة بإرادتها المنفردة نتيجة ارتكابه خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية وفق ما تحدده النصوص القانونية و التنظيمية في هذا الشأن إذا كان التسريح هو إرتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة، فما هو مفهوم الخطأ المهني الجسيم الذي تترتب عنه هذه العقوبة ؟

#### \* مفهوم الخطأ المهني الجسيم :

لم يورد المشرع<sup>2</sup> الجزائري تعريفا للخطأ الجسيم ذلك لوجود صعوبة كبيرة في تحديد طبيعته بل إكتفى بتحديد صورته فقط المتمثلة أساسا في الأخطاء المهنية إلا أن هذا لا يمنع من إتخاذ بعض التعريفات له .

حيث عرف الخطأ المهني على أنه " ذلك الإنحراف الشديد للموظف في سلوك الرجل العادي و الحريص متعمدا و مخلفا أضرارا جسيمة " .

1 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

2 الخثير بوزيداوي، الخطأ المهني الجسيم و علاقته بالعمل، مذكرة نيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، مجلس قضاء قسنطينة، 2003-2006، ص 01.

كما عرفه أيضا<sup>1</sup> Jean Louis morceau " هو كل إخلال أو تقصير أو مخالفة محتمل إرتكابها من الموظف و التي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته و التي من شأنها المساس بحسن سير المرفق العام".

و نتيجة لذلك نستخلص أن الخطأ المهني الجسيم هو ذلك الخطأ الذي يرتكبه الموظف أثناء تأدية وظيفته بسببها أو بمناسبة هذا النوع من الأخطاء يرقى إلى درجة من الخطورة يستحيل معها إبقاء العلاقة الوظيفية قائمة، و قد أدرج المشرع هذه الأخطاء ( أي أخطاء الدرجة الرابعة ) في نص المادة 181 من قانون الوظيفة العمومية .

### الفرع الثاني: أسباب التسريح

سبقت الإشارة إلى أن التسريح هو عقوبة من الدرجة الرابعة ينجم عن إرتكاب الموظف خطأ<sup>2</sup> مهني يجعله عرضة لعقوبة تأديبية، و تصنف هاته الأخطاء المهنية في أغلب القوانين و التنظيمات إلى درجتين من حيث جسامتها و أهميتها إلى أخطاء بسيطة لا تؤدي رغم تفاوتها إلى الفصل من الوظيفة بل تترتب عنها عقوبات أقل خطورة و هي المصنفة إلى أخطاء الدرجة الأولى و الثانية و ما يقابلها من عقوبات حسب درجة جسامته الخطأ كما أن هناك أخطاء أكثر عقوبة و التي تصنف عادة إلى أخطاء الدرجة الثالثة و الرابعة.

كما تجدر الإشارة إلى أن خطورة هذه الأفعال في الدرجة هي التي أدت المشرع إلى فصلها و تقريرها كأخطاء مستقلة بذاتها و ذلك على غرار<sup>3</sup> ما كان مقرراً قبل صدور الأمر (06-03) حيث كانت الأخطاء المهنية مصنفة إلى ثلاث أخطاء فقط، و السبب في ذلك يرجع إلى أن الأثر المترتب على كل من الطائفتين مختلف، فأخطاء الدرجة الثالثة لا ترقى في أي حال من الأحوال إلى حد إنهاء الرابطة الوظيفية بعكس أخطاء الدرجة الرابعة، و ما يهم من هذه الأخطاء هو أخطاء الدرجة الرابعة الأكثر جسامته التي تصل عقوبتها إلى حد التسريح .

1 Jean louis morceau, *la fonction publique, principes généraux*, paris, 1987, p 422.

2 عبد الحميد بن علي، طرق إنقضاء الدعوى التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة نيل شهادة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2010-2011، ص 134.

3 قويسم حاج غوثي، التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه، شهادة دكتوراه في القانون العام، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص 37.

و نظرا للآثار الوخيمة المترتبة على هذا الخطأ و المتمثلة في فقدان الموظف لمنصب عمله فقد جاء المشرع الجزائري بإتجاه جديد في تصنيف هذا النوع من الأخطاء حيث تبنى في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 تصنيف مختلف الأخطاء المهنية في نص المادة 177 كما قد تناول بالذكر تحديد أخطاء الدرجة الرابعة و التي إذا إرتكبها الموظف يتم تسريحه من وظيفته أو ما تسمى بعبارة أخرى الأسباب المؤدية إلى تسريح الموظف العام التي تبنتها المادة السالفة الذكر و هي تتمثل أساسا في الحالات التالية<sup>1</sup> :

- 1- الإستفادة من إمتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 2- إرتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن.
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر.

### الفرع الثالث: إجراءات تسريح الموظف العام

بما أن التسريح يترتب عنه آليا<sup>2</sup> إرتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم فإن المشرع قد وضع مجموعة ضوابط إجرائية تحت طائلة المساءلة التأديبية و التي ينبغي<sup>3</sup> على الإدارة إتباعها حال متابعة الموظف بخطأ مهني جسيم يترتب عنه تسريحه و لا يكون ذلك إلا بعد مساءلته تأديبيا وفقا لقواعد إجرائية محددة في مقابل ضمانات تمنحها له .

1 المادة 181 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 242.

3 عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي و قانون العمل، مذكرة تخرج لإجازة المدرسة العليا للقضاء محكمة الخروب، قسنطينة، 2003-2006، ص 11.

أولاً: الضوابط الإجرائية

لصحة إجراءات<sup>1</sup> المحاكمة التأديبية وجب التقيد بالضوابط و الإجراءات التالية :

**1- تحريك الإجراء التأديبي:**

يقصد بالإجراء التأديبي هو مجموعة الخطوات و المراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على السلطة الإدارية المختصة إتباعها للتحقق من إرتكاب الموظف خطأ منسوب إليه و يتخذ هذا النظام من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>2</sup> ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام و مخالفا القواعد القانونية .

تباشر الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ بناء على تقرير يعده الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني و يرسل للسلطة التي لها صلاحية التعيين، يبين هذا التقرير الأعمال المكونة للخطأ المهني و ظروف وقوعه و تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوع الخطأ، و بناء على ذلك ينبغي أن تبت السلطة في إقتراح عقوبة التسريح، و إذا وافقت على الإقتراح يوقف الموظف بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز شهران و يتم من خلالها تبليغ الموظف المعني .

**2- توقيف الموظف:**

نظرا لخطورة الأخطاء المهنية المصنفة في الدرجة الرابعة و ما يترتب عنها من عقوبات صارمة لمواجهة الموظف فقد أجاز المشرع توقيف الموظف المتابع و<sup>3</sup> تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً بإعداد مقرر<sup>4</sup> توقيف الموظف الذي إرتكب خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه تسريح، و بناء على ذلك يتم إعداد مقرر التوقيف من قبل الهيئة المختصة الخطأ و يبلغ هذا المقرر للموظف المعني عن طريق الرئيس السلمي مقابل إشعار بالإستيلام.

1 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 336.

2 محمد عثمان فتوح، مدخل لإجراءات المحاكم التأديبية، مقال في مجلة العلوم الإدارية، العدد1، الصادر بتاريخ جوان 1994، ص 34.

3 المادة 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

4 أنظر الملحق رقم 02 المشار إليه أدناه.

و التوقيف هنا ليس عقوبة و إنما هو إجراء<sup>1</sup> تحفظي وقائي تلجأ إليه الإدارة في حالة ارتكاب الموظف خطأ مهني جسيم، و خلال هذه المدة يتقاضى الموظف المعني نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.

و يمكن للموظف أن يسترد الجزء الذي خصم من راتبه في حالة ما إذا صدر في حقه عقوبة أقل من عقوبة الدرجة الرابعة أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في آجالها المحددة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه.

### 3- التحقيق الإداري:

يحتل التحقيق الجانب<sup>2</sup> الأكبر و الأساسي من إجراءات التأديب فهده هو الكشف عن الحقيقة و العلاقة بين المتهم و التهمة المنسوبة إليه فالغرض منه هو تقرير ما إذا كانت هناك مؤشرات كافية للإدانة من ناحية و لضمان سلامة إدارة العدالة من جهة أخرى<sup>3</sup>، و قد حول المشرع هذه الصلاحية للإدارة أي السلطة المختصة التي لها جانب من التقدير في فتحه عند ارتكاب الموظف الخطأ. كما يعد التحقيق إجراء وقائي قبل البث النهائي في أمر الموظف الذي تم إبعاده مؤقتاً عن وظيفته حتى يجري التحقيق بشأنه.

و بعد أن يتم إخطار المجلس يحدد رئيس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مكان و تاريخ و ساعة إجتماع اللجنة بصفة مجلس تأديبي.

كما يقوم المجلس التأديبي بطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة، حيث تتخذ هذه السلطة العقوبة التأديبية بموجب قرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعون (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها و تبليغها أما إذا تجاوزت هذه المدة أو لم تجتمع في الأجل المذكور أو لم تبلغ مقررهما للمعني يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف و تعاد إليه حقوقه و يتقاضى كامل مرتبه<sup>4</sup>.

1 وهايي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011، ص 78.

2 نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2008، ص 77.

3 سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 293.

4 المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



### ثانيا: الضمانات المقررة للموظف

مقابل السلطات الواسعة الممنوحة للإدارة في ملائمتها لتكييف الخطأ المهني و إتخاذ إجراءات المتابعة التأديبية نجد أن التشريعات الوظيفية منحت في مقابلها حقوقا و ضمانات أساسية للموظف المتابع لمواجهة الإدارة درءا لتعسفها و إنحرافها في إستعمال سلطتها حيث أوجبت على جهات التأديب الإلتزام بما قبل توقيع الجزاء التأديبي و لتحقيق محاكمة عادلة للموظف و من أجل خلق نوع من التوازن بين هاتين المصلحتين مصلحة الإدارة في توقيع العقاب و مصلحة الموظف في مساءلة تأديبية عادلة تضمن له جميع حقوقه سواء قبل إصدار القرار التأديبي ما يعرف بالضمانات السابقة، أو بعد إصدارها القرار و تسمى بالضمانات اللاحقة إذ يمكن طرحها على النحو التالي :

#### 1- الضمانات السابقة:

بمجرد وقوع الخطأ التأديبي من قبل الموظف تتحرك السلطة التأديبية بإتخاذ جملة من القيود<sup>1</sup> الإجرائية التي تهدف إلى توقيع عقوبة على هذا الأخير، و مقابل ذلك منح القانون للموظف المتابع مجموعة من الضمانات السابقة على توقيع العقوبة و إتخاذ قرار التسريح و التي تكفل حماية الموظف ضد إحتتمالات تعسف الإدارة و إنحرافها في إستعمال سلطتها التقديرية، و هي تتمثل أساسا في الضمانات التالية :

#### أ- مواجهة الموظف بالمخالفات و التهم المنسوبة إليه:

تعني المواجهة<sup>2</sup> بصفة عامة في نطاق المساءلة التأديبية إيقاف الموظف على حقيقة التهمة أو التهم المنسوبة إليه و إحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى إرتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه ، كما يتعين على الإدارة إخطار الموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ<sup>3</sup> بالأخطاء المنسوبة إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة.

فمواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه تعتبر من أهم الضمانات المقررة لحماية الموظف إزاء ما قد يتخذ بحق من إجراءات تأديبية.

1 صالح قويسم، نظام العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة نيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2005-2008، ص 38.

2 حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة شهادة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2011-2012، ص 50.

3 المادة 167 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ب- بحق تبليغ المتهم بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي:

إن قواعد الإنصاف<sup>1</sup> و العدالة تستوجب ضرورة إحاطة الموظف المتابع بجملته الأخطاء المنسوبة إليه قبل توقيع العقوبة و القيام بأي إجراء من إجراءات التحقيق الإداري و أنه قد تمت إحالته على مجلس التأديب، حيث لا يجوز للإدارة أن تتخذ القرارات الإدارية التي من شأنها أن تلحق أضراراً مادية أو معنوية بالموظف العام إلا بعد الإستماع إليه مسبقاً و إلا تعرض قرارها للإلغاء.

كما أوجب القانون تبليغه بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل، و كذا تبليغه بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام<sup>2</sup> ابتداءً من تاريخ إتخاذ القرار. و قصد تسهيل ممارسة هذا الحق فإن القانون الجزائري حدد وسيلة التبليغ أو الإخطار عن طريق البرقية الموصى عليها التي تسلم إلى رئيس المصلحة الذي يرسلها بدوره إلى الموظف المعني حيث يتوجب عليه التوقيع على وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ و المكان المحددين لإنعقاد المجلس التأديبي.

كما أن السلطة التأديبية ملزمة بتبليغ الموظف بكل مخالفة جديدة تنسب إليه حتى لا يتفاجأ بها يوم الجلسة و إلا تعرض قرارها التأديبي للإلغاء.

و في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية، كما أن تسلم الموظف الإستدعاء أو التكليف بالحضور للمثول أمام المجلس التأديبي و منعه مرض أو أي ظرف آخر من الحضور يمكنه أن يطلب من الإدارة تأجيل الجلسة لكن ليس لفترة طويلة. أما إذا تم التبليغ بشكل قانوني و لم يقدم الموظف للإدارة الأسباب التي منعت من الحضور و في نفس الوقت لم يطلب تأجيل الجلسة فإن الإجراءات تتواصل بشكل عادي و لا تكون مشوبة بأي عيب و يمكن للمجلس أن ينعقد في غيابه و لا يعد إجراؤها هذا غير قانوني.

1 أحمد عياش نافع جهاد، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، أطروحة ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2007-2008، ص 06.

2 المادة 168 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ج- حق الإطلاع على الملف التأديبي:

إن إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه يقتزن به حق آخر يتمثل في حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي<sup>1</sup> حتى يتمكن هذا الأخير من تحضير دفاعه، و هو مبدأ عام تلتزم به الإدارة و يعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات الممنوحة للموظف<sup>2</sup>، لأن هذا الحق يمكن الموظف من الدفاع عن نفسه قبل إقدام السلطة الإدارية المختصة في إتخاذ القرار.

و لقد تبنى هذا المبدأ المشرع الجزائري في نص المادة 167 من الأمر 06-03 على أنه : " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية " و بناء على نص المادة فإنه يتعين على الموظف الذي يحال على المجلس التأديبي أن يطلع على كامل ملفه و ذلك في أجل خمسة عشر(15) يوما بمجرد الشروع في تحريك الدعوى التأديبية كما يمكنه تقديم أي نوع من التوضيحات و الوثائق الملحقة به و التي لها علاقة بقضيته حتى يتمكن من تقديم بياناته و شهوده التي تثبت براءته مما نسب إليه.

و فيما يتعلق بمحتويات الملف التأديبي فحسب المنشور<sup>3</sup> رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العامة فإنه يتضمن أساسا الوثائق التالية :

- تقرير الرئيس السلمي عن الأعمال المنسوبة إلى الموظف .
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية عند الإقتضاء .
- نتائج التحقيق الإداري عند الإقتضاء .
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا بإقتراح العقوبة .

أما عن كيفية الإطلاع على الملف فقد نضم ذلك المرسوم 88-131 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة و المواطن فإن الإطلاع يكون في عين المكان<sup>4</sup> و الأصل في المكان أن يكون مقر عمل الإدارة التي يوجد بها الموظف المعني.

1 المادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

2 علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 327.

3 المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 ، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130-131 من المرسوم 85-59.

4 المادة 10 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04 جويلية 1988 المتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن ، ج ر ج عدد 55 الصادرة بتاريخ 06 جويلية 1988.

و في نفس الإطار لا يجوز للسلطة التأديبية أن تبني قرار التأديب على أدلة لم يطلع عليها الموظف المتهم فإذا تبين للإدارة أن هناك مخالفات جديدة تبرر متابعة الموظف وجب عليها إخطاره بها. فإطلاع الموظف على وثيقة جديدة و مهمة يوم الجلسة المخصصة لقضيته يعد خرقا لحق الدفاع مما يبطل كل الإجراءات و يعرض القرار الذي قد يصدره المجلس للإلغاء، بينما لا تبطل الإجراءات إذا كانت الوثيقة المعروضة لا تحمل عناصر جديدة قد تؤثر على مراكز الخصوم، أما في حالة رفض الموظف المعني الإطلاع على ملفه التأديبي أو عدم حضوره بعد إستدعائه بطريقة قانونية فإن هذا لا يؤدي إلى توقيف سيرورة الإجراء التأديبي.

ذلك فإن أمر تفحص الملف يعد أمرا جوهريا لا يمكن تعطيله حتى لا تطبق أية عقوبة تأديبية على الموظف قبل إطلاعه على التهم المنسوبة إليه و يدلي ملاحظاته بشأنها.

### د- الحق في الدفاع:

يعتبر حق الدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم للدفاع عن نفسه ضد الإتهامات المنسوبة إليه كونه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة، و تهدف<sup>1</sup> ضمانه حق الدفاع إلى إظهار الحقيقة و تجنب أي مجال للتعسف بتمكين الموظف من نفي مسؤوليته عما نسب إليه.

و لقد أولى المشرع الجزائري حماية كبيرة لهذا الحق فقد نص عليه في دساتيره المتعاقبة، هذا ما جاء<sup>2</sup> به دستور 1989 بقوله: " يعتبر حق الدفاع حقا دستوريا يجب على كل السلطات العمومية احترامه " كما نص<sup>3</sup> التعديل الدستوري لسنة 1996 على أن " الحق في الدفاع معترف به ".

حيث ما جاء به المشرع الجزائري أنه لا يجوز إتخاذ قرار التأديب دون سماع المعني بذلك القرار فالإدارة ملزمة بإخطار الموظف بما نسب إليه من مخالفات حتى يتمكن من تنظيم دفاعه و جمع أدلته لرد هذا الإتهام. و حرية الدفاع تشمل حق الموظف في الإدلاء بأقواله إما شفاهة أو كتابة حسب رغبته حتى يتمكن من رد المخالفات المنسوبة إليه و لا يتأتى ذلك إلا عن طريق تقديم ملاحظات تحمل في طياتها دليل تبرئته، إذ أنه

1 مفيدة قيادية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة ماجستير في القانون العام، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص 144.

2 المادة 32 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في 23 فيفري 1989، ج ر ج عدد 9 الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.

3 المادة 151 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في 28 نوفمبر 1996، ج ر ج عدد 76 الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

لا يجوز للموظف حتى يدافع عن نفسه أن يلصق التهمة بغيره، لذلك يعد حق الدفاع من أهم الضمانات التأديبية المقررة للموظف من أجل الدفاع عن نفسه<sup>1</sup>.

هـ- حق الإستعانة بمدافع أو موظف يختاره بنفسه:

إن حق المتهم في الإستعانة بمدافع من المبادئ<sup>2</sup> المستقر عليها في جميع الدول فقد نصت عليه دساتير العالم و تضمنته المواثيق الدولية لحقوق الإنسان و هو يعد من أهم الضمانات الممنوحة له في مجال التأديب و ذلك لإثبات براءته و تأكيد ما يدعيه من أمور.

كما نلاحظ أيضا أن المشرع قد ترك المجال مفتوحا للموظف في إختيار مدافعه، حيث يمكن له أن يستعين بمحام أو نقابي أو أي شخص آخر يختاره بنفسه كما يمكن للموظف أن يستعين إما بشهود وقائع أي بأشخاص لهم دراية أو علاقة بالواقعة التي تسببت في مثوله أمام مجلس التأديب أو شهود سلوك و أخلاق إذ يمكنهم الإدلاء بشهادتهم شفويا أو كتابيا.

و لقد ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من ذلك حيث سمح بتمثيل الموظف بمدافع حتى في حالة تعذر حضوره أمام مجلس التأديب و لكن شرط تقديم مبرر مقبول لغيابه، رغم أن شرط إعمال ضمانة الإستعانة بمدافع هو أن يجرى التحقيق بحضور المتهم.

### 2- الضمانات اللاحقة:

بعدما يقوم الموظف بإعمال ما أتيح له من ضمانات قبل إيقاع الجزاء به قد لا يرضى بما أنزلته به السلطة التأديبية فيكون له الحق في إعمال نوع آخر من الضمانات للتحقق من ما إتخذته سلطة التأديب إذا كان لا يتنافى و القواعد المقررة في مجال الضمانات القبلية، لذلك أمكن المشرع الموظف الذي صدرت في حقه عقوبة أن يتظلم و يطعن باللجوء إلى القضاء.

فطرق الطعن في القرارات التأديبية تتمثل في التظلمات الإدارية، و التظلم القضائي الهادف إلى إلغاء القرار

التأديبي<sup>3</sup>.

1 محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص 336.

2 حياة عمراوي، مرجع سابق، ص75.

3 كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوم، الجزائر، 2006، ص 160.

أ- التظلم الإداري:

يعرف التظلم الإداري على أنه شكوى أو طلب أولي أو إلتماس<sup>1</sup> يرفع من قبل الموظف الصادر في حقه قرارا تأديبيا إلى السلطة المختصة من أجل أن يلتمس من الإدارة مراجعة نفسها عن تصرفاتها بالنظر في هذا التظلم كما أنه وسيلة قانونية<sup>2</sup> و عملية كفلها القانون للأشخاص المعنيين بالقرارات الإدارية بتمكينهم من اللجوء إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار قصد إعادة النظر في القرار المطعون فيه بتعديله أو تصحيحه قانونا قبل اللجوء إلى القضاء فهو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الجزاء و أضر بمركزه القانوني فقط .

و التظلم هو إجراء جوازي سابق للجوء إلى القضاء من شأنه أن يوفر على الموظف الوقت و المال خاصة إذا أدى هذا التظلم نفعاً و أنصف المعني، و من خصائصه أنه إختياري أمام الموظف إن شاء تظلم و إن شاء رفع دعواه مباشرة إلى القضاء دون سبق التظلم .

و الحكمة من وجود التظلم الإداري هي أن الإدارة قد تقتنع بوجهة نظر مقدم التظلم و تعترف بعدم مشروعية قرارها التأديبي لتقوم بسحبه أو تعديله، و يمكن أيضا حل الكثير من المنازعات بطريقة ودية دون تدخل القضاء الذي يتطلب جهدا و وقتا لحلها في الوقت الذي كان من الممكن أن تحل بعيدا عن القضاء و إجراءاته الطويلة و المعقدة، لكن إذا لم يحقق التظلم نتيجة و لم يتمكن الموظف من تحقيق أهدافه فلا طريق أمامه إلا اللجوء إلى الطعن القضائي أمام الجهات القضائية خلال الآجال و المواعيد القانونية.

ب- الطعن القضائي:

إلى جانب التظلم الإداري للموظف إذا لم يحقق هذا الأخير ما يريد بإمكانه اللجوء إلى القضاء و ذلك بالطعن أمام الغرفة الإدارية في القرارات الصادرة عن مجلس التأديب لإشتمالها على عيب من العيوب التي تمس القرار الإداري بإلغائه<sup>3</sup> أو بطلانه عند حدوث نزاع بين الإدارة و الموظف حول هذا القرار. فالطعن القضائي<sup>4</sup> يعتبر الفرصة الوحيدة أمام الموظف للتخلص من آثار الجزاء التأديبي، فمجلس التأديب قبل إصداره للقرار التأديبي ملزم بمراعاة حقوق الدفاع المنصوص عليها في مختلف قوانين و تنظيمات الوظيفة

1 عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004 ، ص366 .

2 محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006 ، ص595.

3 سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 133.

4 علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 520.

العامة و ذلك بكل ما يحتويه هذا المبدأ من حقوق فرعية كحق الإطلاع على الملف التأديبي و إعلامه بالتهم المنسوبة إليه و كذا بحق الموظف في تقديم دفاعه و الإستعانة بمدافع أو بشهود لتبرئة نفسه مما نسب إليه من مخالفات و بالتالي في حالة عدم إحترام المجلس التأديبي لهذه الإجراءات قبل إصدار قراره يكون هذا الأخير محل طعن بالإلغاء مع إمكانية رفع دعوى تعويض لجبر الضرر الذي لحق بالموظف من جراء تطبيق القرار التأديبي فتترتب عنه مجموعة من الآثار فحين يتم سحب القرار التأديبي من طرف السلطة المختصة فإنه يتم شطب العقوبة التأديبية من الملف الشخصي للموظف و يعاد إدماجه مع تعويضه عن الراتب الذي خصم منه في حالة توقيفه عن العمل و يتم سحب أي أثر لجزاء التأديب من الملف الشخصي للموظف و يصبح و كأنه لم يرتكب أي جريمة تأديبية، كما يجوز له طلب بعض الترقيات أو وظائف مسؤولية دون أن تشكل العقوبة المسلطة عليه عائقاً أمامه لأن شطب العقوبة تترتب عنها آثار في المستقبل و لا تسري بأثر رجعي .

بما أن خدمة الموظف العام تنتهي بصدور قرار<sup>1</sup> تسريجه نتيجة ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة فإن حالة التسريح أيضاً تسري قبل إكتمال العلاقة القانونية و تتحقق<sup>2</sup> هذه الحالة قبل ترسيم العون في الرتبة المناسبة للسلك الذي يطمح للانتماء إليه، هذا ما جاءت به المادة 85 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و التي تنص على ما يلي<sup>3</sup> :

" بعد إنتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 يتم :

- إما ترسيم المتربص في رتبته،
- و إما إخضاع المتربص لفترة تربص اخر لنفس المدة و لمرة واحدة فقط،
- و إما لتسريح المتربص دون إشعار مسبق و لا تعويض."

فتسريح المتربص هو ما يظهر جلياً في فترة التجربة التي يقضيها، فالوظيفة العامة تفرض خدمات عديدة و مسؤوليات و أعباء ضخمة على الموظف العام مما تقتضي توفير إعداد كافي لمواجهة تأدية هذه الخدمة و تقديم منافع عامة على أحسن وجه للمواطنين، من هنا كانت الأهمية في تجديد و تطوير الإدارة لتأهيل

1 أنظر الملحق رقم 05 المشار إليه أدناه.

2 علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 219.

3 المادة 85 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الموظف و إعداده بطريقة جيدة تمكنه من القيام بواجباته نحو خدمة الإدارة و المواطن لذلك كان اشتراط القدرة المهنية عنصرا فعالا في إختيار الموظف الكفاء القادر على مواجهة مسؤولياته.

و بناء على ذلك تخضع تشريعات الوظيفة العامة الموظف لفترة تجربة و هي المدة التي يقضيها الموظف المتربص في العمل قصد التأكد من كفاءته للقيام بأعباء الوظيفة العامة من الناحية العملية.

إلا أنه رغم تأهيله العلمي<sup>1</sup> أو المهني قد يكون غير كفاء في أداء عمله الوظيفي لذلك كان لا بد أن يوضع تحت التجربة لفترة محددة يتم بعدها تقدير مدى كفاءته للعمل في الوظيفة المعين فيها و ذلك مدة سنة<sup>2</sup> تبدأ من تاريخ مباشرته العمل في وظيفته و على أساس هذه المدة يتم تقييم أدائه وفق النتائج المتوصل إليها أثناء مدة التجربة فإذا ثبت عدم كفاءته و قدرته على مواصلة العمل الوظيفي يتم تسريحه بموجب قرار من السلطة السلمية المؤهلة بعدما تقوم بمعاينة أعمال الموظف من خلال تقصيره في عمله أو إنعدام الكفاءة المتطلبية فيه .

فعجز الموظف و قصوره المهني يظهر من خلال سلوكه و تصرفاته أثناء القيام بواجباته الوظيفية أو بسببها مما ينجم عنه تسريحه خلال فترة التجربة<sup>3</sup> و ذلك قصد المحافظة على حسن سير العمل و الأداء في المؤسسة أو الإدارة، و في ذلك أشكال متعددة تتمحور جميعها حول عدم الكفاءة و هذا ما يظهر جليا فيما يلي :

- عدم تنفيذ الموظف المهام الموكلة إليه أو تنفيذها بشكل سيء أو الإهمال في إنجازها.
- الأخطاء المتكررة التي يرتكبها أثناء ممارسة وظيفته أو بسببها.
- العجز و القصور أو ضعف في المميزات المهنية الجوهرية للموظف.
- العجز في قدراته المهنية.

### المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام تبعا لإرادته

تجيز التشريعات للموظف العام أن يتقدم بطلب إلى المرجع المختص لإنهاء خدمته في المؤسسة أو الإدارة التي يعمل بها إذا رأى في ذلك تحقيقا لمصلحته الشخصية و هي تتمثل أساسا في الأسباب الطبيعية كما يسميها البعض<sup>4</sup> و التي تعود إلى إرادة الموظف العام وحده أين يتم التعبير عن الرغبة في إنهاء الخدمة بناء

1 محمد مبارك البداح، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة، جامعة الشرق الأوسط، رسالة نيل شهادة ماجستير في القانون العام، 2010-2011، ص 71.

2 المادة 84 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3 ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 375.

4 علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 276.



على طلبه ليكون بذلك إجراء تقديم الطلب لإنهاء العلاقة الوظيفية إجراء جوهري لا بد منه و لا يمكن أن يتحقق قطع العلاقة من دونه و هو الطلب الخطي الذي يقدمه الموظف للإدارة ليعبر فيه و بكل صراحة عن رغبته في وضع حد لإستمراره في العمل على مستوى هذه الأخيرة هذا الطلب الذي لا بد أن يكون مؤرخا و مسمى من طرفه، عليه و إنطلاقا من مقتضيات العلاقة التنظيمية اللائحية التي يتواجد فيها الموظف العام فإن ليس بإمكانه أن يفض العلاقة الوظيفية من جانبه لوحده بل يتعين عليه ضمان صلة أداء مهامه الوظيفية إلى غاية قبول طلبه من الإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها، هذه الأخيرة لا تملك سلطة تقديرية واسعة في هذا المجال طالما أن القانون يقر حق الموظف في تقديم مثل هذه الطلبات.

و سنعالج في هذا المبحث الحالات أو الأسباب التي تنتهي من خلالها علاقة الموظف العام بالإدارة بناء على طلبه المتمثل في الإستقالة المقبولة بصفة قانونية في المطلب الأول أما المطلب الثاني نتناول فيه الطريق العادي<sup>1</sup> للتقاعد بناء على طلب من الموظف.

### المطلب الأول: الإستقالة المقبولة بصفة قانونية

إن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ليست علاقة مؤبدة و دائمة و إنما هي علاقة مؤقتة و بالتالي فليس هناك إلزام على الموظف العام للبقاء في خدمة الوظيفة العامة لذلك تعطي التشريعات المختلفة للموظف الحرية في التخلي عن وظيفته و بمحض إرادته ولا محل لإجباره عليها هذا ما يعبر عنه بالإستقالة التي تعتبر من أبرز الأسباب التي تؤدي لإنهاء خدمة الموظف العام، فالمشرع قد خول للموظف هذا الحق لوضع حد لعلاقة عمله الغير محددة المدة و بإرادته المنفردة سواء كانت تلك الحرية التي تبنى على المذهب الفردي أو الحرية التي يعترف بها المذهب الاشتراكي.

### الفرع الأول: تعريف الإستقالة

لم يرق المشرع الجزائري كعادته بتقديم تعريفا قانونيا للإستقالة بل إكتفى بالنص على أنها حالة من حالات إنهاء علاقة العمل إلا أن ذلك لا يمنع من إعطاء مفهوم عام لها على أنها وسيلة قانونية لإنهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو إتخاذه موقفا معينا<sup>2</sup> يعده القانون بمثابة طلب إستقالة و ذلك من أجل قطع علاقته

1 سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ط2، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 340.

2 عبد الله الشيخ عصمت، الإحالة على التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 123.

الوظيفية التي تربطه بالإدارة قبل بلوغه السن القانونية<sup>1</sup>، كما أنه إعلان صريح من الموظف العام عن نيته في إنهاء العلاقة الوظيفية، و يتمثل موضوع الاستقالة في رغبة الموظف بترك عمله الوظيفي أثناء خدمته الفعلية لأسباب و عوامل عديدة راجعة للموظف نفسه (كأن يكون العمل لا يتفق و طبيعة الموظف أو لأسباب أخرى).

كما عرف الدكتور<sup>2</sup> ماهر الجبوري الاستقالة أنها: "إبداء الموظف رغبته بترك العمل الوظيفي نهائيا و لا يتم إلا بموافقة الإدارة".

و عرفها أيضا الدكتور حمدي قبيلات هي: "طلب خطي صريح يتقدم به الموظف العام للإدارة طالبا إنهاء خدماته و لا ينتج هذا الطلب أثره القانوني إلا بموافقة الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف".

و تعتبر الاستقالة عملية<sup>3</sup> إرادية يثيرها الموظف العام بطلب منه و تنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب من السلطة المختصة، فالموظف الذي يقدم إستقالته إنما يفصح عن إرادته في ترك الخدمة بصفة نهائية و قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة.

و بما أن الاستقالة هي حق<sup>4</sup> من الحقوق المعترف بها للموظف فإن هذا الحق يجب سنه في المبادئ العامة و قواعد العدالة التي تقضي بأن لا إجبار في تولي الوظائف العامة و الإستمرار فيها، كما يستند أيضا إلى طبيعة العلاقة الوظيفية من حيث أن هذه العلاقة تقوم على رضا الموظف، فإجبار الموظف<sup>5</sup> على البقاء في الوظيفة دون رضاه هو أمر له أثره السلبي على مردودية الموظف العام و أدائه لمهامه على الوجه الأكمل.

غير أن إستقالة الموظف العام يمكن أن تؤثر في المرافق العامة و تخل بمبدأ دوام و سيرورة المرفق بانتظام خاصة إذا حدثت في وقت غير مناسب و قبل أن تستعد الإدارة لشغل الفراغ الذي ينتج عنها، لذلك يجدر<sup>6</sup> التوفيق بين المصلحة الخاصة المتمثلة في حق الموظف في الإستقالة و المصلحة العامة المتعلقة بالحفاظ على سير المرافق العامة ذلك عن طريق إلزام الموظف المستقيل بالإستمرار في عمله إلى غاية أن تقبل إستقالته من ناحية،

1 سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 337.

2 حمدي قبيلات، إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، ط3، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص 117.

3 محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 208.

4 المادة 68 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ح عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

5 علي خطار الشنطاوي، القانون الإداري الأردني، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2009، ص 326.

6 ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 364.

و إلزام الإدارة بإصدار قرارها في الرد على طلب الإستقالة خلال أجل أقصاه شهران إبتداء من تاريخ إيداع الطلب<sup>1</sup> من ناحية أخرى.

و يجب البيان أن الإستقالة ليست عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف و قبول من جهة الإدارة بل هي عملية إدارية لا تصدر إلا بناء على سبب هو إفصاح الموظف عن رغبته في ترك عمله بصفة نهائية و بإرادته الحرة مما يتولد عنها إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة.

### الفرع الثاني: أنواع الإستقالة

تختلف الإستقالة من حيث أنواعها فهناك إستقالة صريحة و إستقالة الضمنية ، كما توجد أيضا إستقالة فردية و إستقالة جماعية.

#### أولاً: الإستقالة الصريحة

تمثل الإستقالة الصريحة في ذلك الطلب الخطي الذي يتقدم به الموظف للإدارة التي يعمل بها معبرا فيه عن نيته الواعية و إرادته الحرة و الصريحة في ترك الخدمة الوظيفية نهائيا و قطع علاقته بالمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، بإعلان الموظف للجهة الإدارية التابع لها و إخطارها بعزم ترك الخدمة بصفة قطعية قبل بلوغه السن القانونية للإحالة على المعاش يعتبر بمثابة تصريح مباشر عن إستقالته.

#### ثانياً: الإستقالة الضمنية

تقوم الإستقالة الضمنية على ترك الموظف العام لخدمته الوظيفية بصفة نهائية على عكس<sup>2</sup> الإستقالة الصريحة التي يشترط فيها أن يقدم الموظف العام طلبا لجهة الإدارة يفصح فيه عن إرادته القاطعة في ترك العمل بصفة قطعية قبل بلوغ السن القانونية المقررة لترك الخدمة، و يعتبر الموظف مستقिला و إن لم يقدم طلبا<sup>3</sup> صريحا بذلك و لكنه يتخذ مواقف و تصرفات معينة تنم عن مقصده في إنهاء علاقته بجهة الإدارة و بذلك نكون أمام قرينة قانونية مستمدة من تصرفات الموظف فمتى تحققت إعتبر مستقिला كأن ينقطع الموظف عن عمله دون إذن

1 المادة 219 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المنضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 عبد اللطيف عودة رسلان، النظرية العامة للإستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص210.

3 محمد جمال مطلق الذنبيات، مرجع سابق، ص328.

سابق يقدمه للجهة الإدارية و يلتحق بخدمة جهة أخرى<sup>1</sup> هذا ما يترتب عنه الإستقالة الضمنية أو كما يسميها البعض بالإستقالة الحكيمة و بذلك فإن خدمة الموظف تعتبر منتهية.

كما يمكن تصنيف<sup>2</sup> الإستقالة من حيث عدد مقدميها إلى إستقالة فردية إذا كان مقدمها موظفا واحدا يرغب في تقديم إستقالته للإدارة، و يمكن أن تكون جماعية حينما تقدم من مجموعة موظفين يتفقون على تقديمها في وقت واحد. و مما لاشك فيه أن أخطر أنواع الإستقالة على دوام سير المرافق العامة هي الإستقالة الجماعية التي ينجم عنها عرقلة المرفق في أداء خدماته للجمهور بشكل طبيعي مما يترتب عنها نتائج وخيمة نظرا لخطورة هذا النوع إلا أنها نادرة الحدوث لذلك يتعين تنظيم إستقالة الموظفين العموميين بصورة تضمن رعاية المصلحة العامة و حسن سير المرفق و أدائها للخدمات المنوطة بها .

### الفرع الثالث: شروط و ضوابط الإستقالة

لما كانت العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة العامة تتركز إلى نصوص قانونية أو تنظيمية فإن موضوع الإستقالة أيضا تحكمه علاقة تنظيمية يراعى فيها أولا جانب المصلحة العامة الذي تمثله الإدارة و ثانيا جانب المصلحة الذاتية الذي يمثله الموظف الراغب في الإستقالة، فهناك طلب إستقالة و هناك قرار صادر عن الإدارة بقبول هذا الطلب و الذي تنتهي به العلاقة الوظيفية و يلغى على أساسه المركز القانوني للموظف.

و الأصل في الإستقالة أن تكون صريحة و هي الصورة المألوفة حيث يتقدم الموظف بطلبه الصريح إلى جهة الإدارة يفصح فيه عن إرادته الخالصة في إنهاء خدمته و بالمقابل تجيبه الإدارة على طلبه خلال مدة معينة تتوقف على المصلحة العامة المتمثلة في إستمرارية المرفق في تقديم خدماته على وجه الدوام و الإستقرار.

و مما تقدم يتضح لنا أن حق الموظف في الإستفادة من الإستقالة لم يرد مطلقا بل مقيد بمجموعة شروط شكلية و جب توافرها حتى يتحقق هذا الحق و إعتبارها صحيحة و يعتد بها قانونا لذلك لا بد من توافر الشروط و الضوابط التالية :

1 محمد عبد الوهاب رفعت، مبادئ و أحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005، ص 511.

2 علي خطار الشنطاوي، مرجع سابق، ص 326.

أولاً: طلب الإستقالة

لا يمكن الشروع في إجراءات<sup>1</sup> إقالة الموظف إلا إثر مبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلباً للسلطة المخول لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري و يفصح فيه عن إرادته الخالصة في إنهاء الخدمة و ذلك لا يتأتى إلا وفق الشروط التالية :

1- أن يكون طلب الإستقالة مكتوباً:

حتى تتم الإستجابة لطلب إستقالة الموظف يجب أن يكون طلبه مكتوباً يعبر فيه عن إرادته الواعية و يفصح<sup>2</sup> فيه عن رغبته في إنهاء الصلة التي تربطه بالإدارة و هذا يعني عدم جواز تقديم الإستقالة شفويًا هذا ما يفهم من نص المادة 68 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بنصها : "على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة " و الحكمة من الكتابة أنه لا يؤخذ الموظف بكلمة صغيرة تخرج من لسانه عفواً مبعثها إنفعال أو تعبير يختلف في تفسير معناه<sup>3</sup> ما يلبث أن يزول حتى يبدأ باللوم على ما فات من ألفاظه التي تفوه بها على أثر إنفعال لذلك فإنه لا يعتد بالإستقالة الشفهية و لا تنتج آثاراً قانونية .

و لعل سر إشتراط المشرع أن يكون تقديم الإستقالة خطياً إنما يعود لأمرين إثنين :

✓ أن الإستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة التروي و التفكير بين الإقدام على الإستقالة و التراجع عنها فما الذي يثبت أن الموظف قد طلب الإستقالة فعلاً إذا لم يتقدم بطلب خطي يبين فيه رغبته في الإستقالة و هو ما تطرق إليه الدكتور جلال مصطفى القرشي في قوله : " أن الغرض من تقديم الإستقالة بموجب رسالة مضمونة أي مؤكدة الوصول مع ما يشعر بإستلامها من قبل صاحب العمل كتوقيعه على وصل إستلام بريدي أو تأشير رسالة الإستقالة في مكتبه هو دليل قاطع على أن الإستقالة قد أتخذت بعد رؤية و تبصر و تفكر و ليست مجرد تعبير عن إنفعال نفسي عابر قد يندم عليه العامل بعد أن يهدأ و يرجع إلى تفكيره السليم " .

1 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

2 عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط2، جسور النشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص343.

3 محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 208.

و لا يقصد بخطية هنا أن تكون مكتوبة بخط اليد أو مقيدة بصيغة معينة بل يجوز أن تكون مطبوعة فليس هناك طريقة محددة في الكتابة بل يكفي أية صيغة يفهم منها طلب الموظف لإستقالته الموجهة في رسالة مكتوبة تبين مدى جديته في إتخاذ هذا القرار، و لا يرتبط الحق في الإستقالة بأي شرط موضوعي و هو ما يعني أن الموظف المستقيل غير ملزم بتسبيب و تبرير طلب إستقالته.

✓ كما أن الكتابة تعتبر وسيلة إثبات<sup>1</sup> فيما لو حدث نزاع بين الموظف و الإدارة و تأسيسا لذلك لا بد من مراعاة الشكل الذي تطلبه المشرع إذ من الصعب جدا إثبات طلب الإستقالة الشفهية بطرق أخرى كشهادة الشهود مثلا.

### 2- أن لا يقدم طلب الإستقالة تحت تأثير إكراه مادي أو أي ضغط:

لعل من أهم العيوب التي تصيب إرادة الموظف العام على تقديم إستقالته هو عيب الإكراه تحت سلطان رهبة بعثتها الإدارة في نفسه دون حق فلا يجوز التأثير أو الضغط عليه من أجل حمله<sup>2</sup> على دفع إستقالته، كما يجدر أيضا أن تكون الإستقالة غير مشوبة بأي عيب من عيوب الرضا و إلا إعتبرت و كأنها لم تكن.

و من جهة أخرى يجب أن تكون الإستقالة صادرة عن إرادة حرة صحيحة و بإختيار الموظف هذا يعني أن تصدر برغبة صادقة و رضاء صحيح فإذا ثبت أن الإستقالة قدمت تحت ضغط<sup>3</sup> أو إكراه أو تأثير رهبة بعثتها الإدارة في نفس الموظف دون حق فإنها تعتبر باطلة .

### 3- أن لا يكون طلب الإستقالة مقيدا أو مشروطا:

و بموجب هذا الشرط فإن طلب الإستقالة الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر و كأنه لم يكن ذلك لأن إقتران الإستقالة بشروط أو تضمنها بعض القيود يثير الشك في رغبة الموظف في الإستقالة، إذ قد يكون هدفه من تقديم الإستقالة ليس إنهاء الخدمة و إنما حث الإدارة لتحقيق مطالبه.

1 محمد الأخضر بن عمران، إنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم القانونية و الإدارية، جامعة محمد الحاج لخضر، باتنة، 2006-2007، ص 434.

2 علي خطار الشنطاوي، مرجع سابق، ص 327.

3 Jean Claude Juvillier, droit du travail, 7ème édition, 1999, p 326.

4- أن لا يكون الموظف محالاً إلى المحاكمة التأديبية عند تقديمه طلب الإستقالة:

أن لا يكون قد صدر أو اتخذ ضد الموظف إجراءات تأديبية لم تنتهي بعد عند تقديمه لطلب إستقالته، فإذا كانت مثل هذه الإجراءات<sup>1</sup> قد بدأت فلن تقبل إستقالته، و القصد من ذلك هو أن لا يفلت الموظف من طائلة العقاب و الجزاء بالإستقالة إذا كانت الجريمة التأديبية المتهم فيها من الجسامة بحيث تستحق عقوبة الفصل من الخدمة.

و إذا كان الفصل من الخدمة و الإستقالة يشتركان في أنهما يؤديان إلى إنهاء خدمة الموظف إلا أن آثارهما تختلف مع ذلك من حيث مدى الحقوق التي ترتب للموظف أو الفرص التي تتاح له بعد ترك الخدمة، فهناك بعض القوانين لا تشترط مثل هذا الشرط و تترك الأمر تقديرياً للإدارة التي قد ترى أنه من المناسب لمصلحة العمل في ظروف معينة الإكتفاء بإنهاء خدمة الموظف بقبول إستقالته بدلاً من الإستمرار في الإجراءات التأديبية و ذلك إما لتقديرها كفاية ترك الخدمة بهذه الوسيلة كجزاء لما ارتكب الموظف من مخالفات تأديبية و إما لأن مصلحة العمل تقتضي إغلاق ملف التحقيق و وضع حد لإجراءات التأديب .

5- الإستمرار في العمل إلى غاية صدور قرار الإستقالة:

يتعين على الموظف العام طالب الإستقالة الإستمرار في أداء مهمات وظيفته المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار من السلطة المختصة الذي يثبت في طلبه تأسيساً لطبيعة النظام القانوني للمرافق العامة التي ينبغي أن تسير بصفة منتظمة و دائمة، فهو مكلف بالوفاء بواجباته المرتبطة بمهامه<sup>2</sup> ، و لا يجوز للموظف الذي قدم طلب الإستقالة أن يغادر مكان وظيفته و عمله إلى غاية البث النهائي في الطلب المقدم من طرفه فالإستقالة لا تنتج أثرها على مجرد تقديمها و إنما بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة.

و إذا كان من حقوق الموظف العام الإستقالة من وظيفته و ترك العمل فمن حقه أيضاً العدول عنها و الإستمرار في الخدمة شريطة أن يصل هذا العدول إلى علم الجهة المختصة قبل البث في الإستقالة و صدور قرار صريح بقبولها و بالتالي فإنها لم تعد موجودة و قائمة من الوجهة القانونية، أما إذا تراجع الموظف عن

1 ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص308-309.

2 محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص 259.

طلب إستقالته بعد تقديمها والموافقة عليها من قبل الإدارة بإصدار قرارها الذي لا رجعة فيه فإن طلب الموظف يعتبر مرفوضاً.

### ثانياً: قبول الإستقالة

لا تنتهي خدمة الموظف العام بمجرد تقديمه لإستقالته وإنما بقبولها فهي لا تنتج أثراً من تلقاء ذاتها بل لابد أن تقبل من السلطة المختصة، و يعتبر قبول الإستقالة شرطاً هاماً لإنهاء خدمة الموظف العام و هو إجراء متطلب في كافة الموظفين .

و بالتالي فإن الإستقالة لا ترتب أي<sup>1</sup> أثر قانوني في مركز الموظف المعني إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين المسؤولة عن حسن سير المرفق العام فيما تقدمه من خدمات لموظفيها لذلك يحق للإدارة أن ترفض قبول إستقالة الموظف إذا كانت في وقت غير ملائم أو في ظروف إستثنائية تبرر ذلك لأن الإستقالة في الأصل هي حق للموظف الذي يجب أن لا يلزم بالبقاء في وظيفته إذا كان قد فقد الرغبة فيها، و يستحق أجره إلى تاريخ صدور قرار بقبولها صراحة أو بإنقضاء المدة التي تعتبر الإستقالة بعدها مقبولة ضمناً.

لكن تعليق إتمام الإستقالة على قبولها قد يدفع جهة الإدارة إلى التعنت و الإضرار بالموظف عن طريق عدم البث فيها لمدة طويلة و لذلك إتجه المشرع الجزائري لحماية الموظف الراغب في الإستقالة حيث أوجب السلطة المختصة بقبول إستقالة الموظفين و إتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران<sup>2</sup> ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب بعد أن يقوم الموظف بإرسال طلبه المكتوب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري المباشر، غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين و التسيير الإداري تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين ابتداءً من تاريخ إنقضاء الأجل الأول و ذلك للضرورة القصوى و الملحة للمصلحة حيث أنه و بعد إنقضاء<sup>3</sup> هذا الأجل يمكن للإدارة أن تضيف مدة شهرين آخرين الذي قد يمتد أجلها إلى أربعة أشهر و تصبح الإستقالة بعدها فعلية و يصبح بذلك الموظف حراً في جميع إلتزاماته تجاه المؤسسة أو الإدارة العمومية

1 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 318.

2 المادة 220 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 314.



التي ينتمي إليها، كما أن الإدارة تملك السلطة التقديرية بالتصرف إزاء الإستقالة المقدمة لها فلها أن تقبلها كما لها أن تؤول قبولها على أنه لا يجوز أن تتجاوز المدة المحددة.

و بناء على ذلك تعتبر الإستقالة<sup>1</sup> إحدى طرق إنهاء خدمة الموظف العام كغيرها من الحالات التي يتواجد فيها الموظف العام فإنه يتم قبول الإستقالة بواسطة قرار إداري فردي يجعل منها غير قابلة للرجوع فيها في أي حال من الأحوال و لا يجوز للموظف المستقيل طلب إعادته للخدمة .

### الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن الإستقالة

بما أن الإستقالة تعتبر عملية إدارية<sup>2</sup> تتم بناء على طلب من الموظف و رغبته في ترك العمل نهائيا و ما يقابلها قبول الإستقالة بصفة قانونية من الإدارة فالجدير بالذكر أن قبول طلب الإستقالة من قبل السلطة المختصة قانونا يجعله أمر غير قابل للرجوع فيه فآثار الإستقالة تسري من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولة قانونا، و لما كانت الإستقالة سببا من أسباب إنتهاء الخدمة في الوظيفة العامة فإنه تترتب عنها مجموعة من الآثار الإدارية و المالية والمتمثلة أساسا في :

- إنطلاقا من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني فإن الموظف العام المستقيل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي و يترتب على قبول الإستقالة شطب الموظف المستقيل من تعداد مستخدمي الإدارة التي كان يتبعها بصفة نهائية لا رجعة للموظف المستقيل فيها، فقبول جهة الإدارة لهذا الطلب يترتب عنه<sup>3</sup> كف يد الموظف عن عمله و سقوط ولايته الوظيفية سقوطا كليا.
- يفقد كل الحقوق<sup>4</sup> المرتبطة بصفته موظفا خاصة كمنصبه المالي و الإداري و لا يمكنه أن يستفيد من المعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد إكتسبها قبل إستقالته.
- توقف أجر الموظف المستقيل أمر منطقي لوجود مبدأ الإرتباط الشرطي بين الراتب و العمل و لذلك لا يمكنه أن يتمسك بحقه في الراتب.
- لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له.

1 سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 337.

2 محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 140.

3 عبد اللطيف رسلان عودة، مرجع سابق، ص 463.

4 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218.

- لا يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل عن أعمال لاحقة لتاريخ إستقالته، إلا أن هذا الحق يسقط في حالة إرتكابه أعمال قبل تاريخ قبول الإستقالة و مثال ذلك مغادرته مكان العمل قبل صدور قبول طلب الإستقالة.
- لا يمكنه العودة إلى منصبه السابق<sup>1</sup> بعد إستقالته، إلا أنه بإمكانه المشاركة من جديد دون قيد أو شرط في مختلف المسابقات المنظمة قصد الإلتحاق برتبة من رتب الوظيفة العمومية متى توافرت فيه الشروط المطلوبة قانونا للإلتحاق بالرتبة محل التوظيف.
- للإستقالة أيضا أثر على الترقية فالموظف المستقيل من منصب عمله يحرم من الترقية لأن هذه الأخيرة مرتبطة إرتباطا وثيقا بالعمل إذ لا يجوز ترقية موظف إنتهت علاقة عمله مع الهيئة المستخدمة.
- حرية الموظف العام من جميع الإلتزامات تجاه الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

### المطلب الثاني: التقاعد بناء على طلب الموظف

يجوز قانونا للموظف الذي بلغت مدة خدمته الفعلية فترة معينة أن يطلب إحالته على التقاعد بناء على طلبه و إختياره<sup>2</sup>، و يقصد بالتقاعد الطريق العادي لإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة حيث يفترض أن يكون الموظف غير قادر على الإستمرار للقيام بأعباء وظيفته، فإنتهاء الخدمة أمر مؤكد في الحياة الوظيفية فلا يعقل أن تبقى العلاقة قائمة بين الموظف و الإدارة إلى مالا نهاية لأن الإنسان إذا ما بلغ من العمر عتيا فإن قدراته الذهنية و البدنية تأخذ بالنقصان، و ما ينبغي الإشارة إليه أن تحديد السن القانوني للتقاعد ببلوغ الموظف سنا معينة لا يعني إزمامه بترك منصب عمله ببلوغه تلك السن بل إن كافة القوانين<sup>3</sup> الإجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد و كفاءات الإستفادة منه تكتفي بالنص على السن الذي أصبح فيه للموظف الحق في طلب إحالته على التقاعد و لا تتضمن أي نص يجبر الموظف على مغادرة عمله، و هو ما أدى بالفقه الفرنسي إلى الإختلاف حول تفسير هذه النصوص القانونية فذهب فريق إلى أن إحالة الموظف على التقاعد جبرا وفق هذه النصوص هو نوع من الفصل التعسفي رغم توافر السبب الداعي إلى ذلك ألا و هو بلوغ سن التقاعد، بينما ذهب فريق آخر لإعتبار التقاعد بمثابة النهاية الطبيعية لعلاقة العمل و بالتالي لا يعتبر

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 314.

2 محمد عبد الوهاب رفعت، مرجع سابق، ص 457.

3 محمد الحاج سودي، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة نيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، جامعة ابو بكر بلقايد ، تلمسان، 2007-2008، ص 96.

عملا تعسفيا. و عن موقف المشرع الجزائري من الرأيين فيمكن إستخلاصه من أحكام النصوص القانونية التي تمنع الهيئة أو الإدارة المستخدمة أن تحيل موظفا على التقاعد حتى و إذا قد بلغ سن التقاعد إذا لم يكن قد إستوفى شرط مدة العمل.

و بما أن التقاعد يعتبر بمثابة نهاية طبيعية للحياة المهنية فإنه يمثل حدثا<sup>1</sup> هاما بالنسبة للموظف و الإدارة في نفس الوقت.

- بالنسبة للموظف فهي تفتح له حق الإستفادة من معاش يقدر مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تندرج في تكوينه و هي أساسا عدد السنين التي تم خلالها دفع الإشتراكات التي يضعها التقاعد على عاتق الموظف و النسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة إشتراك.
- أما بالنسبة للإدارة فمعرفة تاريخ مغادرتها أعوانها بصفة نهائية يمكنها من تصور سياسة للإستخلاف و التحكم في المخططات التي قد ترسمها في هذا الإطار.

كما يعتبر التقاعد من أهم الحقوق الإجتماعية المعترف بها للموظف، و تختلف قواعده و أحكامه من دولة لأخرى كما قد تكون في الدولة الواحدة عدة أنظمة .

أما في الجزائر فهناك نظام قانوني موحد و وحيد يسري على جميع الموظفين و ذلك بموجب القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد .

لذلك سوف نتناول بالبحث في هذا المطلب التقاعد بناء على طلب من الموظف و بإرادته المنفردة أو ما يعرف بالتقاعد الجوازي الذي يعتبر سببا و حالة قانونية و شرعية لإنهاء العلاقة<sup>2</sup> القانونية، و بناء على ذلك يتضح أن التقاعد بإرادة الموظف إنما ينطوي أساسا على ثلاث حالات من خلالها يتمكن من إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربطه بإدارته المستخدمة و هذا ما سنتناوله في الفروع التالية :

1 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 224.

2 محمد الحاج سودي، مرجع سابق، ص 94.

الفرع الأول: التقاعد المسبق

أحدث المشرع الجزائري التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية.<sup>1</sup> و تفاديا لتضخم الجهاز الإداري في الدولة تقوم الإدارة بإعادة النظر في جهازها الوظيفي بما يتناسب مع ما يقدمه من خدمات و لتعزيز هذا الإصلاح مكن المشرع الإدارة اللجوء إلى إجراء الإحالة المسبقة للتقاعد الذي يؤدي و بلا شك إلى الإستغناء عن الموظف و قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بإدارته.

أولا: تعريف التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو نظام جديد يوجد خاصة بالقطاع الإقتصادي فرضته حتمية التشريع لأسباب إقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الإقتصادية أو عجزها أو حلها، و يستفيد موظفوا المؤسسات و الإدارات العمومية من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد.

و من أجل إستفادة الموظفين من الإحالة على التقاعد المسبق لابد من إستيفاء الشروط التالية<sup>2</sup> :

- 1- أن يبلغ من العمر خمسين (50) سنة إذا كان رجلا وأربعين (40) سنة إذا كانت امرأة .
- 2- أن يجمعوا عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد و التي تساوي مدة عشرين (20) سنة على الأقل .
- 3- أن يكونوا قد دفعوا إشتراكات الضمان الإجتماعي لمدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة و منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت و تخول الحق في التقاعد المسبق .
- 4- أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين قد يحاولون على التقاعد المسبق بعد أخذ رأي اللجنة أو اللجان المتساوية الأعضاء المختصة.

1 مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص144.

2 المادة 04 من المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج عدد 74 الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998.

كما ينبغي أن تعد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية القائمة الإسمية للموظفين الذين يحاولون على التقاعد المسبق بعد أخذ رأي اللجنة أو اللجان المتساوية الأعضاء المختصة<sup>1</sup>.

### ثانياً: تحديد مدة التسبيق

لكي يستفيد الموظفون الذين تتوفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد السالفة الذكر لا بد أن يقوم الموظف بدفع مساهمة جزافية لتحويل الحقوق و التي تحسب على أساس سنوات التسبيق، و يحدد عدد هذه السنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في مجال<sup>2</sup> التقاعد و في الحدود المقررة أدناه :

- حتى خمس سنوات (05) للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل .
- حتى ست سنوات (06) للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي إثنين وعشرين (22) سنة أو يفوقها .
- حتى سبع سنوات (07) للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي أربع وعشرين (24) سنة أو يفوقها .
- حتى ثماني سنوات (08) للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي ست وعشرين (26) سنة أو يفوقها .
- حتى تسع سنوات (09) للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي ثماني وعشرين (28) سنة أو يفوقها .
- حتى عشر سنوات (10) للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي تسع وعشرين (29) سنة أو يفوقها .

1 المادة 05 من المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية.

2 المادة 03 من المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية.

ثالثا: الأداءات المالية للتقاعد المسبق و إجراءاته

❖ **الأداءات المالية للتقاعد المسبق:**

**1- معاش التقاعد المسبق:**

يستفيد الموظف المحال على التقاعد المسبق التي توافرت فيه الشروط القانونية السالفة الذكر من:

- معاش تقاعد مسبق شهريا و هو حق مالي<sup>1</sup> و شخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة و يشمل التقاعد على معاش مباشر يمنح للموظف على أساس نشاطه المهني، و يضاف له معاش منقول و هو الذي يتضمن معاش الزوج على قيد الحياة و معاش أولاده كما أن المعاش المنقول يمنح في حالة وفاة الموظف المتقاعد و يستفيد منه كل من ذوي حقوقه.
- الأداءات العينية للتأمين على المرض.
- الأداءات العائلية.
- رأسمال الوفاة و المعاش المنقول عند الإقتضاء.

**2- حساب معاش التقاعد المسبق:**

تمثل<sup>2</sup> طريقة حساب النسب و معاشات التقاعد المسبق و دورية دفعها طريقة حساب معاش التقاعد و تخضع النسب المحصل عليها كما يلي:

- يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق لإنقاص يساوي 01% عن كل سنة تسبيق ممنوحة يستفيد منها الموظف و يعاد تقدير مبلغ معاش التقاعد المسبق بمرور 12 شهرا إبتداءا من تاريخ سريان الإستفادة من المعاش و تكون الزيادة مساوية للمبلغ الذي تم إنقاصه عن كل سنة تسبيق.

1 أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، شهادة ماجستير في الإدارة و المالية العامة، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2005، ص173.

2 المادة 14 من المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث التقاعد المسبق، ج ر ج عدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.

و يحال المستفيد على التقاعد المسبق عند نهاية فترة التسبيق على التقاعد و يحسب معاشه وفق السنوات المعتمدة في مجال التقاعد التي تضاف إليه سنوات التسبيق<sup>1</sup> ، كما تجدر الإشارة إلى أن معاش التقاعد المسبق يخضع لإشتراقات الضمان الإجتماعي.

و يخول المستفيد من معاش التقاعد المسبق الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول و يحدد مبلغها بنسبة 12.5% من الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا، كما أنه لا يجوز أن تمنح أكثر من زيادة واحدة عن الزوج المكفول لكل مستفيد من المعاش<sup>2</sup>.

### ❖ إجراءات التقاعد المسبق:

تسير الهيئة المكلفة بالتقاعد نظام التقاعد المسبق، حيث يقوم الموظف العام الراغب في التقاعد المسبق بإيداع طلبه لدى هذه الهيئة.

إذ يقع على عاتق الهيئة المستخدمة القيام ببعض الإجراءات الخاصة و التي تتمثل أساسا في:

- تحديد قائمة إسمية<sup>3</sup> للموظفين المحالين للتقاعد بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- تكوين ملف لكل موظف خاص به و الذي يحتوي على:
  - شهادة الحالة المهنية للموظف.
  - رقم الحساب البنكي أو البريدي.
  - شهادة عمل.
  - شهادة إشتراك الموظف في الضمان الإجتماعي.
  - كشف المرتبات التي تقاضاها الموظف خلال إثنتي عشر(12) شهر الأخيرة.
  - مبلغ الإشتراك لإستحقاق الحقوق.

1 المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث التقاعد المسبق.

2 المادة 18 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث التقاعد المسبق.

3 المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية.

و تقوم بعد ذلك الإدارة بإيداع طلب إحالة الموظف على التقاعد المسبق لدى الهيئة المكلفة بالتقاعد و يحظر الموظفين المعنيين بتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية التي تتولى فرزها و التحقق من توفرها على مختلف الشروط المحددة قانوناً، إذ يتوجب<sup>1</sup> على الهيئة المكلفة بالتقاعد أن تبث في الموضوع في أجل شهر يسري ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب .

### الفرع الثاني: التقاعد دون شرط السن

نظم هذا النمط من التقاعد دون شرط السن الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12.

حيث يمكن أن يستفيد الموظف العام و بناءً على طلبه من معاش تقاعد كامل مع تمتع فوري دون شرط السن<sup>2</sup> إذا كان قد أتم مدة عمل فعلي تعادل 32 سنة على الأقل و نتج عنها دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي على نحو يستفيد معه الموظف من معاش تقاعد كامل مع إنتفاع فوري، و تدخل في حساب مدة إثنين و ثلاثون (32) سنة من العمل الحالات الآتية :

- الأيام التي قبض خلالها الموظف التعويضات اليومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل و البطالة.
- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر.
- فترات المساهمة الفعلية في حرب التحرير الوطني.
- فترات الإستفادة من معاش التقاعد المسبق<sup>3</sup> .

و ينبغي التأكيد على أنه يمنح معاش التقاعد دون شرط السن بناءً على طلب الموظف وحده دون سواه و الذي لا يمكن أن يتم إلا بطلب كتابي من الموظف يعبر فيه بإرادته الصريحة عن رغبته و اختياره للإستفادة من هذا التقاعد و ذلك طبقاً للشروط و الإجراءات التي يحددها التنظيم.

1 المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث التقاعد المسبق.

2 محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، كلية الحقوق، الإسكندرية، 2005 ، ص368.

3 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 315.



و بناء على ذلك فإن كل موظف يرغب في الإستفادة من التقاعد دون شرط السن يقوم بإرسال طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين و التسيير عن طريق السلم الإداري، كما أنه مطالب بالتقرب من مصالح صندوق التقاعد للحصول على إستمارة يقوم بملئها و التي تكون مرفقة بما يلي:

- طلب خطي من الموظف المعني الراغب في التقاعد.
- ملف كامل يشمل نسخة من شهادة ميلاد الموظف المعني و بطاقة الحالة العائلية.
- شهادة عمل بالإضافة إلى كشف الرواتب.
- صك مشطوب يقوم بإيداعه على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد.

و تستغرق عملية معالجة الملف مدة شهرين يتحصل بعدها المعني على رد الصندوق و كذا قيمة المنحة الشهرية التي سيستفيد منها و تعادل نسبة 80% من راتبه، إلا أنه يتعين على الموظف العام الإستمرار في أداء واجباته المهنية إلى حين دراسة طلبه والبث فيه.

هكذا يتم إحالة الموظف المعني على التقاعد دون تحديد شرط السن بناء على طلبه بواسطة قرار إداري فردي مما يجعل الرجوع فيه أمر غير مقبول.

و بمجرد<sup>1</sup> إحالة الموظف على التقاعد دون تحديد لشرط السن يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق و تسديده بصفة منتظمة بإعتباره حق شخصي للموظف، و كيفما يستفيد الموظف العام عند بلوغه السن القانونية للتقاعد من معاش شهري فإن المتقاعد دون شرط السن أيضا يستفيد منه و يتم تقييم هذا المعاش و تحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين :

- مبلغ المرتب الذي كان الموظف قد تقاضاه.
- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.

و إنطلاقا من هذين المعيارين يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 02.5% من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد.

1 هاشمي خرفي ، مرجع سابق، ص 226.

### الفرع الثالث: التقاعد النسبي

أحدث المشرع الجزائري بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 التقاعد النسبي، فإبتداء من سن الخمسين (50) يمكن للموظف الذي<sup>1</sup> أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع إشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل أن يستفيد من معاش تقاعد نسبي .

كما يمكن الإستفادة من التقاعد النسبي مع إنقاص 05 سنوات بالنسبة للنساء الموظفات و يكون ذلك بناء على طلب الموظفة دون سواها.

و يعد قرار الإحالة على التقاعد النسبي بصفة منفردة من طرف الإدارة باطلا وعدم الأثر<sup>2</sup> إذ ينبغي أن يكون صادرا عن الموظف وحده دون سواه و الذي لا يمكن أن يتم إلا بطلب<sup>3</sup> كتابي من الموظف يعبر فيه عن إرادته الصريحة و رغبتة في التقاعد و يقوم بإرسال طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، كما أنه يستلزم عليه الإستمرار في أداء واجباته المهنية إلى حين دراسة طلبه من طرف الإدارة و البث فيه.

هذا و قد يقع على الموظف نفس الإجراءات و الشكليات المطلوبة قانونا في التقاعد دون شرط السن من حيث ضرورة تقديم طلب من طرف الموظف و كذا تصفية المعاشات فيستفيد الموظف في هذه الحالة من مبلغ معاش شهري على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية و لا يجوز إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

نتيجة لما سبق ذكره فإن التقاعد بناء على طلب من الموظف العام سواء كان ببلوغه السن القانونية أو دون شرط السن أو التقاعد النسبي فإن كل هذه الحالات تنهى بموجبها العلاقة الوظيفية و ذلك من خلال التوفيق بين حاجيات الإدارة و الظروف الشخصية للموظف، و تشترك جلها أنه بمجرد صدور قرار الإحالة على التقاعد يصبح قرار إنهاء المهام نهائيا غير قابل للرجوع فيه و يستفيد بذلك الموظف معاشا تقاعديا.

1 المادة 06 الفقرة 02 مكرر من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 38، الصادرة بتاريخ 04 جوان 1997.

2 أمال بن رجال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة نيل شهادة ماجستير في الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2007-2008، ص 90.

3 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 315.

## خلاصة الفصل الأول:

نشير في ختام هذا الفصل أن الخروج من الوظيفة العمومية أو إنهاء الخدمة التام يعتبر وضعية قانونية تفقد متولي الوظيفة لصفة موظف عمومي و ذلك بمجرد صدور قرار إداري من قبل الإدارة عند تحقق سبب من الأسباب الناتجة تبعا لإرادة الهيئة المستخدمة و التي يترتب عنها توقف حق الموظف العام في المرتب من تاريخ قيام سبب إنهاء الخدمة في الحالات التي تنتهي فيها خدمته بقوة الإدارة كحالة العزل من المنصب نتيجة الغياب الغير مبرر أو من تاريخ إبلاغ الموظف بقرار تسريحه من الخدمة نتيجة إرتكابه لخطأ مهني من الدرجة الرابعة و ما ينصرف عن هاته الحالتين منع إعادة تعيين أو إدماج الموظف في منصبه فلا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، هذا من جهة و من جهة أخرى تختلف أسباب إنقضاء الرابطة القانونية تبعا لإرادة الموظف نفسه و هذا من خلال تقديمه لطلب إستقالته من المنصب حيث لا يجوز إنقطاع الموظف و لا تحدث الإستقالة أية أثر إلا بعد أن يتم قبولها من السلطة المختصة بصفة قانونية و إلا إعتبر طلبه غير مقبول، كما تنتهي خدمة الموظف بطلب منه وذلك بتقاعده سواء كان ذلك التقاعد مسبقا أو كان نسبيا أو دون شرط السن المهم أن يكون التقاعد مقديما بناء على رغبته و إرادته في إنهاء العلاقة التي تجمعها بإدارته المستخدمة.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

إن إنهاء خدمة الموظف العام بصفة غير إرادية أي بقوة القانون هي الأسباب الخارجة عن نطاق إرادة كل من الموظف و الإدارة و بالتالي لا يمكن التنبؤ بها لأنها جاءت محددة بموجب نصوص قانونية عامة و أمره لا يجوز مخالفتها<sup>1</sup> أو الإتفاق على مخالفتها، فهي حالات أو أسباب مستقلة عنهما فلا دخل لإرادة أحدهما في إحداث مثل هذه الحالات، و بما أن لكل دولة الحق في أن تضع من القوانين ما يقصر شغل الوظائف العامة على مواطنيها و ذلك وفق مبدأ السيادة الوطنية نجد أن المشرع الجزائري جعل من حالات إنتفاء بعض شروط الإلتحاق بالوظائف العمومية سببا لإنهاء خدمة الموظف العام، كأن يفقد الموظف شرطا من الشروط العامة للتوظيف كحالة فقدانه الجنسية الجزائرية أو يتم تجريده منها جراء قيامه لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى بمصالح الدولة الجزائرية أو صدر ضده حكم بجناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر و كذا الحال بالنسبة للحقوق المدنية و التي يتمكن من خلالها المعني من ممارسة حياته الطبيعية بصفة عادية فهذين الشرطين يعتبران من بين شروط التوظيف و فقدانها يعد سببا من أسباب إنهاء خدمة الموظف العام بصفة تبعية فبمجرد تحقق إحدى تلك الأسباب تنتهي خدمته كما ينبغي أيضا التعرض إلى بلوغ الموظف السن القانونية و التي تمنعه بعدها النظم القانونية من الإستمرار في عمله بإعتباره غير قادر على مواصلة مساره المهني هذا و لا ننسى أن واقعة الوفاة أيضا تعد من بين الحالات المؤدية إلى إنقضاء العلاقة.

و بما أننا تعرضنا في الفصل الأول للحديث عن الأسباب الإرادية التي تنقضي بها العلاقة الوظيفية سواء كانت بإرادة الهيئة المستخدمة أو برغبة الموظف إلا أننا سوف نخصص في هذا الفصل إستعراض حالات أخرى لإنهاء خدمة الموظف العام و يتعلق الأمر بالأسباب الغير إرادية لإنحلال الرابطة الوظيفية و كأى علاقة قانونية<sup>2</sup> في مسار العلاقة الوظيفية قد تتعرض لبعض العوارض التي تجعل الموظف يفارق عمله نهائيا و هي الأسباب الخارجة عن إرادة كل من الموظف العام و الإدارة لذلك سوف نخصص لكل سبب مطلبا مستقلا ضمن هذا الفصل على النحو التالي.

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 320.

2 محمد فؤاد عبد الباسط، مرجع سابق، ص 261.

فالمبحث الأول ينصب على إنهاء خدمة الموظف العام بصفة تبعية بمجرد فقدانه لشروط من الشروط الواجب توافرها في الشخص الموظف بإعتبار أن الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها، أما المبحث الثاني نخصه بالحديث عن إنهاء خدمة الموظف العام لتعذره من الإستمرار فيها و هي أيضا الحالات التي تكون مستقلة عن إرادة الموظف العام و الإدارة و تتمثل أساسا في الإحالة على التقاعد بقوة القانون ببلوغ السن القانونية المحددة و أخيرا شطب الموظف من قائمة الموظفين بسبب وفاته.

### المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بصفة تبعية

تقوم معظم الدول بوضع مجموعة من الشروط ووجوب توافرها في أي شخص يترشح لوظيفة من وظائف الدولة المختلفة و قد تنوعت هذه الشروط في مختلف الأنظمة الوظيفية و تعددت منها ما يخص بولاء الموظف العام لدولته و إرتباطه بها كإكتسابه لجنسية دولته، و هناك شروط تتمثل في ممارسة الموظف لحقوقه المدنية و هذا ما جاءت به المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في تحديدها لجملة<sup>1</sup> من شروط التوظيف المحددة قانونا للإلتحاق بالوظيفة العمومية بنصها :

" لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

▪ أن يكون جزائري الجنسية.

▪ أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية....."

إلا أنه قد يقع و يفقد الموظف بعض أو كل حقوقه أو مجرد منها نتيجة قيامه بأعمال مخالفة و متطلبات الوظيفة مما يترتب عنها إنقطاع علاقته بالإدارة المستخدمة التي ينتمي إليها و بالتالي تفقده صفة موظف عمومي، و من أجل إستعراض ما يرتكب الموظف حتى يفقد حقوقه يمكن تناوله في المطلبين التاليين المطلب الأول فقدان الموظف العام لجنسيته الجزائرية أما المطلب الثاني فقدان الموظف لحقوقه المدنية .

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 196.

المطلب الأول: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

نظم قانون الجنسية الجزائرية الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المعدل و المتمم بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق ل 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

و قد إستقر المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية النص صراحة في المادة 75 على إشتراط الجنسية الجزائرية كشرط من شروط التوظيف بصدد الإلتحاق بالوظيفة العامة، إلا أنه قد يحدث في الحياة<sup>1</sup> العملية أن يفقد الموظف العام أثناء مساره المهني جنسيته الجزائرية أو يجرد منها ففقدان الموظف لهذا الشرط الأساسي يجرمه من الإستمرار في قطاع وظيفته و بالتالي يترتب عنه إنهاء خدمته بصفة نهائية.

و قبل التطرق إلى الأسباب أو الحالات المؤدية إلى فقدان الموظف للجنسية الجزائرية أو تجريده منها وجب التطرق أولاً إلى مفهوم الجنسية و شروط إكتسابها .

الفرع الأول: تعريف الجنسية

تعني الجنسية رابطة الإنتماء إلى دولة معينة<sup>2</sup>، و الجنسية بشكل عام تعني تلك الرابطة القانونية و السياسية و الأدبية<sup>3</sup> القائمة بين الفرد و الدولة حيث يصبح الفرد بموجبها أحد سكانها و بمجرد إكتسابه لجنسية دولة معينة يصبح تابعا لها و يتمتع بكافة الحقوق الوطنية و تقع على عاتقه كافة المسؤوليات، و الدولة بمنحها الجنسية للفرد فإنها تنسبه لها و تعتبره واحدا من رعاياها و عضوا في الشعب المكون لها<sup>4</sup> و المتمتع بحقوق و إلتزامات متبادلة بينه وبينها.

و بما أن الجنسية رابطة تقوم على علاقة نفعية بين الدولة و الأفراد الذين يعيشون على إقليمها و في ظل حمايتها، فمن التعريف يتبين لنا أن الجنسية تقوم على ثلاثة أركان الدولة، الأفراد، الرابطة.

1 نفس المرجع، ص 332.

2 ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 375.

3 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 320.

4 محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني لمتعدد الجنسيات، ط2، دار هومه، الجزائر، 2006، ص 19.

### الفرع الثاني: إكتساب الجنسية

يترتب على إكتساب الجنسية تحديد إنتماء الفرد السياسي و الإجتماعي للدولة التي يحمل جنسيتها ليتم بذلك التمييز بين مواطني الدولة و بين الأجانب، و بإعتبار الموظف العام فرد من أفراد المجتمع فإنه تنطبق عليه نفس طرق إكتساب الجنسية الجزائرية و ذلك على النحو التالي :

#### ❖ الجنسية الأصلية:

و هي الجنسية التي يتمتع بها الشخص منذ نشأته و تكون على أساس الولادة من<sup>1</sup> أب جزائري أو أم جزائرية.

و كإستثناء تثبت بالولادة على إقليم الدولة الجزائرية، و يعتبر من الجنسية<sup>2</sup> الجزائرية بالولادة في الجزائر :

1 - الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

غير أن الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين يعد كأنه لم يكن جزائري قط.

إذا ثبت خلال قصوره، إنتسابه إلى أجنبي أو أجنبية و كان ينتمي إلى جنسية هذا الأخير أو هذه الأجنبي وفقا لقانون جنسية أحدهما.

إن الولد الحديث الولادة الذي عثر عليه في الجزائر يعد مولودا فيها ما لم يثبت خلاف ذلك.

2 - الولد المولود في الجزائر من أب مجهول و أم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها.

#### ❖ الجنسية المكتسبة:

كما للشخص جنسية أصلية تثبت بالولادة فيمكن أن تكون له جنسية مكتسبة بعد الميلاد، و قانون الجنسية الجزائرية كباقي التشريعات قرر عدة مسالك على أساسها يمكن إكتساب الجنسية الجزائرية و هي تشمل أساسا

1 المادة 06 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج ر ج عدد 22 الصادرة بتاريخ 12 فيفري 2005.

2 المادة 07 من الأمر رقم 05-01.

الزواج و هو الزواج من الجنسين أي زواج أجنبي من جزائرية أو زواج أجنبية من جزائري، التجنس و يكون بطلب إكتساب الجنسية الجزائرية من المعني لإستيفائه كافة الشروط القانونية و موافقة السلطة المختصة بمنحها و هو ما إشتراطته المادة 10 من قانون الجنسية الجزائرية، و أخيرا يمكن أيضا إكتساب الجنسية الجزائرية من خلال الإسترداد و يقصد به إعادة الجنسية إلى شخص سبق له و أن تمتع بها و فقدها كما يقول البعض "عودة لاحقة لجنسية سابقة".

### الفرع الثالث: حالات فقدان الموظف العام لجنسيته الجزائرية أو تجريده منها

بما أن الموظف العام يتمتع بالجنسية الجزائرية كغيره من أفراد المجتمع فإن هذه الجنسية ترتب حقوقا في ذمة مكتسبها و بفقدانها يفقد حقه في الوظيفة العمومية<sup>1</sup> لذلك نجد أن المشرع الجزائري جعل من حالات إنتفاء بعض شروط الإلتحاق بالوظائف العامة سببا لإنهاء خدمة الموظف العام لفقدانه الجنسية الجزائرية بإعتبارها أحد الشروط العامة للتوظيف.

و من خلال إستقراء أحكام قانون الجنسية الجزائرية نجد أن إنتهاء الخدمة بسبب فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها إنما ينحصر في حالتين هما :

### الحالة الأولى: فقدان الموظف الجنسية الجزائرية

في الأصل أن لا يكون للموظف أكثر من جنسية واحدة لأن ذلك يتنافى مع المنطق السليم لمفهوم الشعور الوطني، حيث أن فقد الجنسية الجزائرية من الموظف المعني بصفة إختيارية و بإرادته الشخصية يؤدي به إلى فقدان وظيفته، و إلى جانب ذلك نجد أن المشرع الجزائري قد تعرض لحالات الفقد الإرادي لجنسية الموظف الجزائرية و ذلك ما أوردته المادة 18 من 05-01 المعدل و المتمم و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية أين يتم فقدان الجنسية<sup>2</sup> إراديا من طرف الموظف الجزائري و بمحض إرادته سواء كانت جنسية أصلية أو مكتسبة، و يشترط هنا أن يكون الموظف الجزائري متمتعا بالأهلية القانونية اللازمة للقيام بالإجراءات الإدارية و راشدا يملك كامل قواه العقلية و الذهنية من أجل التنازل عن جنسيته.

1 علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 222.

2 علي علي سليمان، مذكرات في القانون الدولي الخاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 271.



و تتمثل أساسا حالات فقدان الجنسية الجزائرية<sup>1</sup> فيما يلي:

### ➤ الموظف الجزائري الذي إكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية و أذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية

للشخص الحق في تغيير جنسيته، كما أن إكتساب الجنسية الأجنبية يكون بصفة إرادية و حرة، فمن غير المنطقي أن تنتحى الدولة عن سيادتها لصالح دولة أخرى و تتنازل لها عن رعاياها<sup>2</sup>، و يشترط لفقد الموظف جنسيته في هذه الحالة توافر الشروط التالية :

#### ● الشرط الأول: أن يكون الموظف الجزائري قد إكتسب جنسية دولة أجنبية

إن تقديم طلب للحصول على جنسية دولة أجنبية غير كاف وحده لفقد الجنسية الجزائرية إنما ينبغي أن يكون فعلا قد إكتسب الموظف الجزائري الجنسية الأجنبية، لأنه إذا قلنا أن الشخص الموظف يفقد الجنسية الجزائرية بمجرد تقديم طلب بغرض الحصول على جنسية أجنبية فإن هذا يؤدي إلى إنعدام جنسية المعني و هذا في حالة عدم تحمله على جنسية الدولة الأجنبية و هي وضعية تسعى الدول و من خلال المؤتمرات الدولية لتجنبها.

#### ● الشرط الثاني: أن يكتسب الموظف الجزائري الجنسية الأجنبية طواعية

حتى يفقد الموظف الجزائري الجنسية الجزائرية لا يكفي إكتسابه فقط لجنسية دولة أجنبية و إنما أن يكون هذا الإكتساب عن طواعية أي أن يكون بطلب من الموظف نفسه أما إذا كان إكتسابه لها بقوة القانون فهذا الشرط يعد محتلا و لا يبرز بالتالي صدور<sup>3</sup> مرسوم أذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

#### ● الشرط الثالث: أن يكتسب الموظف الجزائري الجنسية الأجنبية بحرية

يشترط في الموظف الجزائري الذي يتجنس بجنسية أجنبية أن يكون رضؤه حاليا من العيوب التي تشوب الرضا و أن لا يكون تجنسه لهذه الجنسية قد وقع غشا نحو القانون الجزائري، و من جهة أخرى يشترط في الموظف طالب التجنس أن يكون أهلا و بالغا سن الرشد و متمتعا بالأهلية القانونية و يملك كامل قواه العقلية و الذهنية.

1 المادة 18 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

2 مقنى بن عمار، إجراءات التقاضي و الإثبات في منازعات الجنسية، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2009، ص 194.

3 بلقاسم أعراب، القانون الدولي الخاص الجزائري، ج2، دار هومو للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص 221.

• الشرط الرابع: أن يكون فقد الجنسية بطلب من الموظف المعني

إن إكتساب الموظف الجزائري جنسية دول أجنبية عن طواعية و إرادة حرة غير كاف لفقد الجنسية الجزائرية، و إنما يشترط أن يتقدم المعني بعد هذا الإكتساب بطلب إلى السلطة المختصة التي تأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية لقول المشرع (و أذن له بموجب مرسوم) فالإذن كما هو معروف يكون بعد الإستئذان و بتقديم طلب التخلي.

• الشرط الخامس: صدور مرسوم يأذن للموظف الجزائري المكتسب الجنسية الأجنبية عن طواعية

في التخلي عن الجنسية الجزائرية

لفقد الموظف الجزائري جنسيته الجزائرية و إكتسابه جنسية دولة أجنبية لا بد من صدور مرسوم يأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، و صدور هذا المرسوم ليس إلزاميا على السلطة هذا ما يفهم من تعبير النص (و أذن له) فبالإمكان أن لا يأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية و في هذه الحالة يكون مزدوج الجنسية من جهة قد إكتسب جنسية دولة أجنبية و من جهة أخرى لم يصدر مرسوم يأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية هذا الأمر الذي يجعله في نظر الدولة الجزائرية جزائريا.

➤ الموظف الجزائري، الذي له جنسية أجنبية أصلية و أذن له بموجب مرسوم في التخلي عن

الجنسية الجزائرية

تمثل هذه الحالة<sup>1</sup> في الموظف الذي يفرض عليه القانون الأجنبي جنسيته (أي الجنسية الأجنبية) بحكم مولده في إقليم دولة هذا القانون أو بحكم أنه مولود لأم تحمل جنسية هذه الدولة في حين أن أباه جزائري، هذا يعني أن تكون له جنسية أجنبية أصلية تثبت له منذ ميلاده، كما يجوز لكل موظف جزائري إكتسب جنسية أجنبية أصلية أن يطلب التخلي عن جنسيته الجزائرية و هذا النص يهدف إلى تفادي ازدواجية الجنسية فيجوز للموظف المعني أن يقدم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية، فهذا الطلب غير ملزم للسلطة المختصة بإمكانيها الإستجابة له و تصدر مرسوما بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، كما بإمكانها عدم الإستجابة، فإذا لم يصدر هذا المرسوم بقي الموظف محتفظا بجنسيته و للسلطة العامة قبل أن يصدر مرسوم التخلي أن تطالب المعني بتقديم المستندات الدالة على كسب الجنسية الأجنبية حتى تتأكد من أنه لن يكون عديم الجنسية.

1 محمد طيبة، مرجع سابق، ص 45.

➤ الموظفة الجزائرية المتزوجة بأجنبي و تكتسب من جراء زواجها جنسية زوجها و أذن لها بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية

و هي الحالة التي تكتسب فيها الموظفة الجزائرية جنسية زوجها الأجنبي من جراء زواجها به هذا يعني أن قانون زوجها يفتح لها الباب للدخول في جنسيته سواء كان كأثر مباشر لزواجها به أو بناء على طلبها من أجل التخلي عن الجنسية الجزائرية و إكتسابها جنسية زوجها سواء في بداية الزواج أو في خلاله لأن الهدف هو الزواج و توحيد جنسية الأسرة.

كما يشترط أيضا أن يكون الزواج صحيحا و أن تكون جنسية الزوجة صحيحة و أن تكتسب فعلا جنسية زوجها.

➤ الموظف الجزائري الذي يعلن عن تخليه للجنسية الجزائرية

و يترتب ذلك فيما لو قام الموظف الجزائري بالتخلي عن جنسيته الجزائرية لإكتساب جنسية أجنبية لذلك يحق له التنازل عنها .

#### ○ آثار فقدان الموظف للجنسية الجزائرية:

يبدأ أثر فقدان الموظف للجنسية الجزائرية في الحالات المذكورة سابقا و المنصوص عليها في الفقرات 1،2،3 من المادة 18 من قانون الجنسية إبتداء من<sup>1</sup> نشر المرسوم الذي يأذن للموظف المعني بالتنازل عن الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية.

أما في حالة تخلي الموظف العام عن جنسيته الجزائرية فإن أثر<sup>2</sup> فقدان الجنسية يبدأ من يوم تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من طرف الموظف المعني و الموجه لوزير العدل.

و فقدان الموظف الجنسية الجزائرية يترتب عنه بطبيعة الحال فقدان جميع الحقوق التي كان يتمتع بها من قبل كشخص مواطن لا سيما الحقوق السياسية كحق الانتخاب و حق الترشح و كذلك منع شغله لوظائف في

1 الطيب زروقي، الوسيط في الجنسية الجزائرية، ط2، دار هومه، الجزائر ، 2010، ص 495.

2 المادة 20 الفقرة 02 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

المؤسسات الإدارية العمومية للدولة و بما أن حق تولي الوظائف يعتبر من بين هذه الحقوق فإن الإدارة تنهي علاقته به بمجرد فقدانه أو تجريدته من الجنسية دون أي تعويض أو إلتزام من جانب الجهة المستخدمة.

و عليه فإن تاريخ إنهاء<sup>1</sup> الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة موظف عام يكون حسب الحالة إما من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية أو من تاريخ توجيه الموظف المعني طلبه إلى وزير العدل، أي أن أثر قرار إنهاء الخدمة يبدأ من تاريخ فقدان الموظف المعني الجنسية الجزائرية.

### الحالة الثانية : الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية

سبق الذكر أن فقدان الموظف للجنسية يكون بصفة إرادية أو لا إرادية، و هذا ما جاءت به المادة 18 من قانون الجنسية بنصها على حالات فقدان الموظف لجنسيته بصفة إرادية، بينما حددت المواد من المادة 13 إلى 22 من القانون السابق حالات الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية و المتمثلة أساسا في السحب و التجريد .

#### ❖ أولا: سحب الجنسية الجزائرية من الموظف

يمكن سحب الجنسية الجزائرية من الموظف الجزائري العام إذا تبين خلال عامين من نشر مرسوم التجنس في الجريدة الرسمية أنه لم تكن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في القانون لتجنيسه بالجنسية الجزائرية<sup>2</sup> ، فهذه الحالة تخص المتجنس بجنسية مكتسبة دون حالات أخرى لإكتساب الجنسية الجزائرية هذا من جهة و من جهة أخرى عندما يتبين لوزارة العدل أن الموظف المتجنس قد إستعمل وسائل غش للحصول على الجنسية الجزائرية كتقديمه شهادات خاطئة أو مزورة.

و على أساس ذلك فإنه يشترط لسحب الجنسية الجزائرية من الموظف تحقق ما يلي:

- **الشرط الأول:** أن يكون الموظف المعرض للسحب متمتعا بالجنسية الجزائرية المكتسبة عن طريق التجنس.
- **الشرط الثاني:** أن تتحقق أحد أسباب السحب المتمثلة في:
- **السبب الأول :** أن لا تتوفر في الموظف المعني الشروط المنصوص عليها في القانون لإكتساب الجنسية الجزائرية عن طريق التجنس.

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 321.

2 المادة 13 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

- السبب الثاني : أن يستعمل الموظف وسائل غش في الحصول على الجنسية الجزائرية عن طريق التجنس.
- السبب الثالث : إكتشاف أسباب السحب خلال عامين من نشر المرسوم للتجنس.

○ **إجراءات السحب:** فتح المشرع الجزائري لمن سحبت منه الجنسية الجزائرية التي إكتسبها عن طريق التجنس الباب لتقدم وثائق و مذكرات خلال شهرين من إعلامه بالسحب، و بمرور الشهرين يفقد هذا الحق، كما أن سحب الجنسية يتم في نفس الأشكال التي منح بها التجنس بمعنى أن السحب يتم بموجب مرسوم منشور بالجريدة الرسمية.

### ❖ ثانيا: التجريد من الجنسية الجزائرية

يصدر قرار نزع الجنسية بالنسبة للموظفين الذين يحملون جنسية جزائرية مكتسبة فقط و لا يمتد إلى الموظفين الجزائريين ذوي الجنسية الأصلية، و يفهم من هذا أن الجزائري الأصل لا تنطبق عليه أحكام التجريد، لذلك فإن كل شخص موظف إكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرى منها و يكون ذلك في الحالات التالية<sup>1</sup> :

➤ **الحالة الأولى:** إذا صدر حكم ضد الموظف مكتسب الجنسية الجزائرية من أجل فعل يعد جنابة أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر

و يقصد بهذه الحالة أن التجريد يقع على كل موظف قد إكتسب الجنسية الجزائرية و تم الحكم عليه بإدانة من أجل فعل يعد جنابة أو جنحة إرتكبها و هي تمس بمصالح الدولة الجزائرية سواء كان ذلك التصرف وقع داخل أو خارج الإقليم.

➤ **الحالة الثانية:** إذا صدر ضد الموظف حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس سنوات سجننا من أجل جنابة

و تتعلق هذه الحالة بالموظف الجزائري الذي حكم عليه في عمل يعد جنابة بعقوبة تتجاوز<sup>2</sup> خمس سنوات سجن من المحاكم الجزائرية أو الأجنبية، و لذلك يشترط مع توافر وصف الفعل بجنابة أن تكون مدة العقوبة المحكوم بها تزيد عن خمس سنوات سجننا، فإذا كانت المدة تساوي خمس سنوات فلا مجال للتجريد.

1 المادة 22 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

2 محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 211.

➤ الحالة الثالثة: إذا قام الموظف لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية

فهذه الحالة تخص المتجنس الذي يقوم بأعمال لصالح طرف أجنبي و تكون مضرة بمصالح الدولة الجزائرية، و لتطبيق التجريد من الجنسية الجزائرية يشترط ما يلي من شروط :

- أن يصدر عن الموظف مكتسب الجنسية عملا أو مجموعة أعمال لفائدة طرف أجنبي سواء كانت مادية أو معنوية.
- أن تكون هذه الأعمال منافية لصفته كمواطن .
- أن تكون هذه الأعمال مضرة بمصلحة الدولة الجزائرية .

و لذلك نستخلص أن هناك شرطين لتطبيق التجريد من الجنسية و هما:

#### - الشرط الأول:

إرتكاب الموظف أحد الأفعال الثلاثة المنصوص عليها خلال عشر سنوات من تاريخ إكتساب الجنسية الجزائرية، فالتجريد لا يترتب إلا إذا وقعت الأفعال المنسوبة للمعني بالأمر خلال العشر سنوات<sup>1</sup>، فإذا إرتكب الموظف المتجنس أحد هذه الأفعال بعد مضي العشر سنوات فإنه لا يتعرض للتجريد من جنسيته بل يحاكم حسب ما تنص عليه القوانين الجزائرية.

#### - الشرط الثاني:

عقوبة التجريد من الجنسية الجزائرية تتقادم بعد مرور 05 سنوات من تاريخ إرتكاب أحد الأعمال السابقة غير أن هذا التقادم لا يمنع من معاقبة المتجنس.

و يتم تجريد الموظف من جنسيته بموجب مرسوم رئاسي<sup>2</sup> بعد تمكين الموظف المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته في مدة قدرها شهرين كحد أقصى.

1 المادة 22 الفقرة 02 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

2 المادة 23 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

و عليه يتضح لنا أن فقدان الجنسية الجزائرية يشمل الموظفين أصحاب الجنسية الجزائرية الأصلية و كذا الجنسية المكتسبة، في حين يشمل التجريد من الجنسية الجزائرية الموظفين أصحاب الجنسية المكتسبة فقط، و أيا كان<sup>1</sup> سبب فقدان الجنسية فإنه يترتب عنه إنهاء خدمة الموظف بموجب قرار من تاريخ فقدانه أو تجريده من الجنسية الجزائرية.

و بما أن المشرع الجزائري قد حدد مجموعة من الشروط الواجب توافرها في الشخص متولي الوظيفة فإن شرط الجنسية الجزائرية يعتبر إحدى هذه الشروط و فقدانها يترتب عنه إنهاء خدمة الموظف العام<sup>2</sup> بقوة القانون و ذلك إبتداءً من تاريخ صدور قرار سحب الجنسية أو إسقاطها، و يتولى ضابط الحالة<sup>3</sup> المدنية التأشير في سجلات الحالة المدنية بجميع البيانات المتعلقة بالموظف الذي فقد جنسيته بموجب صدور حكم قضائي ضده و يتم إثبات ذلك من خلال الإدلاء بشهادة من وزير العدل تثبت أن التصريح بالتخلي قد وقع بصورة قانونية و يتم إثبات حالة فقدان الجنسية بنسخة من حكم قضائي يثبت فيه بصورة نهائية.

و هذا ما يترتب عنه فقدان الشخص المعني صفة موظف عام و بالتالي يتم شطبه من قائمة المستخدمين في الإدارة و يتم توقيف راتبه بصفة نهائية.

### المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية

إن إكتساب الحقوق المدنية يسري على كافة الوظائف العمومية و كافة أعوان الدولة عموماً فهو شرط أساسي من شروط الإلتحاق بالوظيفة العمومية و يعكس العلاقة المتينة المتواجدة بين المواطنة و الوظيفة، و بما أن المشرع الجزائري أوجب توافر الحقوق المدنية كشرط من شروط التوظيف إلا أن فقدان الموظف بعد توظيفه لهذا الشرط يفقده بالتالي صفة موظف، و نتيجة لذلك فإن هذا الشرط يعتبر من بين شروط الإستمرار في الوظيفة، و على الرغم من هذا هناك بعض الحالات التي تؤدي إلى فقدان الموظف العام لحقوقه المدنية ما ينجم عنها إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته المستخدمة بصفة نهائية، هذا ما سنتناوله في المطلب الثاني و ذلك بعد التعرف على مختلف الحقوق المدنية.

1 نواف كنعان، مرجع سابق، ص 226.

2 محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 388.

3 المادة 27 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

### الفرع الأول: تعريف الحقوق المدنية

قبل التطرق لتحديد أنواع الحقوق المدنية التي يكتسبها الموظف وجب أولاً التعرف على مفهوم الحق.

يعرف الحق<sup>1</sup> على أنه قدرة أو سلطة إرادية تثبت للشخص تحقيقاً لمصلحة يحميها القانون، و هو سلطة أو مصلحة مشروعة تقرر للشخص على شيء مادي أو معنوي معين مع توفير الحماية القانونية لهذه السلطة أو المصلحة، و الحقوق بصفة عامة تنقسم إلى أنواع حقوق مدنية و حقوق سياسية.

و المهم من هذه الدراسة هي الحقوق المدنية التي يتمتع بها الموظف العام و التي إعتبرتها المادة 75 من قانون الوظيفة العمومية شرطاً<sup>2</sup> من شروط الإلتحاق بالوظيفة.

تعرف الحقوق المدنية أو كما يسميها البعض بالحقوق الطبيعية أنها تلك الحقوق التي يتمتع بها الشخص و الملازمة لحياته بإعتباره عضواً في الجماعة و فرداً في المجتمع الدولي الكبير حتى يتمكن من العيش في جو من الحرية و الإستقرار بما لا يتعارض مع مصلحة باقي أفراد المجتمع.

و تكون هذه الحقوق خارجة عن النطاق السياسي و يستوي في ذلك أن يكون الفرد وطنياً أو أجنبياً، و هي بذلك تثبت لجميع الأفراد بغض النظر عن جنسيتهم كما تعتبر حقوق لازمة لمباشرة الموظف لنشاطه العادي و لا يستطيع الإستغناء عن مزاولته لهذه الحقوق.

### الفرع الثاني: أنواع الحقوق المدنية

بما أن الموظف العام يعتبر فرداً من أفراد المجتمع فإنه يتمتع هو أيضاً بمجموعة من الحقوق المدنية كسائر غير و بالتالي فإن هذه الحقوق المدنية تنقسم حسب مضمونها و أثرها القانوني و ليس حسب قيمتها و أهميتها، و بوجه عام فهي تتوزع بين حقوق عامة و حقوق خاصة.

#### ❖ أولاً: الحقوق العامة

تمثل الحقوق العامة في مجموعة القيم التي تثبت لكل فرد إنسان بغض النظر عن هويته بإعتبارها مقومات لشخصيته، و هي الحقوق التي تكفل للفرد حماية شخصيته في مظاهرها المختلفة و هي تثبت للناس كافة دون

1 محمد أحمد، مدخل للعلوم القانونية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 1962، ص 06.

2 المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



تفريق بينهم على أساس الجنس أو الدين أو السن أو الجنسية و ذلك لحاجة و ضرورة كل فرد إليها من أجل حمايته في ذاته و ماله و عرضه و سائر مقومات وجوده و لهذا الغرض سميت بالحقوق العامة لأنها<sup>1</sup> تثبت لعامة أفراد الجنس البشري، كما يطلق عليها بالحقوق اللصيقة بالشخصية أو الحقوق الشخصية و يعتبر القانون المصدر المباشر لهذا النوع من الحقوق التي لا حصر لها و لكن يمكن ردها إلى طوائف ثلاثة تمثل كل واحدة منها مظهرا من مظاهر الشخصية، فمنها من ترمي إلى حماية الكيان المادي للإنسان كحقه في الحياة و سلامة جسده و يتكفل قانون العقوبات بمعاينة كل من يعتدي على هذه الحقوق التي تولد مع الشخص و تبقى لصيقة به .

و منها من يرمي لحماية الكيان الأدبي أو المعنوي للشخص كحقه في المحافظة على سمعته و شرفه و أخيرا منها من يهدف إلى تمكين الشخص من مزاولة نشاطه كحرية الشخص في التنقل و التملك و غيرها من الحقوق.

• **الحق في الحياة :** من المعتقدات التي أصبحت راسخة في<sup>2</sup> أذهان البشرية أن الله سبحانه و تعالى هو واهب نعمة الحياة للإنسان، و بعد الخلق و الإيجاد يأتي دور الإنسان في أن يعيش حياته كاملة و لقد حرصت الوثائق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان على تقرير حق الحياة، و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ذكر في مادته 3 بأن : " لكل فرد الحق في الحياة " .

• **الحق في الأمن :** يتوقف<sup>3</sup> تمتع الفرد بحقه في الحياة على ضرورة توفير الأمن له في أي زمان و مكان و تحت أي ظرف، فمن حق كل إنسان أن يعيش بأمان و دون خوف، كما أنه من واجب الدولة في ظل العلاقة التكاملية بينها و بين مواطنيها أن تحافظ على حياة أفرادها و على أمنهم و يتجلى ذلك في قوانين الدولة التي تمنع القتل و جميع أنواع العنف و يكون ذلك من خلال تدخل قوات الأمن و مؤسسات الجيش و الشرطة.

• **الحق في السلامة الشخصية :** إن السلامة الشخصية للإنسان يتسع مفهومها لتشمل كل مستلزمات حق الحياة و ملحقاتها، ذلك أن الإنسان كائن أراد الله تعالى له الحياة الكاملة الآمنة المطمئنة، و هي لا

1 أحمد سي علي ، مدخل للعلوم القانونية (النظرية العامة للحق و تطبيقاتها في القوانين الجزائرية)، دار هوم، الجزائر، 2010، ص 231.

2 هاني سليمان الطعيمات، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2003، ص 113.

3 كمال شطاب، حقوق الإنسان في الجزائر، دار الخلدونية ، الجزائر، 2003، ص 198.

تتحقق إلا بتمتع هذا الإنسان بجملة من الحقوق ترجع إلى سلامته الجسدية و إلى حفظه في كيانه البشري.

• **الحق في حياة خاصة :** و يقصد بالخصوصية هنا حق الإنسان في أن تحترم حياته الخاصة به، حيث ورد في المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و التي ركزت إلى حد بعيد للحفاظ على الجانب الخصوصي لحياة الفرد حيث نصت أنه : "لا يجوز تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني لتدخل في خصوصيته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته و لا بأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته"

• **الحق في حرية التنقل<sup>1</sup> :** و يقصد بها إمكانية تغيير الفرد لمكانه و مغادرته لإقليمه و العودة إليه وفقا لمشيئته لأي مكان و في أي وقت، فلكل فرد الحق في مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده و في العودة إليه. بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري قد أقر مجموعة من الحقوق العامة و المختلفة كالحق في حرمة الكرامة و الحق في التعليم و الحق في العمل و غيرها من الحقوق المدنية.

### ❖ ثانيا: الحقوق الخاصة

هي تلك الحقوق التي تقررها و تحميها قواعد القانون<sup>2</sup> الخاص و تتمثل في تلك القدرات و الإمكانيات التي يخولها القانون للشخص، كما أنها تثبت للأشخاص الذين تتوافر فيهم شروط و أسباب خاصة لكسبها و تهدف إلى حماية مصالح الفرد الخاصة إزاء غيره من الأفراد و إزاء الدولة حتى يتمكن من مواصلة نشاطه في محيطه العائلي و المالي.

و معيار التفرقة بين الحقوق الخاصة و الحقوق العامة هي أن الحقوق العامة تثبت لجميع الناس و على قدر المساواة، أما الحقوق الخاصة فهي تثبت للأفراد بأقدار متفاوتة و هي غير متساوية بين جميع الأفراد.

و ما تجدر الإشارة إليه أن الحقوق الخاصة تتعلق بروابط الأحوال الشخصية و روابط الأحوال المالية يختص بها الشخص وحده دون غيره خلافا للحقوق العامة التي تثبت لكافة الناس، و بذلك تنقسم الحقوق الخاصة إلى قسمين حقوق أسرية و حقوق مالية.

1 المادة 44 من دستور 1996 نصت على أن: " يحق لكل مواطن يتمتع بحقوقه المدنية و السياسية أن يختار بحرية موطن إقامته و أن ينتقل عبر التراب الوطني."

2 سي علي علي، مرجع سابق، ص 237.

• **الحقوق العائلية (الأسرية):** و تسمى أيضا بالأحوال الشخصية أو حقوق الأسرة و هي الحقوق التي تثبت للشخص بالنظر إلى مركزه في الأسرة التي ينتمي إليها و بإعتباره عضوا فيها.

و هي سلطات تقررها و تحميها<sup>1</sup> قواعد قانون الأحوال الشخصية بناء على روابط عائلية سواء كان ذلك بسبب الزواج أو المصاهرة أو النسب مثل حق الزوجة في النفقة من زوجها، حق الأبناء في التربية و التعليم و حق الإرث بسبب القرابة و قد تسمى أيضا بالحقوق الغير مالية فهي خارجة عن دائرة التعامل فلا يجوز بيعها و لا التنازل عنها.

• **الحقوق المالية:** وهي التي تحقق لأصحابها مصالح يمكن تقويمها بالمال و تصلح للتداول في سوق التعامل بالأشياء و السلع، و يعرف الحق المالي أنه إختصاص الشخص بمال أو شئ قابل للتعامل إختصاصا يقره القانون، فهذه الحقوق تحميها و تقرها قواعد القانون المدني. و تنقسم الحقوق المالية إلى ثلاثة أنواع حقوق معنوية، حقوق عينية و حقوق شخصية.

### الفرع الثالث: حالات فقدان الموظف العام لحقوقه المدنية

الجدير بالذكر أن<sup>2</sup> المشرع الجزائري يصنف حرمان أو فقدان الحقوق المدنية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 9 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 و المتضمن قانون العقوبات. و لكون التوظيف يتطلب شرط التمتع بالحقوق المدنية حسب مقتضى المادة 75 من قانون الوظيفة العمومية فإن فقدانها يكون بسبب العوارض التالية :

#### ✚ أولا: فقدان الأهلية القانونية

يقصد بالأهلية صلاحية الشخص في إكتساب حقوق و تحمل إلتزامات و مباشرة الأعمال القانونية التي تكسبه حقا أو تحمله إلتزاما، و الأهلية القانونية تعتبر من مميزات الشخص الطبيعي فعلى أساسها يتوقف تقدير و معرفة مدى ما يمكن أن يتمتع به الشخص الطبيعي و مدى ما يمكن أن يلتزم به من واجبات، و بالتالي هي ملازمة له و لا يجوز التنازل عنها.

1 نفس المرجع، ص 238.

2 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 199.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

فالموظف العام يتمتع بأهلية قانونية تكسبه حقوق و تحمله إلتزامات من خلالها يقوم بتصرفات و يكون قادرا على التعبير عن إرادته أثناء مباشرة أعماله القانونية، إلا أنه يحدث و قد يصاب الشخص بصفة عامة و الموظف بصفة خاصة بعوارض الأهلية و ما يترتب عنها لفقدان الأهلية القانونية و هي تتمثل في عوارض و مؤثرات تصيب شخصية الإنسان في عقله فتؤثر على تمييزه كالجنون و العته و هما سببان يفقدان إدراك الشخص و يشوب إرادته عيب من العيوب و بالتالي تكون تصرفاته باطلة بطلانا مطلقا أو في تدبيره فتنفسده كالسفه و الغفلة و يكون بذلك ناقص الأهلية و تعتبر كل تصرفاته باطلة و يتم الحجر عليهم، و بناء على ذلك فإن فقدان الموظف العام لأهليته القانونية بأحد عوارض الأهلية فإنه لا يكون شخصا<sup>1</sup> أهلا لمباشرة حقوقه المدنية.

### ثانيا: المحكوم عليه بعقوبة جنائية

المقصود بالعقوبة هنا هي جزاء يقرره المشرع و يوقعه القاضي على<sup>2</sup> من تثبت مسؤوليته في ارتكاب جريمة ما شرط أن تكون هذه العقوبة على قدر من الجسامة، فأحيانا قد يكون الموظف متابع لسبب غير مرتبط بممارسة نشاطه المهني و غالبا ما تتمثل هذه الحالة في ارتكاب الموظف أفعالا مجرمة جزائيا خارج مكان عمله فيؤدي ذلك إلى فقد الموظف العام كل أو جزء من حقوقه المدنية جراء إدانة جزائية في حالة الحكم عليه نهائيا بجناية أو جنحة مخلة بالشرف كأن يقبض الموظف لنفسه أو لغيره رشوة<sup>3</sup> أو يختلس ممتلكات أو أموال عمومية، أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن و هذا ما يضعه في موضع يستحيل عليه ممارسة مهامه و وظائفه بعد أن يقوم النائب العام أو وكيل الجمهورية بتبليغ المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يعمل بها الموظف المعني و المتابع جزائيا، كما أن الحكم على الموظف جزائيا و بحكم نهائي على نحو معين يؤدي إلى إنهاء خدمته لأن مثل هذا النوع من الجرائم مشينة تفصح عن شخصية غير جديرة لمتولي الوظيفة، فكل<sup>4</sup> فعل غير مشروع صادر عن إرادة جزائية يقرر له القانون عقوبة و يتم إثبات هذه العقوبة من خلال شهادة سوابقه القضائية التي تحمل ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة و طبيعة الفعل أو المخالفة المرتكبة، و من جراء ذلك

1 المادة 42 من القانون المدني الجزائري، ج ر ج عدد 78 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

2 فريدة بن يونس، تنفيذ الأحكام الجنائية، أطروحة شهادة دكتوراه في القانون الجنائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص 186.

3 المادة 27 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته المؤرخ في 20 فيفري 2006، ج ر ج عدد 14 الصادرة بتاريخ 20 فيفري 2006.

4 عبد الحكيم بوساحية، مسؤولية الموظف العام التأديبية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000، ص 38.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

يتم فورا توقيف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه و يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف و يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

و لا تسوى<sup>1</sup> وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا فيتم إثبات صفة الحكم النهائية بوثيقة صادرة عن الجهة القضائية المختصة.

و يعتبر الموظف في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في هذا البند فاقدًا لحقوقه المدنية من تاريخ الحكم البات عليه الصادر بالإدانة في حقه و يترتب عنه إنهاء خدمته لما له أثر مباشر على وضعه الوظيفي و عدم جواز إعادة تعيينه في وظيفته التي فصل منها و حرمانه من جميع حقوقه المالية.

و بما أن الموظف العام يحتل مركزا يختلف عن مركز الفرد العادي فهي بالتالي تختلف عن الجرائم التي يرتكبها هذا الفرد و عملا بذلك فإن فقدان الموظف لحرية يكون نتيجة حكم قضائي أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، و ما إستقر عليه الفقه و القضاء على أن يكون هذا الحكم صادرا عن محكمة مختصة عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة، كما أنه يشترط و حتى يترتب الحكم الجنائي أثره لابد و أن يكون الحكم نهائيا حائزا لقوة الأمر المقضي فيه هذا ما يوضع الموظف في موضع يستحيل معه ممارسة مهامه مما يؤدي لإنهاء علاقته القانونية و بقوة القانون هذا من جهة، و من جهة أخرى قد أضاف المشرع توافر بعض الصفات الأخرى في الموظف و التي تفقده حقوقه المدنية كسوء أخلاقه و سمعته التي تحط بقدرة أمام الناس و تمس كرامته، و هو ما يعني أن الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة و أخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء إلتحاقه بها لأن الموظف العام يحوز مكانة في غاية الأهمية تنعكس من خلال العلاقة التي تقوم بين الصفة التي يكتسبها الموظف و المهام السيادية التي تمارسها الدولة.

و خلاصة لما جاء ذكره في هذا المبحث يمكن القول أن لكل دولة الحق في أن تصنع من القوانين ما يخدم شغل وظائفها العامة على جميع مواطنيها من دون إستثناء، و بالتالي فإن فقد الموظف لإحدى هذه الشروط يفقده بذلك الصلاحيات الوظيفية المخولة له لذلك فإن شرط الجنسية الجزائرية و التمتع بالحقوق

1 المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المدنية لممارسة المهنة هي ليست شروطا للإلتحاق بالخدمة فحسب بل شرطاً للإستمرار فيها و بفقدانها يفقد الموظف صلاحيته للبقاء فيها.

### المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام لتعذر الإستمرار فيها

إن أسباب إنحلال الرابطة الوظيفية القائمة بين الموظف العام و الإدارة تختلف من حيث طبيعتها بين ما هو إداري كالتسريح و العزل و بين ما هو راجع لإرادة الموظف الحرة كما أن هناك أسباب أخرى منفصلة عن إرادتهما تنقضي بإنقضاء<sup>1</sup> مدة محدودة لا يتجاوزها الموظف و هي محددة في العادة ب 60 سنة و يحال بعدها الموظف للتقاعد بقوة القانون، كما أن وفاته تشكل سببا من الأسباب التي يتعذر عليه بعدها الإستمرار في عمله و نظرا لضرورة معرفة هذه الأسباب فإن الأمر يدعو إلى تخصيص مطلب لكل من التقاعد بقوة القانون في المطلب الأول، و شطب الموظف من قائمة المستخدمين بسبب الوفاة.

### المطلب الأول: التقاعد بناء على بلوغ السن القانونية

نظم التقاعد القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 و من الأهداف الأساسية التي جاء يحملها هذا القانون هو تأسيس نظام موحد للتقاعد، فمن أهم المبادئ التي يرتكز عليها هي توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق و الإمتيازات و التمويل فهو نظام يقوم على مبدأ التضامن الإجتماعي من خلال المساواة بين الموظفين من حيث الإمتيازات الممنوحة لهم.

و بناء على ذلك فإن الأنظمة الوظيفية عادة ما تحدد سنا معينة لمن يرغب في الإلتحاق بالوظيفة العامة و هو سن بداية التعيين المحددة ب 18 سنة كاملة على الأقل، كما تحدد هذه الأنظمة أيضا سنا لإنهاء الخدمة و ذلك ببلوغ الموظف سن الستين، حيث يقدر هذا النظام أن هذه السن متى بلغها الموظف لا يكون قادرا على مباشرة أعمال<sup>2</sup> الوظيفة من الناحيتين الجسمية و الذهنية و بذلك تعتبر خدمته منتهية و بقوة القانون.

و يعتبر التقاعد حق من الحقوق المعترف بها للموظف و يقصد به الإنهاء التام لخدمة الموظف العام و قطع علاقته نهائيا بالمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها و بذلك يفقد صفة موظف عام و يستفيد من معاش تقاعد يشكل حقا ذا طابع مالي و شخصي يستفيد منه مدى الحياة، و إحالة الموظف على التقاعد

1 ماجد راغب الخلو، مرجع سابق، ص 360.

2 نواف كنعان، مرجع سابق، ص 223.

من حيث كونه سببا لإنهاء الخدمة فهو لا يترتب عن على فكرة التأديب أو الجزاء و من ثم لا يلزم أن يسبق التقاعد تحقيقا مع الموظف<sup>1</sup> ، و يطبق هذا الإجراء على جميع الموظفين الذين بلغوا ستين (60) سنة من العمر على الأقل، أما بالنسبة للمرأة الموظفة ببلوغها الخامسة و الخمسون (55) سنة كاملة و أن يكونوا قد قضوا خمس عشر(15) سنة على الأقل في العمل. فببلوغ الموظف الحد الأقصى للسن القانوني تقوم الإدارة بإحالاته على التقاعد بقوة القانون باعتباره غير قادر بعدها على أداء وظائفه .

### الفرع الأول: شروط إكتساب الحق في التقاعد

بما أن التقاعد بقوة القانون يشكل الحالة العادية لإنهاء خدمة الموظف العام فإنه يستفيد خلالها من معاش تقاعد و الذي يتوقف منحه وجوبا على إستيفاء شرطين إثنيين هما :

#### الشرط الأول: شرط السن

حدد المشرع الجزائري سنا لإحالة الموظف على التقاعد و ذلك بمقتضى النص القانوني الذي يجبر الموظف العام على ترك منصب عمله ببلوغه سن التقاعد. فالسن القانونية هي العمر المقدرة في القانون لإنهاء خدمة الموظف من خلالها تتم إحالاته على التقاعد بقوة القانون حيث يتعذر على الموظف الإستمرار في وظيفته.

#### ■ تحديد سن الإحالة على التقاعد كمبدأ عام<sup>2</sup> :

لقد إعتد المشرع الجزائري نظام تحديد سن الإحالة على التقاعد و يعد هذا من أهم الضمانات المنوطة للموظف العام فيشكل ذلك حماية إجتماعية للموظف الذي لا يمكن إحالاته على التقاعد في سن متأخرة جدا عندما تكون قدراته الجسدية و الذهنية قد إنخفضت، أو في سن مبكرة عندما يكون الموظف قادرا على العطاء و الإبداع فقد حدد قانون التقاعد رقم 83-12 السن القانونية المحددة للإحالة على التقاعد<sup>3</sup> و هي بلوغ ستين (60) سنة من العمر بالنسبة للرجال، و خمس و خمسين (55) سنة بالنسبة للنساء بطلب منهن هذا ما جاء كأصل عام.

1 عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، رسالة ماجستير لإستكمال متطلبات الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط ، 2012، ص 120.

2 أمال بن رجال، مرجع سابق، ص 88.

3 المادة 03 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتضمن قانون التقاعد، ج ر ج عدد 42 الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

### ■ الإستثناءات على الأصل العام :

- و في هذا الإطار هناك حالات خاصة يستفيد من خلالها الموظف من تخفيض أو عدم اشتراط السن القانوني للتقاعد المحدد بستين سنة عند طلب أو إقرار حالة التقاعد، و يمكن حصرها في الحالات التالية :
- يستفيد الموظفون الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر من المعاش قبل بلوغهم سن الستين<sup>1</sup>.
  - تستفيد الموظفات اللائي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل مع تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد و ذلك في حدود ثلاث سنوات، و المقصود بالأولاد هنا هم الأولاد المكفولين.
  - لا يطلب إستيفاء شرط السن للتقاعد الموظف المصاب بالعجز التام و النهائي عندما لا يستوفي الشروط للإستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الإجتماعية.
  - كما أن المجاهدين يستفيدون من تخفيض في السن المطلوبة للإستفادة من الحق في معاش التقاعد ب خمس (05) سنوات<sup>2</sup>، لذلك فإنه يمكن للمجاهد التوجه إلى التقاعد بإرادته المطلقة و دون مراعاة شرط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 100%.
  - بالإضافة إلى ذلك توجد قواعد خاصة بتقاعد بعض الفئات المحددة قانونا بأحكام خاصة ممثلة في الإطارات السامية السياسية و التنفيذية للدولة.

### الشرط الثاني: شرط المدة القانونية للعمل

لكي يستفيد الموظف(ة) من معاش التقاعد يتعين عليه أن يكون قد قام بعمل فعلي مدة خمسة عشر سنة (15) على الأقل، و تعتبر مدة 15 سنة هي الحد الأدنى لمدة العمل أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة في العمل الفعلي.

1 المادة 07 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتضمن قانون التقاعد.

2 المادة 20 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983.



## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

كما أن هناك حالات جعلها المشرع تدخل في حكم فترات العمل<sup>1</sup> بالإضافة إلى فترات العمل الفعلية و هي تتمثل فيما يلي:

- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض و الولادة و حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- كل فترة إنقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد إستنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الإجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو إستئنافه.
- كل فترة إستفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50% على الأقل.
- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.
- كل فترة أدى خلالها الموظف إلتزامات الخدمة الوطنية.
- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة.

و إضافة لما سبق ذكره تجدر الإشارة أنه لا بد على الموظف العام أن يكون قد دفع طيلة هذه المدة إشتراكات الضمان الإجتماعي حتى يتسنى له الإستفادة من معاش التقاعد.

إلا أنه يمكن للموظف الذي بلغ السن القانونية للتقاعد و لم يستوفي شروط العمل و الإشتراكات المطلوبة أن يستفيد من إعتداد سنوات التأمين في حدود خمس سنوات كحد أقصى من أجل تغطية حجم الإشتراكات و ذلك حسب الكيفيات التالية<sup>2</sup>:

\*خمس سنوات (05) على الأكثر إذا كان الموظف يبلغ ستين (60) سنة.

\*أربع سنوات (04) على الأكثر إذا كان الموظف يبلغ إثنين و ستين (62) سنة .

\*سنتان (02) على الأكثر إذا كان الموظف يبلغ ثلاث و ستين (63) سنة.

\*سنة واحدة (01) على الأكثر إذا كان الموظف يبلغ أربع و ستين (64) سنة.

1 المادة 11 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

2 المادة 10 الفقرة 02 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 المتعلق بالتقاعد.

و نتيجة لذلك فإنه رغم إستيفاء الموظف لكل الشروط القانونية لتمتعه بحق التقاعد من سن قانونية و مدة الخدمة و كذلك من جميع الإشتراكات المعتمدة إلا أنه لا يمكن إحالته على التقاعد قبل تبليغه بقرار منح المعاش<sup>1</sup> ، و عليه قد وجب القيام بجميع الإجراءات اللازمة مع صندوق التقاعد من أجل حصوله على الحصة الأولى من معاش التقاعد و هذا شرط أساسي لإقرار إحالة الموظف على التقاعد و في كل الأحوال فإن هاته الإحالة لا يمكن أن تصدرها الإدارة قبل إشعار الصندوق الوطني للتقاعد و تبليغ الموظف المعني في نفس الوقت و هو إجراء إلزامي مفروض على الإدارة و ينبغي على صندوق التقاعد إتخاذ قراره في أجل أقصاه ثلاثة أشهر إعتبارا من تاريخ إيداع طلب الإحالة على التقاعد، و بناء على ذلك يبعث صندوق التقاعد إشعارا بقراره قبل نهاية الأجل المذكور، و الغرض من هذا الإجراء هو تجنيب جعل الموظف دون مورد رزق بين التاريخ الذي أنهيت فيه خدمته و توقف راتبه و التاريخ الذي سيستلم فيه أول حصة من معاش التقاعد.

### الفرع الثاني: أداءات التقاعد

بمجرد إحالة الموظف على التقاعد يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق و تسديده بصفة منتظمة و يتم تقييم هذا المعاش و تحديده على أساس مبلغ المرتب الذي قد تقاضاه الموظف، و عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد<sup>2</sup>، و تتمثل أساسا الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

1- معاش مباشر يمنح على أساس نشاط الموظف بالذات و يضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.

2- معاش منقول يتضمن:

أ- معاش للزوج الباقي على قيد الحياة.

ب- معاش لليتامى.

ت- معاش للأصول.<sup>3</sup>

1 بن رجال أمال، مرجع سابق، ص92.

2 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 226.

3 المادة 05 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

### منحة التقاعد:

و هو مبلغ مالي يدفع مرة واحد فور تقاعد الموظف و تطبق عليه نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد بإستثناء قاعدة الحد الأدنى، و قد خصص المشرع الجزائري منحة التقاعد للموظفين الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للإستفادة من معاش التقاعد، ويشترط على الموظف الذي لم يكمل 15 سنة في الخدمة ليفتح له الحق في منحة التقاعد أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 05 سنوات على الأقل و أن يكون قد بلغ سن الستين.

و إذا تحصل الموظف على منحة التقاعد و إستمر في ممارسة نشاطه المهني و إستوفى الشروط المطلوبة للإستفادة من معاش التقاعد يمكنه الحصول على هذا الأخير بدل منحة التقاعد على أن يرجع المبالغ التي قبضها بإسم منحة التقاعد بإتفاق يبرمه مع الصندوق الوطني للتقاعد.

### معاش التقاعد:

يقصد بمعاش التقاعد الحق المالي<sup>1</sup> الذي يمنح للموظف العام على أساس نشاطه و عمله المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية فهو حق ذو طابع مالي و شخصي يستفيد منه مدى حياته و يتصل بالشخص الموظف لا غيره، الموظف عند إنتهاء خدمته بإحالاته على التقاعد يستفيد من معاش و يتم حسابه على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه الموظف أي الراتب و مدة الخدمة، و الأجر له أهمية بالغة في قانون التقاعد لأن أقساط الإشتراكات تتحدد بنسبة من الأجر، كما أن الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها الموظف المتقاعد تحدد على ضوء الأجر الذي يقتطع منه الإشتراك.

بالإضافة إلى منح مبلغ المعاش للمتقاعد الحق في الإستفادة من زيادة في معاشه على الزوج المكفول بواسطة علاوة يحدد مبلغها عن طريق قرار صادر عن وزير العمل و الضمان الإجتماعي بناء على إقتراح مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد، و تمنح هذه العلاوة إذا كانت موارد الزوج قليلة عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد إذ أنه لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من زيادة واحدة على الزوج المكفول<sup>2</sup> واحد في حالة تعدد الأزواج .

1 أحمد سنه، مرجع سابق ، ص 173.

2 المادة 15 الفقرة 02 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

و من أجل حماية القدرة الشرائية للفئات المتقاعدة قد لجأ المشرع الجزائري إلى تحديد الحد الأدنى المضمون لمبلغ المعاش حيث لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>، أما بالنسبة للمبلغ الأقصى للمعاش فهو لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الذي يساوي 80% من الأجر الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي.

و في جميع الأحوال يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاش التقاعد من اليوم الأول<sup>2</sup> من الشهر الذي يبلغ فيه الموظف المعني سن التقاعد و ذلك عند إستيفائه الشروط المنشئة للحقوق. و في هذه الحالة لا يمنح المعاش بأي حال من الأحوال إلا عند الإنهاء الفعلي للعمل.

### ○ أساس حساب معاش التقاعد:

#### 1- عناصر تصفية المعاش:

يصفى المعاش على أساس 03 عناصر أساسية و هي الأجر المرجعي، مدة الخدمة، نسبة الإعتماد لسنوات التأمين .

#### ➤ الأجر المرجعي:

و هو الأجر<sup>3</sup> الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي أي الخاضع للإقتطاعات الخاصة بالضمان الإجتماعي و منها نسبة التقاعد و الذي يحسب على النحو التالي :

- إما متوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد.
- و إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له<sup>4</sup>.

1 المادة 16 من القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999.

2 المادة 21 من القانون رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المنضمين قانون التقاعد.

3 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 144.

4 المادة 13 من القانون رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث التقاعد المسبق.

### ➤ فترة التأمين:

و هي سنوات العمل المعتمدة و تضم فترات الخدمة الفعلية و تضاف إليها الفترات التي تكون في حكم فترة عمل المحددة بنص المادة 11 من قانون التقاعد.

### ➤ نسبة الإعتماد لسنوات التأمين:

حيث تحتسب كل سنة من مدة الخدمة القابلة للتصفية بنسبة 02.5% من عناصر الأجر الشهري المكون لقاعدة تصفية المعاش.

### 2- حساب مبلغ معاش المتقاعدين:

يتم حساب معاش التقاعد<sup>1</sup> على أساس حصر عناصر تصفية المعاش تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ معاش التقاعد وفق الخطوات التالية :

- يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للعامل حسب مساره المهني.
- يضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الإعتماد و هي 02.5% للحصول على نسبة معينة.
- يحسب مبلغ الأجر المرجعي على النحو السابق ذكره.
- تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي و الحاصل هو المعاش التقاعدي الذي تضاف له علاوة عن الزوج المكفول.

بما أن خدمة الموظف العام تنتهي ببلوغه السن القانونية للتقاعد و بقوة القانون فإن حالة العجز الكلي المترتب عن حادث العمل الذي أصيب به الموظف يترتب عنه أيضا إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية و ذلك بإحالاته على التقاعد. فأداء الخدمة الوظيفية يستلزم أن يتمتع الموظف العام بجد أدنى من اللياقة الصحية و البدنية حتى يتمكن من النهوض بأعبائها و ذلك مراعاة للمصلحة العامة و حفاظا على مصلحة<sup>2</sup> الموظف في نفس الوقت، إلا أنه قد يحدث في الحياة العملية و يتعرض الموظف أثناء أو بسبب تأدية وظيفته إلى مخاطر عديدة هذه الأخيرة تمس بدرجة كبيرة جسم الموظف فتعطل لديه القدرة على

1 المادة 17 مكرر من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتضمن قانون التقاعد.

2 ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 363.

الكسب<sup>1</sup> بل و قد يمتد تأثيرها السلبي إلى حياته اليومية و هذا ما يعرف بحوادث العمل التي قد يترتب عليها عجز تام و كلي في أداء الموظف لمهامه الوظيفية مما يتعذر عليه إستمراره فيها مما يؤدي إلى إحالته على التقاعد، و بناء على ذلك فقد أحدث المشرع الجزائري على غرار غيره من التشريعات قانونا خاصا يحمي طائفة الموظفين المعرضين لهذا النوع من الحوادث و ذلك بالتحديد ما جاء به القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

و يعرف حادث العمل أنه كل حادث يتعرض له الموظف و تنتج عنه إصابة بدنية ناجمة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في إطار علاقة العمل، و يعد بمثابة حادث عمل الحادث الذي وقع أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى مكان عمله أو الإياب منه أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون المسار قد انحرف إلا للضرورة القصوى و سواء كان ذلك الحادث طرأ أثناء القيام بالعمل خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم، أو مزاولة نشاط خارج ساعات العمل.

و يعد عجز الموظف الكلي المحدد بنسبة 10% أو أكثر لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية من الأسباب الجدية التي تمنح المؤسسة أو الإدارة المستخدمة حق المبادرة<sup>2</sup> في إنهاء علاقة العمل و ذلك بإحالته للتقاعد مع الإلتزام بتحمل كافة الإلتزامات التي تقررها القوانين و التي تتكفل بها منظمة الضمان الإجتماعي.

و حتى يستفيد الموظف من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل لا بد أولاً أن يتم التصريح بالحادث من قبل المصاب أو من معه في ظرف 24 ساعة، أو من قبل الإدارة إعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة و بعد معاينة الحادث و التأكد من حالة العجز الدائم للموظف الذي يجد من قدرته كبتز رجل موظف في منصب سائق بسبب حادث عمل فإن حالة العجز يتم إثباتها بشهادة طبية<sup>3</sup> من طرف طبيب مختص مستشار لدى هيئة الضمان الإجتماعي وفق سلم تنقيط يأخذ بعين الإعتبار عند تحديد نسبة العجز عدة معايير كسن المصاب، القدرات و المؤهلات المهنية و حالته العائلية و الإجتماعية .

1 أمال بن رجال، مرجع سابق، ص 182.

2 أحية سليمان، مرجع سابق، ص 337.

3 المادة 42 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم، ج ر ج عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

بعد أن يتوفر لدى هيئة الضمان الإجتماعي عناصر الملف و لا سيما منها التصريح بالحادث يجب عليها البث في الطابع المهني لهذا الحادث في ظرف 20 يوما بعد أن تجري تحقيقا إداريا داخل المؤسسة أو الإدارة التي يعمل بها المصاب، فإذا تبين وقوع الحادث أثناء أداء الموظف لمهامه ترسل وجوبا نسخة من المحضر الذي تعده الجهة الإدارية في أجل 10 أيام إلى هيئة الضمان الإجتماعي لمكان الحادث و بناء على ذلك يجرى الطبيب المختص شهادة العجز الدائم و ترسل إحداها لهيئة الضمان الإجتماعي و تسلم الثانية إلى الموظف المصاب.

و يترتب عن العجز<sup>1</sup> معاش للمؤمن له الذي يضطره للإنتقطاع عن عمله بسبب عجز أذهب بنصف قدرته على العمل نتيجة قيامه بأعمال وظيفته أو بسببها، إلا أن قانون التأمينات الإجتماعية قد رتب عن حالة المصاب الذي يعتره عجز دائم عن العمل الحق في ريع يحسب على أساس الأجر المتوسط الذي يتقاضاه خلال إثني عشرة (12) شهرا التي سبقت إنقطاعه عن العمل و يسد مبلغ الريع شهريا عند تاريخ إستحقاقه.

و بعد التأكد من عدم قدرة الموظف في أداء مهامه بسبب العجز الذي لا يرجى منه شفاؤه تتم دراسة ملف المعني بالنظر في إحالته للتقاعد المبكر و بقوة القانون لأسباب مترتبة عن حادث عمل يتم إتباع الإجراءات التالية :

- دراسة الملف للتأكد من إحتوائه على تقارير طبية مفصلة عن حالة الموظف.
- إستدعاء الموظف لمقر الهيئة إذا كانت حالته الصحية تسمح بذلك للكشف عليه.
- في حالة إقتناع الهيئة بعدم قدرة الموظف على القيام بمهامه كليا و عدم وجود فرصة معقولة لتحسن حالته مستقبلا يصدر قرار من الهيئة ينص على أن الموظف عاجز عجزا كليا و بشكل نهائي و قطعي عن القيام بمهام عمله فتتم إحالته على التقاعد.

و بالتالي فإن خدمة الموظف العام تنتهي في حالة ما إذا ثبت عجزه صحيا مما يحول دون أداءه لوظائفه بموجب قرار من الهيئة الطبية و يكون ذلك من تاريخ تبليغ جهة عمله بقرار الهيئة، و يدفع معاش<sup>2</sup> العجز شهريا عند حلول أجل الإستحقاق منذ يوم إبلاغه بقرار إنهاء خدمته بإحالته للتقاعد.

1 المادة 31 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر ج عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983.

2 المادة 43 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

### المطلب الثاني: وفاة الموظف العام

تعرف الوفاة أنها مفارقة الروح للجسد فهي حق وقدر مكتوب على كل إنسان والعمر محدد بميقات معلوم عند الله تعالى<sup>1</sup> فتلك سنة الله في خلقه، و الوفاة واقعة مادية طبيعية بيد الله يضع بها حدا لوجود الإنسان<sup>2</sup>. و كما هو الحال في جميع التشريعات فإن خدمة الموظف تنتهي بوفاة، و تعتبر واقعة الوفاة من بين الأسباب القانونية والشرعية لإنهاء الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالإدارة، كما يترتب عنها أيضا إنقضاء الحقوق و الإلتزامات المترتبة له سواء كانت هذه الوفاة حقيقية أو حكمية، فالوفاة الحقيقية هي التي تنتج في ظل ظروف طبيعية عادية بتوقف القلب و أجهزة الجسم عن كل نشاط أو حركة أما الوفاة الحكمية فهي التي تتم بمقتضى حكم قضائي<sup>3</sup> ، فالموظف كغيره من الكائنات الحية ينتابه ما ينتابهم من أحوال و تغيرات قد يحدث و أن يفارق الموظف الحياة و بالتالي تنقطع جميع علاقاته و صلته التي كانت قائمة أثناء حياته، و على العموم فإن حادثة الوفاة لا تثير إشكالا إلا أن الأمر يتعلق هنا بدوي الحقوق و ما يترتب لهم من حقوق، فهذه الحالة تستوجب التطرق إلى نقطتين الأولى تتعلق بالوفاة الطبيعية و التي ليس لها علاقة بالعمل أما الثانية متمثلة في الوفاة الناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل .

### الفرع الأول: حالات وفاة الموظف

بما أن خدمة الموظف العام تنتهي بوفاة فإن حالة الوفاة هذه تختلف بين وفاة طبيعية لا علاقة لها بوظيفة و مهنة الموظف و وفاة تسبب فيها مرض مهني أو حادث عمل نتيجة قيام الموظف عمله و هذا ما سنتناوله في الدراسة على النحو التالي .

#### ■ الوفاة الطبيعية:

الوفاة الطبيعية هي واقعة مادية طبيعية بيد الله سبحانه و تعالى تنتج في ظل ظروف عادية يصاب بها أي شخص نتيجة توقف قلبه و أجهزة جسمه عن العمل، فهذه الحالة من الوفاة ليس لها علاقة بعمل الموظف.

1 ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 378.

2 أحمد سي علي، مرجع سابق، ص 57.

3 المادة 11 من الأمر 02-05 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الأسرة، عدد 15، ج ر ج ، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005.



و إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي إلتزام في ذمة الإدارة إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الإجتماعية.

### ■ الوفاة الناجمة عن مرض مهني أو حادث عمل:

قد تكون الوفاة ناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل كما هي محددة في قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية ، فيعتبر حادث عمل<sup>1</sup> كل حدث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في إطار ممارسة الوظيفة كما يمكن أن تكون ناتجة عن مرض مهني يصيب جسم الموظف كالتسمم أو التعفن و غيرها من الأمراض كما جاء تحديدها في القانون السالف الذكر، و إثر وقوع هاته الوفاة تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق<sup>2</sup>، و على إثر ذلك لا يمكن الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل و منحة الوفاة الممنوحة على أساس التأمينات الإجتماعية.

### الفرع الثاني: أداءات وفاة الموظف

بما أن وفاة الموظف المؤمن له إجتماعيا تشكل خسارة كبيرة بالنسبة لعائلته و الأشخاص الذين كان يعولهم خاصة في الجانب المادي، فإن الوفاة تعتبر خطر إجتماعي يغطيه قانون التأمينات الإجتماعية، حيث يدفع إلى عائلة المتوفى و الأشخاص الذين هم في عهده عائدا يسمى بمنحة الوفاة الذي يدفع مرة واحدة و ريعا شهريا بهدف تعويض ذوي الحقوق من المصاريف الناجمة عن وفاة المؤمن له و الإنقطاع المفاجئ لراتبه و يستحق ذوي الحقوق هذه المنحة مهما كان سن المتوفى و مهما كان سبب الوفاة سواء كانت الوفاة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل الوظيفي أو الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هو محدد في القانون الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية، و مهما كان مدخول ذوي الحقوق المهم أن يكون للموظف المتوفى صفة مؤمن له إجتماعيا، لكن قبل البدء في الحديث عن هذه التعويضات و جب توضيح من هم المستفيدون أولا منها و بمعنى آخر من هم ذوو الحقوق المقصودين في نص المادة الذين حددتهم تشريعات التأمينات الإجتماعية .

1 المادة 06 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

2 أمال بن رجال، مرجع سابق، ص92.

ذوو الحقوق<sup>1</sup>:

إثر وفاة الموظف قد يترك أشخاصا كانوا تحت رعايته و مسؤوليته و هم ذوو الحقوق فيستفيد كل هؤلاء من معاش منقول و هم الأفراد المحددون من طرف المشرع على سبيل الحصر كالتالي :

1- زوج المتوفى بمعنى ( الزوج إذا كانت المتوفاة هي الزوجة و الزوجة إذا كان المتوفى هو الزوج )

2- الأولاد المكفولين و الذين يقل سنهم عن ثماني عشر (18) سنة.

- ويعتبر أيضا الأولاد المكفولين الذين :

. الأولاد الذين يقل عمرهم عن خمس و عشرين (25) سنة.

. الأولاد الذين يقل عمرهم عن إحدى و عشرين (21) سنة ويواصلون الدراسة.

. البنات دون دخل أيا كان عمرهن.

. الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة و المكفولين من الإناث مهما يكن سنهم.

. الأولاد أيا كان سنهم و الذين تعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي وظيفة بسبب عاهة أو مرض

مزمن.

. و يحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذي إستلزم عليهم التوقف عن

الدراسة بسبب حالتهم الصحية.

3- الأصول المكفولين، حيث يعتبر مكفولين أصول المؤمن له، أو أصول زوجه المكفولين عندما لا تتجاوز

مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

أولا: منحة الوفاة

سواء كانت الوفاة طبيعية ليست مترتبة عن حادث عمل أو وفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني فإن

ذوي الحقوق يستفيدون من منحة وفاة<sup>2</sup> بمجرد أن يكون الموظف المتوفى قد مارس نشاطا مهنيا حتى تاريخ

وفاته شرط أن لا تكون علاقة العمل قد إنتهت قبل وفاته كما أن الحق في منحة الوفاة يمنح بدون شرط مدة

معينة للعمل.

1 المادة 67 من القانون رقم 11-08 المؤرخ في 05 جوان 2011 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، ج ر ج عدد 32 الصادرة بتاريخ 08 جوان 2011.

2 المادة 47 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

و منحة الوفاة هي المبلغ الذي يستفيد منه ذوو حقوق المتوفى و التي تدفع مرة واحدة إثر وفاة الموظف و في حالة تعددهم توزع عليهم بالتساوي، كما أنها في الأصل هي مترتبة لمواجهة المصاريف الناتجة عن وفاة المؤمن له إثر إنقطاع موارد الدخل. و تختلف هذه المنحة عن منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الإجتماعية إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال الجمع بين المنحتين.

كما أن منحة الوفاة لا تستوجب أي شرط يتعلق بمدّة معينة يجب أن يستوفيهها المتوفى حتى يكون لذوي حقوقه الحق في الإستفادة منها و ما تجدر الإشارة إليه أن الإستفادة من منحة الوفاة لا يشترط فقط أن تكون أثناء فترة خدمة الموظف أي أثناء أو خلال ممارسة الموظف لمهنته أو وظيفته و إنما هي مقررة كذلك لذوي حقوق صاحب معاش العجز أو معاش التقاعد أو معاش التقاعد المسبق. و بناء على ما هو مقرر في نص المادة 51 فإنه يحق لذوي حقوق الأشخاص الإستفادة من منحة الوفاة دون الإخلال بالحقوق الأخرى التي يخولهم إياها التشريع الخاص بالتأمينات الإجتماعية لا سيما منها التعويضات التي تقدمها هيئات الضمان الإجتماعي من باب التأمين على المرض.

و قد حدد المشرع الجزائري المعيار الذي يتم من خلاله تحديد المبلغ المستحق فيقدر رأسمالها<sup>1</sup> بإثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري للموظف.

و يلاحظ هنا أن المشرع قد فضل منح المبلغ دفعة واحدة و هو نفس النهج الذي إتخذه بعض التشريعات كالأردن و السودان، في حين فضلت بعضها إتخاذ طرق أخرى مثل إعتداد النسب المئوية في كل من سوريا و مصر.

و يسقط الحق في الحصول على منحة الوفاة عن الموظف المتوفى بحادث عمل أو مرض مهني في حال حصول ذوي الحقوق على منحة الوفاة من باب التأمينات الإجتماعية كون أن المشرع قد نص على عدم جواز الجمع بينهما.

### ○ مبلغ منحة الوفاة:

عند إستكمال هيئة الضمان الإجتماعي للإجراءات و وصول الملف كاملا يبدأ في حساب مبلغ المنحة الذي يساوي إثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له

1 المادة 47 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

و لا يجوز أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup> هذا يعني أن هيئة الضمان الإجتماعي تقوم بطلب شهادة الراتب المتضمنة 12 شهرا قبل وفاة المؤمن له و تأخذ الراتب الأحسن أي المرتفع مضروبا في 12 و الناتج هو الذي يمثل منحة الوفاة و لكن إذا كان هذا الناتج أقل من الراتب الوطني الأدنى المضمون (12000 دج في الوقت الحالي) فإن هذا المبلغ أي المحسوب وفقا للراتب الوطني الأدنى هو الذي سيؤخذ بعين الاعتبار كمنحة وفاة لما في ذلك حماية واسعة لذوي الحقوق.

و لكي يدفع نظام التأمينات الإجتماعية منحة الوفاة لابد على ذوي الحقوق إحترام الشكليات التي يفرضها القانون بتقديم الوثائق اللازمة لذلك و هي على الخصوص :

- 1- شهادة وفاة المؤمن له إجتماعيا.
- 2- شهادة عمل الموظف.
- 3- كشف الراتب.
- 4- شهادة عائلية تثبت زواج المتوفى.
- 5- شهادة مدرسية بالنسبة للأولاد الأكثر من 21 سنة و الذين يعملون بموجب عقد تمهين أو طلبية.
- 6- شهادة طبية تثبت إعاقة و إستحالة ممارسة وظيفة بالنسبة للأولاد العاجزين أو المقعدين أو المرضى.

### ثانيا: ريع ذوي الحقوق

أشرنا سابقا إلى أن الوفاة الطبيعية أو حادث العمل قد ينتج عنه وفاة الموظف الذي قد يختلف وراءه ذوي الحقوق مما يستوجب صرف منحة لهؤلاء و التي تسمى بمنحة الوفاة، إضافة إلى تلك المنحة فإن ذوي حقوق المتوفى يستفيدون من ريع أي تعويض شهري و هذا ما أشار<sup>2</sup> إليه القانون رقم 83-13 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19: " إذا أسفر حادث عن الوفاة يدفع ريع لكل من ذوي حقوق المصاب إعتبارا من تاريخ الوفاة ."

1 المادة 48 الفقرة 02 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

2 المادة 53 من الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بمحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر ج عدد 42 الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

## الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

كما أن الريع عبارة عن منحة تصرف لذوي الحقوق و تسمى أيضا بمنحة الأيلولة، و يحسب الريع<sup>1</sup> على أساس الراتب المرجعي و هذا الأخير عبارة عن الراتب المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي تقاضاه المتوفى خلال الإثني عشر (12) شهرا السابقة للتوقف نتيجة الحادث.

و حتى يتمكن ذوي الحقوق الاستفادة من ريع الوفاة لابد أن يقدموا للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية ملف يتضمن الوثائق التالية :

- 1- شهادة طبية تثبت وفاة الموظف الذي تعرض لحادث عمل.
  - 2- شهادة عائلية.
  - 3- بطاقة فردية.
  - 4- شهادات مدرسية أو شهادة التربص.
  - 5- شهادة عدم إعادة الزواج.
  - 6- شهادة عدم وجود مدخول للإناث.
  - 7- شهادة عدم وجود مدخول أو وجود مدخول إلا أنه يقل عن الراتب الشهري الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للأصول الذي كان يعولهم المتوفى.
- فبعد تقديم ذوي الحقوق الملف إلى مصلحة ريع حوادث العمل و الأمراض المهنية الذي يواصل بدوره إجراءات التكفل بالريع وفقا لما يلي :

إن الإجراء الأول هو الإطلاع على الملف و التأكد خاصة من وجود التصريح<sup>2</sup> بحادث العمل و الشهادة التي تثبت أن الوفاة وقعت جراء الحادث.

ثم يلي ذلك التأكد من صفات ذوي الحقوق ومدى إستيفاء كل فرد منهم لشروط الاستفادة من الريع. و يبقى للمصلحة الحق في طلب أي وثيقة تراها ضرورية لدفع الريع.

كما تقوم المصلحة ذاتها بطلب وثائق أخرى أهمها شهادة الراتب و التي تطلبها من الإدارة المستخدمة هذه الشهادة يجب أن تتضمن راتب 12 شهرا للسنة السابقة.

1 المادة 39 من الأمر رقم 96-19: " يحسب الريع على أساس الاجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي تقاضاه الضحية خلال الإثني عشر شهرا تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث."

2 المادة 13 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

و نجد أن المشرع الجزائري قد حدد نصاب كل من ذوي الحقوق على النحو التالي:

### ❖ 1- تحديد أنصبة ذوي الحقوق:

تختلف هذه الأنصبة من شخص<sup>1</sup> لآخر في الحالات المبينة كالتالي:

#### \* أ- في حالة وجود الزوج:

- يستحق نسبة 75% من مبلغ معاش الهالك إذا لم يكن له ولد و لا أحد من أصول الزوج الذي بقى على قيد الحياة.
  - يستحق نسبة 50% من مبلغ معاش الهالك إذا كان يوجد إلى جانب الزوج ذو حق ( ولد أو أحد الأصول) فيحدد مبلغ الزوج بنسبة 50% من المعاش، والمعاش المنقول لذوي الحق الأخر بنسبة 30%.
  - يستحق نسبة 50% من مبلغ معاش الهالك للزوج، و عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل) فيقسم مبلغ المعاش بالتساوي بينهم (ذوي الحقوق) الآخرون الذين يستحقون 40% من إجمالي المعاش .
- و تتراجع هذه النسب في حالة ما تغير عدد ذوي الحقوق، كما يجوز أيضا لأولاد الهالك من زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول، أما في حالة تعدد الأرامل يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوي.
- كما تجدر الإشارة أن مصطلح زوج يفيد المرأة و الرجل، و إذا كان للموظف الضحية أكثر من زوج فيأخذن النصيب المحدد قانونا ويتم قسمته عليهن بالتساوي.
- إذا كانت إستفادة الزوج من الربيع تتوقف على شرط الزواج الشرعي<sup>2</sup> من المتوفى فهنا تثار مشكلة الزوجة المطلقة، ففي ظل غياب نص على ذلك فهنا نرجع إلى القواعد العامة الواردة في قانون الأسرة.
- فإذا توفي الزوج و كانت الزوجة أثناء عدة الطلاق الرجعي هنا يكون لها حق الإستفادة من ربيع الوفاة كون أن العلاقة الزوجية ما زالت قائمة، أما إذا توفي الزوج و كانت الزوجة مطلقة طلاقا بائنا فهنا لا تستحق أي تعويض لإنتفاء العلاقة الزوجية.

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 146.

2 نفس المرجع، ص 147.

**\*ب- في حالة عدم وجود الزوج:**

يستحق ذوو الحقوق الآخرون في حالة عدم وجود الزوج حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي :

. يستحق مبلغ 45% من مبلغ المعاش إذا كان ذو الحق من أبنائه.

. يستحق مبلغ 30% من مبلغ المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله.

يثبت صندوق الضمان الإجتماعي أحقية ذوي الحقوق في الحصول على المنحة بعد تدقيقه في الوثائق المقدمة من طرفهم، و يحصلون عليها من تاريخ الوفاة.

**❖ سقوط الحق في الحصول على المنحة:**

يسقط حق ذوي الحقوق في الحصول على منحة الوفاة في الحالات التالية:

▪ في حالة وفاة المستفيد فإن كان الزوج هو المتوفى فهنا يقسم الربع بين اليتامى المكفولين بالتساوي، أما

إذا كان غير الزوج في هذه الحالة يستفيد ذوو الحقوق من ريع منقول يحسب على أساس ريع المتوفى<sup>1</sup>.

▪ إذا لم تعد تتوفر في المستفيد من المنحة الشروط المفروضة لنيلها مثلا إذا أصبح دخل أحد الأصول

يفوق الحد المطلوب و هو المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

و يسري السقوط إعتبارا من نهاية الشهر الذي فقدت خلاله هذه الشروط.

أما في حالة إعادة زواج الأرملة من جديد فهنا تفقد حقها في المعاش إعتبارا من تاريخ الزواج و يقسم على

الأطفال المستفيدين من الربع<sup>2</sup>.

كما أن هناك حالة إستثنائية و المتمثلة أساسا في وفاة المستفيد من ريع حادث عمل، في هذه الحالة يستفيد

ذوي حقوقه من ريع منقول أي أن الربع الذي كان المتوفى يستفيد منه ينتقل إلى ذوي حقوقه و تطبق عليه

نفس الإجراءات السابقة غير أن منحة الوفاة لا تكون تلك المخصصة لحوادث العمل بل المتعلقة بالتأمينات

الاجتماعية، و يحسب الربع إنطلاقا من الربع الذي كان يستفيد منه المتوفى و ليس من شهادة الراتب.

أما مبلغ ريع كل فرد و الأقساط فتحسب بنفس الطريقة السابقة و شروط الإستفادة هي نفسها المذكورة

سابقا. هذا و يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاشات المنقولة لذوي الحقوق غداة وفاة المالك و تدفع مستحقات

1 المادة 56 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

2 المادة 16 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتضمن قانون التقاعد.

المعاش كما هو مقرر قانونا عند تاريخ الوفاة إلى ذوي الحقوق و عند عدم وجود ذوي الحقوق تدفع هذه المستحقات إلى ورثة المتوفى.

و قد أشارت إلى هذه الحالة المادة 56 من نفس القانون " في حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل غير ناجم عن الحادث يستفيد ذوو حقوقه من ريع منقول يحسب على أساس ريع المهالك".

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن وفاة الموظف

بمجرد أن يتم الإعلان عن وفاة الموظف المعني يسقط بذلك عنه مناط التكليف و يتم تبليغ المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس لديها الموظف المتوفى بحالة وفاته فلا تكفي الواقعة المادية لوفاته أو بمجرد سماع خبر الوفاة بالصحف و إنما أن تثبت الواقعة بدليل رسمي يسمى بشهادة الوفاة والتي يتم إثباتها بنسخة من مستخرج شهادة الوفاة بمصلحة الحالة المدنية تتضمن هوية المتوفى و تاريخ و مكان وفاته حيث يتم إستعمالها في إعداد مقرر الشطب بسبب الوفاة و شهادة توقيف الراتب و هذا مراعاة لترتيب كافة الآثار القانونية حيث أنه و في حالة فقدان الموظف سواء في الجزائر أو في خارجها فإنه و طبقا لأحكام الأمر رقم 70-20 المؤرخ في 19 فيفري 1970 المتعلق بالحالة المدنية لاسيما المادة 89 و ما بعدها فإنه يجوز التصريح بوفاة الموظف المعني. و إذا تم التصريح بالوفاة فلا بد من تحديد تاريخها مع مراعاة القرائن المعبرة من ظرف الحادث في حالة بيان اليوم و لا يجوز أبدا أن يكون التاريخ غير محدد، و يشار إلى ذلك في سجلات الوفيات .

و عليه فإنه يتم شطب<sup>1</sup> الموظف المتوفى من القائمة الإسمية للموظفين التابعين للمؤسسة أو الإدارة العمومية بناء على مقرر الشطب بسبب الوفاة التي يحررها ضابط الحالة المدنية ليتم إعلان الإنقطاع التام و النهائي للعلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العام بمؤسسته أو إدارته المستخدمة و زوال جميع الآثار القانونية المترتبة عنها و تمتع ذوي حقوقه العديد<sup>2</sup> من الإمتيازات المالية.

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 324.

2 علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 223.



### خلاصة الفصل الثاني:

خلاصة لكل ما سبق ذكره في الفصل الثاني المتعلق بإنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون أو الإنهاء الغير إرادي للخدمة يمكن الخروج بنتيجة والقول أن إنحلال الرابطة الوظيفية إذا كانت تنتهي بإرادة منفردة من قبل الإدارة و الموظف العام نفسه فإن هذا لا يمنع من وجود أسباب أخرى غير إرادية تخرج عن نطاق كلا الطرفين و هذا ما أحدثه المشرع الجزائري عندما جعل من بين أسباب إنهاء الخدمة هي فقدان إحدى شروط التوظيف كما لو فقد الموظف جنسيته الجزائرية بإعتبارها رابطة الإنتماء إلى الدولة و كذا الشأن بالنسبة لفقدان الحقوق المدنية و التي من خلالها يتمكن الفرد بصفة عامة و الموظف بصفة خاصة من ممارسة حياته الطبيعية كفقده لأهليته أو إرتكابه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف و ما يتأتى عنها من حرمان الموظف ممارسته لحقوقه لذلك لا يمكن أن يستمر الموظف في قطاع وظيفته و ينصرف عنها فقده لراتبه و كل حقوقه و يستمر ذلك إلى غاية أن تثبت براءته و يعاد رد إعتباره، هذا من جهة و من جهة أخرى ينبغي التذكير أيضا أن خدمة الموظف تنقضي بإنقضاء مدة محددة لا يمكنه تجاوزها و هي عادة ما تكون محددة ب 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء في هذه الحالة تتم إحالة الموظف على التقاعد و بقوة القانون إذ يتعذر بعدها إستمراره في وظيفته، بالإضافة إلى ذلك يتم شطب الموظف العام من قائمة المستخدمين في الإدارة التي يعمل بها نتيجة وفاته و التي تعتبر الحالة الطبيعية التي يتعرض لها الموظف فكل شئ في الحياة موقوت بأجل معلوم عند الله تعالى و تلك سنة الله في خلقه.

## خاتمة:

عرضنا من خلال هذه الدراسة موضوعا مهما في الحياة العملية و الذي يتصل اتصالا وثيقا بالوظيفة العامة ألا و هو النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، فقد تناول هذا البحث حالات إنهاء خدمة الموظف و التي تنتهي متى حل أي سبب من الأسباب الموجبة لانقضاء الخدمة سواء كانت تلك الأسباب إرادية أو بقوة القانون. فطبيعة العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف العام بالإدارة تفرض أن لا تكون هذه العلاقة أبدية لذلك نجد أن الدول أخذت في تشريعها بسن طرق و حالات إنهاء هذه العلاقة المتمثلة في الرابطة النظامية التي تربط الموظف بالدولة، كما أن أسباب فصل الموظف من الخدمة تتعدد و تختلف باختلاف التشريعات الخاصة بالوظيفة في كل دولة.

و على هذا النحو نجد أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد تناول حالات إنهاء خدمة الموظف العام و لذلك اقتضت منا الدراسة بيان مختلف الأسباب، فخدمة الموظف تنتهي فيما لو أهمل منصب عمله نتيجة غيابه مدة خمسة عشر يوما دون مبرر مما يترتب عنه عزله أو أن يتم تسريحه نتيجة ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة كما سبق تحديد هذه الأخطاء، و نتيجة لذلك لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة هذا من جهة، كما نجد من جهة أخرى أن القانون قد حول الموظف مجموعة من الحقوق في إطار العلاقة القانونية الوظيفية هذه الحقوق تمكنه من فض العلاقة التي تربطه بالإدارة و بإرادته المنفردة و هو ما يندرج ضمن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية و التقاعد بناء على طلب من الموظف و إذا كان إنهاء الخدمة يتم عن إرادة أحد الطرفين أي بإرادة الإدارة أو الموظف إلا أن هذا لا يعني عدم وجود أسباب قانونية يترتب عنها إنهاء الخدمة و بقوة القانون كأن يفقد الموظف العام إحدى الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة لاعتبارها شرطا من شروط التوظيف و شرطا أساسيا للاستمرار في الوظيفة من جنسية جزائرية و حقوق مدنية، كما أن بلوغ الموظف سنا قانونية محددة يترتب عنها انحلال الرابطة الوظيفية كون هذا الموظف قد بلغ من العمر عتيا لا يمكن تجاوزه، بالإضافة إلى ذلك هناك حالة طبيعية محددة بأجل موقوت عند الله تعالى و التي يترتب عنها تلقائيا إنهاء العلاقة و هي وفاة الموظف .

و كأي نظام قانوني فإن الوظيفة العامة كغيرها ينبغي عليها أن تلتزم بتحديد مجموعة الضوابط و الإجراءات التي تقوم عليها ذلك حتى يتسنى للموظف الإطلاع عليها باعتباره اللبنة الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة و أداة

فعالة لتحقيق أغراض أساسية، و ما ينبغي الإشارة إليه أنه على الرغم من عدم استمرارية علاقة الموظف بالإدارة إلا أن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة فهناك بعض الروابط التي تبقى تجمعها و تشده بالإدارة و هي بمثابة آثار مترتبة عن ترك الخدمة تشمل فيما لو كان الموظف له حقوق تجاه الإدارة منها حصوله على راتب شهري من اليوم الذي تنتهي فيه خدمته و بطبيعة الحال يقاس هذا الحكم حسب السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة كإحالة الموظف على التقاعد سواء كان برغبة منه أو بقوة القانون هذا المرتب يكفيه لمواجهة أعباء الحياة بعد قضائه عدد معين من السنوات في الخدمة.

كما أن وفاة الموظف تنتج عنها آثار مادية تؤول لذوي حقوق المتوفى و المتمثلة في عائد مالي يستحقه أفراد أسرته أو كما جاءت تسميتهم في القانون بذوي الحقوق، مقابل ذلك هناك بعض الحالات التي يحرم فيها الموظف من استحقاقه لراتبه أين يقع إنهاء الخدمة بفقدان الموظف لجنسيته الجزائرية و حقوقه المدنية، أو جراء ارتكابه لخطأ مهني جسيم كما أن عزله من منصبه يجرمه من مرتبه الذي كان يتقاضاه لا و ليس بذلك فقط بل لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.

و ما تجدر الإشارة إليه أنه بالرغم من انحلال الرابطة القانونية الوظيفية لأي سبب من الأسباب السابقة فإن هذه العلاقة تفرض على الموظف أيضا التزامات حتى بعد قطع صلته بالإدارة و هذا ما يتمثل في كتمان الأسرار المهنية التي اطلع عليها أثناء خدمته .

لقد حاولنا من خلال هذا البحث دراسة أهم النقاط التي يثيرها الموضوع لنخلص في الأخير إلى مجموعة من النتائج نوجزها كما يلي :

- أن الموظف العام لا يبقى في الخدمة إلى مالا نهاية، فهناك أسباب تؤدي لإنهاء الرابطة الوظيفية التي تشده بهيئته المستخدمة منها من له علاقة بإرادة كل من الإدارة و الموظف و منها من تنتهي بقوة القانون.
- تعد سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف في فترة تربصه بسبب عدم كفاءته المهنية سلطة مطلقة لا يوجد عليها أية قيود و لم ترسم لها أية إجراءات، بخلاف سلطتها في حالة الموظف بعد التشييت أين تكون سلطتها مقيدة لا يمكن ممارستها إلا باتخاذ إجراءات معينة و التحقق من توافر شروط محددة.
- يترتب على إنهاء الخدمة بقوة القانون إنهاء الرابطة العقدية بين الموظف و الإدارة فلا يجوز له أن يؤدي عملا و بالتالي لا يستحق راتباً و يتحرر الموظف من التزامات الوظيفة باستثناء المحافظة على أسرار المهنة.

- ينبغي على الموظف العام الاستمرار في قطاع وظيفته عند تقديمه لطلب استقالته إنما يتوجب عليه أن يمارس وظيفته إلى غاية قبول طلبه من الإدارة.
- كما أن هناك مجموعة من التوصيات التي ينبغي تداركها لاحقا:
- أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يهتم بوضع مفاهيم عامة و جامعة لبعض المصطلحات المهمة كالعزل، التسريح و التقاعد.
- ضرورة العمل على أفراد قطاع الوظيفة العمومية بإطار قانوني خاص ينظم و يحكم عقوبة التسريح و العزل من المنصب.
- يتوجب أيضا من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إبراز بعض المسائل ذات الأهمية كالتقاعد بناء على طلب الموظف أو حالة وفاة الموظف.
- و في هذا السياق أيضا أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى فكرة الاستقالة الجماعية في قانون الوظيفة العامة رغم خطورتها، كما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يدرج العزل ضمن العقوبات التأديبية التي جاءت بها المادة 163 مما ينبغي عليه تدارك ذلك لاحقا.
- و في ختام ذلك لا يسعنا إلا القول أن الإنهاء التام للخدمة يعتبر وضعية قانونية تفقد متولي الوظيفة صفة موظف عام و هو يتقرر بنفس الأشكال التي تم التعيين فيها، كما أن هناك مبدئين أساسيين يظهران في مجال إنهاء خدمة الموظف من جهة أن الرابطة التي تشد الموظف بالإدارة ليست أبدية، و من جهة أخرى أن العلاقة بين الموظف و الإدارة لا تنتهي من تلقاء نفسها و إنما يكون ذلك بناء على تحقق أحد الأسباب المنهية للخدمة.
- و أخيرا ، فإننا ندعو الله عز و جل أن تنفع هذه الدراسة المتواضعة التي تناولت موضوع النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام كل مهتم أو قارئ أو باحث أو طالب علم و أننا أسهمنا في إثراء هذا الموضوع، فإذا أصبنا فتلک من الله و فضله و لنا أجران و إن أخطأنا فالخطأ من شيم البشر و لنا أجر واحد و ما توفيقنا إلا بالله عليه توكلنا و إليه ننيب فهو نعم المولى و نعم المصير.

تمت بحمد الله و عونه

جدول الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	إعذار موظف
2	مقرر التوقيف
3	قرار العزل
4	إستدعاء المثول أمام المجلس التأديبي
5	قرار التسريح

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية:.....

مدير المؤسسة

المؤسسة:.....

إلى السيد (ة):.....

إرسال رقم : .....

الموضوع : إعداد موظف

- المرجع : - المنشور الوزاري رقم : 109 / م.م / 99 المؤرخ في : 16 / 02 / 1999 .  
- تعليمة الوظيف العمومي رقم : 1024 المؤرخة في 11 / 12 / 1995 .

نظرا لغيابكم عن العمل الغير شرعي منذ تاريخ :..... إلى اليوم.....

يؤسفني أن أعلمكم بأنكم تعتبرون متخلين عن منصبكم

و المطلوب منكم إشعار الإدارة بتقديم مبرر غيابكم هذا

وفي حالة عدم تقديم أي مبرر قبل تاريخ :.....

ستتخذ ضدكم الإجراءات القانونية طبقا للمنشور المذكور المرجع أعلاه

حرر ب...في....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

مقرر التوقيف

إن السلطة التي لها صلاحية التعيين.

بمقتضى المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

و بمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و لا سيما المادتين 130 و 131.

بمقتضى المرسوم التنفيذي (ذكر المرسوم المسير لوضعية الموظف)

بناء على المقرر (المتضمن الوضعية الأخيرة للموظف)

نظرا لعرض حال المؤرخ في.....

اعتبارا لكون الأفعال المنسوبة إلى السيد(ة).....

تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة.

يقرر

المادة الأولى يوقف السيد(ة) :.....الرتبة.....من مهامه(ها).....إبتداء من....

المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا تتجاوز شهران لا يتقاضى الموظف(ة) الموقوف أي مرتب عدا المنح العائلية.

المادة الثالثة : يكلف السيد .....بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر.

حرر ب:.....يوم.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار العزل

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

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 184 منه،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بناء على القرار رقم....المؤرخ في....في....المتضمن ترسيم/تعيين....(بيان الإسم و اللقب) في رتبة....إبتداء من....،
- و بناء على الإعذارات رقم....المؤرخة في....الموجهة للمعني(ة)،
- و بناء على أوصلة الإستيلاء رقم....المؤرخة في....،
- و بإقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى : يعزل.....(بيان الإسم و اللقب) بسبب إهمال المنصب إبتداء من.....  
المادة الثانية : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار.

حرر ب.....في.....



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية

إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة).....

الرتبة:.....

العنوان:.....

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية يوم...على الساعة...و ذلك ب...للنظر في الملف التأديبي.

و في هذا الإطار أذكركم بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، كما أنه بإمكانكم الإستعانة بمدافع تختارونه كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في أجل ثمانية أيام قبل تاريخ إنعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر ب.....في.....

(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار التسريح

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

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بمقتضى المرسوم رقم...المؤرخ في....المتضمن إنشاء.....
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في....المتضمن ترسيم/تعيين....(بيان الإسم و اللقب) في رتبة...ابتداء من.....، و بناء على محضر إجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمععة في مجلس تآديبي بتاريخ.....،
- و بإقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى : يسرح.....(بيان الإسم و اللقب) بسبب خطأ مهني جسيم (أو فترة تربص غير مجدية)، حسب الحالة، إبتداء من.....

المادة الثانية : يكلف (السلطة الإدارية المخولة)..... بتنفيذ هذا القرار.

حرب.....في.....

قائمة المصادر و المراجع :

أولا : قائمة المراجع

الكتب و المؤلفات باللغة العربية

❖ الكتب العامة:

1. بلقاسم أعراب، القانون الدولي الخاص الجزائري، ج2، دار هومه للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003.
2. بن عمار مقني، إجراءات التقاضي و الإثبات في منازعات الجنسية، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2009.
3. سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ط2، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
4. طيب زروقي، الوسيط في الجنسية الجزائرية، ط2، مطبعة الكاهنة، الجزائر، 2002.
5. عبد اللطيف رسلان عودة، النظرية العامة للإستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.
6. علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.
7. علي خطار الشنطاوي، القانون الإداري الأردني، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2009.
8. علي سي أحمد، مدخل للعلوم القانونية (النظرية العامة للحق و تطبيقاتها في القوانين الجزائرية)، دار هومه، الجزائر، 2010.
9. علي علي سليمان، مذكرات في القانون الدولي الخاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
10. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
11. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط2، جسور النشر و التوزيع، الجزائر، 2007.
12. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
13. كمال شطاب، حقوق الإنسان في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2003.
14. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.

15. مازن راضي ليلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
16. محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013.
17. محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2003.
18. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ و أحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005.
19. محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني لمتعدد الجنسيات، ط2، دار هومه، الجزائر، 2006.
20. محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006.
21. نواف كنعان، القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2003.
22. هاني السليمان الطعيمات، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2003.

❖ الكتب المتخصصة:

1. حمدي قبيلات، إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2003.
2. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
3. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
4. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
5. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزور، الجزائر، 2011.
6. عبد الله الشيخ عصمت، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
7. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
8. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2004.

9. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار هومه، الجزائر، 2006.
10. محمد أنس جعفر قاسم، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
11. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
12. محمد حمد الشلماي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2007.
13. محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، كلية الحقوق، الإسكندرية، 2005.
14. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومه، الجزائر، 2013.

#### ✚ الكتب باللغة الأجنبية:

1. Jean Claude Javillier. droit du travail. 7ème édition. 1999.
2. Jean louis morceau. la fonction publique. principes généraux. Paris. 1987.

#### ✚ الأطروحات و الرسائل

##### أ- أطروحات دكتوراه:

1. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم القانونية و الإدارية، جامعة محمد الحاج لخضر، باتنة، 2006-2007.
2. قويسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012.

3. فريدة بن يونس، تنفيذ الأحكام الجنائية، أطروحة شهادة دكتوراه في القانون الجنائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.

ب- رسائل ماجستير:

1. عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي و قانون العمل، مذكرة تخرج

إجازة المدرسة العليا للقضاء، محكمة الخروب، مجلس قضاء قسنطينة، 2003-2006.

2. وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير في علوم

التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011.

3. الخثير بوزيداوي، الخطأ المهني الجسيم و أثره في علاقة العمل، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء،

مجلس قضاء قسنطينة، 2003-2006.

4. إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق،

جامعة الجزائر، 2001-2002.

5. عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، رسالة ماجستير في القانون

العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.

6. أمال بن رجال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في

الحقوق، جامعة بن خدة يوسف، الجزائر، 2007-2008.

7. محمد مبارك البداح، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة، رسالة ماجستير في القانون العام،

كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

8. مفيدة فيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة

منتوري، قسنطينة، 2008-2009.

9. حياة عمرراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
10. عبد الحميد بن علي، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011.
11. عبد الحكيم بوسايحة، مسؤولية الموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000.
12. مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
13. أجمد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، أطروحة ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2007.
14. أحمد سنه، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، شهادة ماجستير في الإدارة و المالية العامة، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005.
15. صالح قويسم، نظام العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2008.
16. نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2008.
17. الحاج محمد سودي، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة شهادة ماجستير في القانون الخاص، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان، 2007-2008.

✚ المقالات:

- محمد عثمان فتوح، مدخل لإجراءات المحاكم التأديبية، مقال في مجلة العلوم الإدارية، الصادر بتاريخ جوان 1994.

✚ المجلات:

- مجلة مجلس الدولة عدد 05، سنة 2004.

✚ النصوص القانونية

❖ القوانين الأساسية (الدساتير) :

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

❖ النصوص التشريعية:

أ- الأوامر:

1. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.
2. الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.
3. الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل و يتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 15، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005.
4. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.



ب- القوانين:

1. القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983.
2. القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983 المعدل و المتمم بـ :
  - بالمرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11 أفريل 1994 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 20، الصادرة بتاريخ 13 أفريل 1994.
  - بالأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.
  - بالأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 38، الصادرة بتاريخ 04 جوان 1997.
  - بالقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999.
3. القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بمحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996.
4. القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 جوان 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم بموجب الأمر 05-02 المؤرخ في 27 فيفري 2005، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 15، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005.
5. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.
6. القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته المؤرخ في 20 فيفري 2006، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 14، الصادرة بتاريخ 08 مارس 2006.
7. القانون رقم 11-08 المؤرخ في 05 جوان 2011 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 32، الصادرة بتاريخ 08 جوان 2011.

❖ النصوص التنظيمية:

1. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
2. المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04 جويلية 1988 المنظم للعلاقات بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 27، الصادرة بتاريخ 06 جويلية 1988.
3. المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 74، الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998.
4. المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.
5. المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التأمين على البطالة، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.
- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.

✚ المناشير:

1. المنشور 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 الصادر عن المديرية العامة بالوظيف العمومي المتضمن إجراءات إنذار الموظفين الذين أهملوا وظائفهم.
2. المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130-131 من المرسوم 85-59.

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
	إهداء
	شكر و تقدير
	قائمة المختصرات
	ملخص الدراسة
أ	مقدمة .....
9	الفصل الأول: الإنهاء الإرادي لخدمة الموظف العام .....
10	المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف العام تبعا لإرادة الهيئة المستخدمة .....
11	المطلب الأول: العزل من المنصب .....
11	الفرع الأول: تعريف العزل .....
12	الفرع الثاني: حالات العزل .....
14	الفرع الثالث: إجراءات العزل .....
17	المطلب الثاني: تسريح الموظف العام .....
17	الفرع الأول: تعريف التسريح .....
18	الفرع الثاني: أسباب التسريح .....
19	الفرع الثالث: إجراءات التسريح .....
29	المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام تبعا لإرادته .....
30	المطلب الأول: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية .....

30	الفرع الأول: تعريف الاستقالة .....
32	الفرع الثاني: أنواع الاستقالة .....
33	الفرع الثالث: شروط و ضوابط الاستقالة .....
38	الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن الاستقالة .....
39	<b>المطلب الثاني: التقاعد بناء على طلب الموظف</b> .....
41	الفرع الأول: التقاعد المسبق .....
45	الفرع الثاني: التقاعد دون شرط السن .....
47	الفرع الثالث: التقاعد النسبي .....
48	خلاصة الفصل الأول .....
50	<b>الفصل الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون</b> .....
51	<b>المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بصفة تبعية</b> .....
52	<b>المطلب الأول: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها</b> .....
52	الفرع الأول: تعريف الجنسية .....
53	الفرع الثاني: اكتساب الجنسية .....
54	الفرع الثالث: حالات فقدان الموظف العام لجنسيته أو تجريده منها .....
61	<b>المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية</b> .....
61	الفرع الأول: تعريف الحقوق المدنية .....
61	الفرع الثاني: أنواع الحقوق المدنية .....
65	الفرع الثالث: حالات فقدان الموظف العام لحقوقه المدنية .....

68	المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام لتعذر الإستمرار فيها .....
68	المطلب الأول: التقاعد بناء على بلوغ السن القانونية .....
69	الفرع الأول: شروط اكتساب الحق في التقاعد .....
72	الفرع الثاني: أداءات التقاعد .....
78	المطلب الثاني: وفاة الموظف العام .....
78	الفرع الأول: حالات وفاة الموظف .....
79	الفرع الثاني: أداءات وفاة الموظف .....
86	الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن وفاة الموظف .....
87	خلاصة الفصل الثاني .....
89	خاتمة .....
93	جدول الملاحق .....
94	قائمة الملاحق .....
100	قائمة المراجع .....
109	فهرس المحتويات .....