

المركز الجامعي صالحى أحمد النعامه  
معهد الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# انتهاء العلاقة الوظيفية في التسريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص: قانون إداري

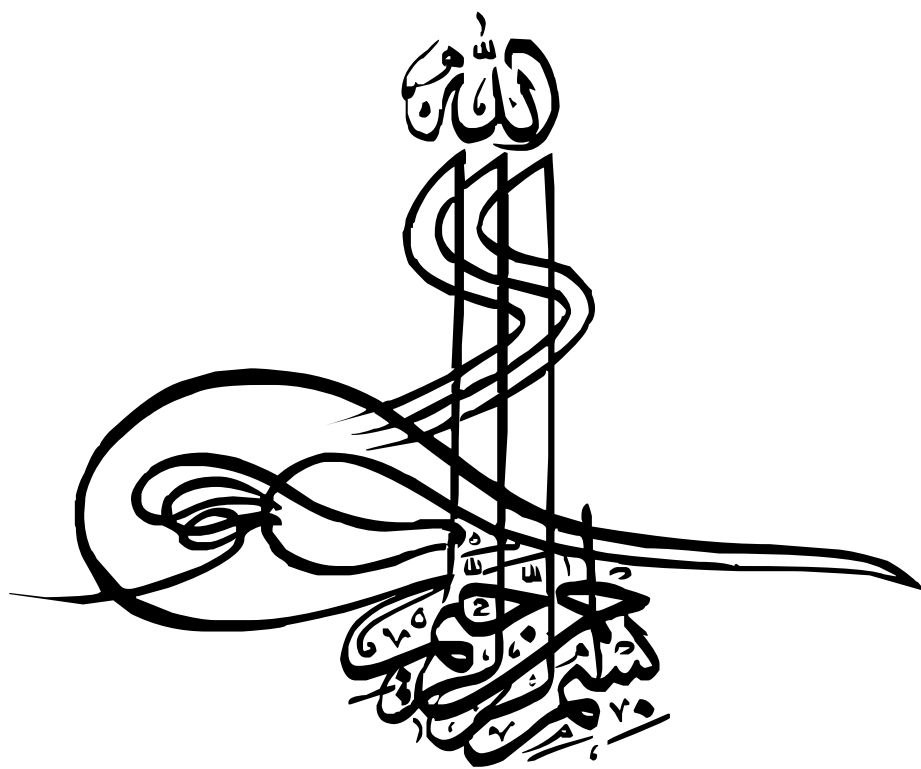
إعداد الطالب:

- تومي أبوبكر

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
أ/ شريفى الشريف	أ/ محاضر قسم أ	رئيساً
أ/ خليفى محمد	أ/ محاضر قسم أ	مشرفاً ومقرراً
أ/ رافعى ربيع	أ/ مساعد قسم أ	مناقشاً

السنة الجامعية 2020 / 2021



﴿وَقُلْ إِعْمَلُوا فِيسِرَى اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسْتَرِدُّونَ إِلَى

عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

[ سورة التوبة - الآية 105 ]

## شكر وعرافان

" أتقدم بداية بالشكر لله سبحانه وتعالى الذي بنعمته تتم الصالحات بتوفيقى لإنجاز هذا العمل ولرسوله صلى الله عليه وسلم".

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل "الدكتور خليفي محمد" على قبوله إشرافى ومنحى العديد من التوجيهات والنصائح التي كانت مدعمة بالمساعدات والمجهودات المبذولة.

كما أتقدم بالشكر الكبير إلى لجنة المناقشة المحترمة على قبولهم مناقشة مذكرتي.

كما أشكر كل أساتذة قسم الحقوق الذين كان لهم الفضل في وصولي إلى هذه المرحلة، وأتقدم بالشكر الجزيل لكل من مد يد العون لي في إبداء ملاحظة أو تقديم معلومة.

ونسأل الله عز وجل التوفيق.

## الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة، إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى أعز إنسانة في حياتي، التي أنارت دربي بنصائحها، وكانت بحرا صافيا يجري بفيض الحب، والبسمة إلى من زينة حياتي بضياء البدر، وشموع الفرح، إلى من منحنتني القوة والعزيمة، لمواصلة الدرب، وكانت سببا في مواصلة دراستي.

إلى من علمتني الصبر والاجتهاد، إلى الغالية على قلبي "أمي الحبيبة".

إلى أبي العزيز أطال الله في عمرك.

إلى إخوتي الكرام كل واحد باسمه.

إلى زوجتي الفاضلة وبناتي قرة عيني "إيمان و ابتهاج نور اليقين".

إلى كامل العائلة الكريمة الكبير والصغير، وزملاء الدراسة متمنيا لهم التوفيق في حياتهم اليومية، وعلى وجه الخصوص الأستاذ الكريم والبشوش خيرى محمد الذي أتمنى له طول العمر والهناء، وإلى صديقنا الأستاذ بوفلجة سفيان حفظه الله ورعاه وسدد خطاه.

إلى زملائي الأعزاء محاوي هواري و هاشمي مولاي و جباري ياسين متمنيا لهم الصحة والعافية.

## قائمة المختصرات:

ق.أ.ع.و.ع: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ق.أ.ن.ع.م.إ.ع: القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

ج. ر: الجريدة الرسمية.

ج. ج: الجمهورية الجزائرية.

ط: الطبعة.

ص: الصفحة.

# المقدمة

لقد خص المشرع الجزائري أهمية كبيرة للموظف العمومي باعتباره الأداة المباشرة لتنفيذ الأوامر داخل الدولة، من أجل تحقيق أهدافها في حسن سير المرفق العام، وذلك باعتبار الدولة شخص معنوي عام لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي، ينفذ إرادتها ويعبر عنها وهو الموظف العمومي. ولهذا حاول المشرع الجزائري إعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها، وبالفعل مع مرور الزمن أصبح لها نظام خاص بها يبين ويحدد الواجبات والحقوق الخاصة بالموظفين، وأيضاً فك العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة والموظف.

وعلى هذا الأساس غالباً ما تكون علاقة الموظف بالإدارة مستقرة في النظام المغلق الذي تنتهجه غالبية الدول، فيكون هذا الاستقرار محفوفاً بجملة من الحقوق والامتيازات التي يسعى إليها الموظف أن تكون في صالحه، وتخدم مساره المهني وتجعله يرقى إلى الرتب ودرجات، بل وحتى الوظائف العليا في الدولة، كون هذه الأخيرة بوصفها شخصاً معنوياً عاماً لا تتصرف إلا بواسطة الموظف. لأنّ الموظف هو رأس الحرية في الدولة وتقع عليه مسؤولية المواجهة والتطبيق لتحقيق الأهداف المسطرة، كما أنّ تحديد ماهية الموظف ضيقاً وواسعاً، يكون حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لكل دولة، ولهذا هناك عدّة اتجاهات ورؤى تحاول وضع تصور لها للموظف العمومي.

ومن مظاهر كل اتجاه، العمل على إيجاد نظام تأديبي يكفل إقامة توازن دقيق بين متطلبات الصالح العام المتمثلة في حصر الإدارة على تأمين انتظام سير المرافق العامة وبين حق الموظف في توفير الضمانات والإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني والنفسي.



## أهمية الموضوع:

لموضوع انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري أهمية كبيرة سواء من الناحية العلمية أو

العملية:

- الأهمية العلمية: أنه يمس طائفة كبيرة من أفراد المجتمع ألا وهم الموظفون العموميون وهذا للإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع، وكذلك حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي الاستفادة من هذا البحث.
- الأهمية العملية: معرفة حقوق وواجبات الموظف بعد انتهاء نشاطه الوظيفي، لأنه كثيراً ما تثار نزاعات بين الموظف والإدارة ومحاولة إيجاد حلول واقتراحات من أجل تذليل الصعوبات التي تواجه الراغبين في ترك وظائفهم.

**دوافع اختيار الموضوع:** تتمثل الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع في:

- الدوافع الذاتية: وتتمثل عموماً في الرغبة الشخصية والملحة لمعالجة جوانب هذا الموضوع لتبين ماله وما عليه من إبهام لا يعتبره من أهم مواضيع القانون الإداري والأكثر جذباً للباحثين المتخصصين في القانون الإداري.
- الدوافع الموضوعية: تتمثل في المساهمة ولو بقليل من أجل إثراء المكتبة بمرجع علمي متواضع الذي يهتم بالإدارة والموظف، لأنّ موضوع الوظيفة العامة فيه نقص في المراجع.
- إشكالية الدراسة:

إن قيام العلاقة الوظيفية يرتكز على أساس قانوني وتنظيمي كما أن نهايتها تقوم على أحد

الأسباب التي تحددها هذه النصوص، فما هي أوجه وحالات إنهاء هذه العلاقة الوظيفية؟

ويترتب عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كالتالي:

- ما المقصود بنهاية العلاقة الوظيفية؟

- ما هي صور انتهاء العلاقة الوظيفية؟

- فيما تتمثل أحكام وأثار انتهاء العلاقة الوظيفية؟

### المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية الأساسية المطروحة اتبعنا منهجاً علمياً يناسب موضوع الدراسة وهذا بإتباع المنهج الوصفي من خلال وصف أسباب وحالات انتهاء العلاقة الوظيفية، وكذلك المنهج التحليلي من خلال عرض النصوص القانونية وشرحها.

### - محاور الدراسة:

توافقاً مع منهجية البحث، قسمنا خطة الدراسة لمعالجة الموضوع إلى فصلين:

- يتعلق الفصل الأول بنهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي والذي تمّ تقسيمه إلى مبحثين، تطرقنا

في المبحث الأول إلى نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، أمّا المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى

نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة.

- أمّا الفصل الثاني، قمنا بدراسة العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي، والذي تمّ تقسيمه هو الآخر

إلى مبحثين، تطرقنا في المبحث الأول إلى التسريح، أمّا المبحث الثاني فخصصناه لدراسة

العزل.

# الفصل الأول

نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي

تظل الإدارة المعاصرة تتسم أكثر بالفعالية وحسن التنظيم وتعمل بروح الجماعة كفريق متكامل وبموظفين مشاركين في صناعة القرارات، أي الإدارة التشاركية. من التخطيط والمبادرة والرؤى الثابتة. فالموظفين هم أداة الدولة لتسيير مرافقها وأداء متطلباتها العامة، فهم المرآة العاكسة لها ولا توجد في حد ذاتها إلا من خلال الموظفين المتعاقدين والأعوان الذين يعملون باسمها ولحسابها؛ ومن مهام الدولة تنظيم وضبط الحياة المهنية للموظف ابتداء من أول مرحلة توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة المهنية بعدة طرق حددتها القوانين.<sup>1</sup>

وعليه يواجه الموظف العام من الناحية القانونية والإدارية عدة وضعيات قانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية قد تكون عادية يؤدي فيها مهامه ووظائفه، وقد تكون غير عادية تؤدي إلى انقطاع مؤقت عن الوظيفة التي يمارسها، دون أن يكون انفصال نهائي عن الوظيفة. ومن خلال ما سبق خصصنا في هذا الفصل دراستنا حول نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي، وذلك في بحثين المبحث الأول خصصناه لإنهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة والمبحث الثاني إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة.

<sup>1</sup> بلعربي عبد الكريم\_ نعيمى توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، المركز الجامعي نور البشير البيض\_ الجزائر، العدد 16، جانفي 2017، ص195.

## المبحث الأول

### نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة

قد يضطر الموظف خلال مساره المهني إلى تغيير مكان عمله لتحسين مستواه الوظيفي وبالتالي المادي، ويكون هذا التغيير ذاتيا أي بطلب منه، ويتمثل ذلك في وضعية الانتداب (المطلب الأول)، كما قد يضطر إلى طلب التوقف مؤقتا من أجل التكفل بأموره الشخصية، التي لا يمكنه التفرغ إليها وهو في منصب وظيفته، ويتمثل ذلك في الإحالة على الاستيداع (المطلب الثاني)، وقد يكون التوقف عن العمل مؤقتا ولكن إجباريا في حالات أخرى مثل العطلة المرضية طويلة المدى، والخدمة الوطنية (المطلب الثالث).

هذا ما سيتم دراسته خلال هذا المبحث الأول.

### المطلب الأول

#### الانتداب

لقد تعددت التعاريف التي تناولت وضعية انتداب الموظف العمومي سواء ما تمّ النص عليه في النصوص القانونية أو ما تضمنته آراء الفقهاء من خلال تصديهم لشرح وتحليل الوظيفة العمومية. وعليه تطرقنا إلى تعريف الانتداب (الفرع الأول)، وشروط الانتداب (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## تعريف الانتداب

سننظر في هذا الفرع إلى تعريف الانتداب من الناحية القانونية والفقهية.

## أولاً: التعريف القانوني للانتداب.

قبل بيان موقف الفقه من تعريف الانتداب، نتطرق فيما يلي لتعريفه قانونياً، آخذين بعين الاعتبار مختلف النصوص القانونية التي نظمت قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر منذ أول قانون لسنة 1966 الأمر 133/66 إلى آخر قانون لسنة 2006 الأمر 03/06.

## 1- تعريف وضعية الانتداب في ظل الأمر 133-66 والقانون رقم 78-12.

ورد تعريف وضعية الانتداب في كل من الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 الذي يعتبر أول تشريع للوظيفة العمومية في الجزائر والقانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. حيث تم تعريفه في المادة 41 من الأمر رقم 133-66 تحت مسمى "الالتحاق" بأنه: "الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي، ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد".<sup>1</sup>

فتشريع 1966 استعمل عبارة "الالتحاق"، وجعل هذه الوضعية كأصل عام تكون بطلب من الموظف، وتقرر بصفة تلقائية استثنائية في حالة الضرورة التي تنظمها المصلحة. أما المادة 64 من القانون رقم 78-12 فعرفته بأنه: "حالة نشاط ويتم حسب الشروط التي يحددها التشريع". فالقانون رقم 78-12 اعتبر وضعية الانتداب حالة نشاط أو كل مهمة نظمها التشريع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عوماري فاطمة الزهراء، بنزيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، أبريل 2021، ص 28.

<sup>2</sup> عوماري فاطمة الزهراء، بنزيطة عبد الهادي، نفس المرجع، ص 29.

- تعريف وضعية الانتداب في ظل المرسوم رقم 85-59 والأمر رقم 06-03.

لم يتضمن المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية إلى تعريف وضعية الانتداب، حيث نجده نص على أن الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية وفقا لأحكام المادة 95 وكذلك أشار إلى تقاضيه لمرتبته على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد، وفقا لأحكام المادة 97 منه.<sup>1</sup>

أعطى المشرع الجزائري تعريفا شاملا للانتداب من خلال نص المادة 133 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والموضح أدناه. المادة 133: الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.<sup>2</sup>

### ثانيا: التعريف الفقهي للانتداب

الانتداب أو الندب هو تكليف الموظف العام، بالقيام مؤقتا بأعمال وواجبات وظيفية أخرى شاغرة، إما من نفس درجة وظيفته أو من الدرجة التي تعلوها مباشرة في نفس الإدارة التي يعمل بها أو في إدارة أخرى. وعرف الندب أيضا على أنه، تكليف للموظف بمباشرة أعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة ومن ثم

<sup>1</sup> مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة

محمد خيضر، بسكرة، 2018/2019، ص 31.

<sup>2</sup> حمايزية سهام، الوجيز في انتداب الموظف العام، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، 2014، ص 7.

فإنه لا يكتسب الموظف حق البقاء في تلك الوظيفة، فهو طريق مؤقت لشغل الوظائف بالجهاز الإداري، ويترتب عليه مباشرة الموظف للاختصاصات والمسؤوليات المرتبطة بالوظيفة المنتدب إليها.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني

### شروط الانتداب

لدى الانتداب مجموعة من الشروط تتمثل في الشروط الخاصة بالموظف المنتدب، وشروط خاصة بالإدارة المعنية بالانتداب.

#### أولاً: الشروط الخاصة بالموظف المنتدب.

هناك جملة من الشروط لا بد من توافرها حتى يكون الموظف في وضعية تسمح له بالاستفادة من الانتداب وهي:

- أن يتمتع العون طالب الانتداب بصفة الموظف، وبغض النظر عن الجدل الفقهي الدائر حول تعريف الموظف الذي لا يتسع المقام لسرده، إلا أن الفاصل في الأمر هو التعريف التشريعي الذي جاء فيه بأنه يعتبر موظفاً: "كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"؛ وبهذا يتم استبعاد المترشحين أولاً، بحكم أنهم لم يرسمو بعد، مما يعني عدم تمتعهم بصفة الموظف، ويستبعد أيضاً الأعوان المتعاقدون من نطاق المستفيدين من الانتداب كونهم ليسو موظفين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بوشيبية طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري المعمق، جامعة تلمسان، 2017/2016، ص 193.

<sup>2</sup> عوماري فاطمة الزهراء، بن زطة عبد الهادي، ص 39.



- أن يكون الموظف في حالة خدمة فعلية في السلك الأصلي، ويعني ذلك أنه لا يجوز انتداب الموظفين المحالين على الاستيداع، أو الموجودين في حالة الخدمة الوطنية، وكذا المحالين على عطلة مرضية طويلة المدى.<sup>1</sup>

#### ثانيا: الشروط الخاصة بالجهة الإدارية المعنية:

- يجب أن يكون الانتداب بين الجهات الإدارية الحكومية العمومية، وهي تشمل الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية والمؤسسات العمومية، بحيث لا يصح انتداب موظف القطاع العمومي إلى القطاع الخاص.
- أن يكون الانتداب إلى وظيفة شاغرة منعا للانتداب السوري، وأن تكون حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بإجراء الانتداب، وهذا ما نص عليه المشرع صراحة، حيث أن سلطة التعيين في إدارة الموظف الأصلية هي التي تقدر ما إذا كانت حاجة العمل تسمح بهذا الانتداب.
- أن يكون الانتداب إلى وظيفة مساوية لوظيفة المنتدب أو وظيفة تعلوها مباشرة وأن تكون مدته محددة قانونا.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني

#### الإحالة على الاستيداع

إن الاستيداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل - حسب الباب السادس الفصل الرابع من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - ويترجم بوضعية الموظف الذي يكون خارجا عن سلكه الأصلي

<sup>1</sup> عوماري فاطمة الزهراء، بن زينة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 39.

<sup>2</sup> مراكشي محمد الشريف، المرجع السابق، ص 41.

ويبقى تابعا له دون أن يتقاضى المرتب الشهري ومن غير أن يستفيد من حقوقه في الترقية في الدرجات وفي التقاعد.<sup>1</sup>

وعليه تعددت التعاريف الفقهية والتشريعية، ومن خلال دراستنا لهذه الوضعية تطرقنا إلى تعريف الاستيداع (الفرع الأول)، وشروط الاستيداع (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### تعريف الاستيداع

لقد تناولنا في هذا الفرع التعريف القانوني الذي أخذ به المشرع الجزائري وتعريف بعض الفقهاء. أولاً: **التعريف القانوني.**

إن المشرع الجزائري أعطى للاستيداع تعريفات عديدة وذلك حسب كل تعديل يمر به قانون الوظيفة العمومية، ولذلك سنعرض تعريف الاستيداع من فترة الستينات حتى آخر تعديل له وذلك في الأمر 03 /06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

**1-** تطرق المشرع الجزائري إلى تعريف الاستيداع في المادة 47 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "إنَّ الموظف الذي يبقى بعد انتهاء إلحاقه، ملازم لدرجته توقف مهامه مؤقتا وفي هذه الحالة يتوقف من الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد مع الاحتفاظ بالتشريع المتعلق بالمعاشات"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بن مزوزية عبد القادر، الوضعيات القانونية الأساسية، الإحالة على الاستيداع، ملتقى الموظف العمومي، ص 2.

<sup>2</sup> المادة 47 من الأمر 133 /66 المؤرخ في 02 يوليو 1966(ملغى)، المتضمن ق.أ.ع.و.ع، (ج.ر.، ج.ج)، رقم 46 الصادرة بتاريخ 04 يوليو 1966، ص552.

2- المرسوم التنفيذي رقم 59 / 85 لم يقدم تعريفا للاستيداع، وإنما اكتفى بذكر الجهة المخولة للإحالة على الاستيداع، وأيضا حالاتها والمدة القانونية، وإعادة إدراج الموظف إلى منصبه الأصلي أو منصب مماثل له، وحدد النسب القانونية للعمال الذين يمكنهم الاستفادة من الاستيداع وذلك في المواد من 112 إلى 115.<sup>1</sup>

3- وقد عرف الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية الحالي في الفصل الرابع بعنوان وضعية الإحالة على الاستيداع غلى أنه: "تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع"<sup>2</sup>.

#### ثانيا: التعريف الفقهي.

من بين الفقهاء الذين تطرقوا إلى تعريف الإحالة على الاستيداع هم:

\_ الدكتور بلورنة أحسن: "الاستيداع هو قطع أو إيقاف علاقة الموظف بصفة مؤقتة، وتؤدي على فقده حقوقها ومزاياها". الأستاذ كمال رحماوي: "الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر منها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد، إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه

<sup>1</sup> المواد من 112 إلى 115 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن ق.أ.ن.ع.م.إ.ع، (ج.ر، ج.ج)، رقم 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985، ص 352-353.

<sup>2</sup> المادة 145 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن ق.أ.ع.و.ع، (ج.ر، ج.ج)، رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، ص13.

المكتسبة في الرتبة ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة لاسيما ما يتعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع<sup>1</sup>.

\_ وتعريف الأستاذ ذبيح عاشور: "الاستيداع أنه توقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبولها يبني على طلب مؤسس، وهذا التوقف يترتب عليه آثار منها توقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية، والترقية في الدرجة وفي التقاعد، غير أنه يحتفظ بما اكتسبه طيلة تأديته وظيفته أو طيلة مدة نشاطه بحقوق مستوجبة قانونية للموظف إلى غاية تاريخ الإحالة على الاستيداع"<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### شروط الاستيداع

تتمثل مجمل شروط الإحالة على الاستيداع فيما يلي:

- تقديم الموظف طلب يوضح فيه رغبته، وخاصة في حالتي القيام بالدراسات والأبحاث أو لأغراض شخصية، وهو الأمر المنوه عنه في تعليمة المديرية العامة للوظيفة العمومية للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية وأن يكون مرفقا بالوثائق المبررة مع عرضها على اللجان المتساوية الأعضاء.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> معرف حدة، التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019، ص 34.

<sup>2</sup> دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة-الجزائر، ط 2010، ص 45-46.

<sup>3</sup> مراكشي محمد الشريف، المرجع السابق، ص 44.

- الشرط الثاني نجده في نص المادة 148 من الأمر رقم 03/06 وهو مرور سنتين (2) من الخدمة الفعلية بالنسبة لطالب الإحالة لأغراض شخصية أو للقيام بدراسات أو أعمال البحث مع موافقة اللجنة متساوية الأعضاء.<sup>1</sup>
- أن يكون الموظف مرسما ويتواجد في وضعية الخدمة في حالة الاستقادة لأول مرة.
- توفر حالات الإحالة على الاستيداع سواء بقوة القانون أو بناء على طلب وإثباتها بالوثائق المطلوبة.
- توفر النسبة القانونية المحددة في القانون الأساسي الخاص برتبة انتماء الموظف المعني بالنسبة لحالات الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث

#### أنواع الإحالة على الاستيداع

لقد نص الأمر رقم 03/06، في مواد 146 و 147 و 148 على تقسيم حالات أو أنواع وضعية الإحالة على الاستيداع إلى نوعين وهما الاستيداع بقوة القانون والاستيداع بطلب من الموظف أو الاستيداع الإرادي.

#### أولاً: الاستيداع بقوة القانون:

وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 146 من القانون الحالي للوظيفة العمومية بقوله: "تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

<sup>1</sup> مراكشي محمد الشريف، المرجع السابق، ص 44.

<sup>2</sup> عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل حول الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، معدل على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الصادرة في جانفي 2020، ص 32.

\_ في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

\_ السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

\_ السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

\_ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.<sup>1</sup>

### مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

كمنبأ عام، فإنّ الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لممارسة المهام المنصوص عليها في المادة 147، تساوي مدة مهمة زوج الموظف في الخارج، تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146، لمدة دنيا قدرها ستة أشهر، قابلة لتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.<sup>2</sup>

### ثانيا: الاستيداع بطلب من الموظف أو الاستيداع الإرادي:

لقد تطرقت المادة 148 من الأمر الحالي للوظيفة العمومية على وضعية الاستيداع بناءاً على طلب من الموظف بقولها: "يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين(2) من الخدمة الفعلية"؛ وهو ما أكده المشرع في المادة 149 في الفقرة الثانية على أنه: "تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

<sup>1</sup> المادة 146 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق، ص13-14.

<sup>2</sup> معرف حدة، مرجع سابق، ص39.

المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.<sup>1</sup>

مدة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف أو الاستيداع الإرادي:

بعد الموافقة على طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصي المادة 148 من الأمر رقم 03/06، فإن الإحالة تمنح لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة لتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث

الإحالة على عطله مرضية طويلة المدى والخدمة الوطنية.

إن وضعية الإحالة على عطله مرضية طويلة المدى والخدمة الوطنية تدخل ضمن الحالات المتعلقة بالإنهاء المؤقت لعلاقة العمل، بحيث تولى الوظائف العامة للموظف يتطلب لياقة بدنية وعقلية تأهل صاحبها لذلك، ولا شك في أن غيابها من شأنه أن يؤدي بالموظف إلى عدم مباشرة مهامه على أحسن وجه، لضمان السير الحسن للمرفق العام. وهذا ما سنتطرق إليه في (الفرع الأول).

وكذا الخدمة الوطنية بحيث يكون فيها الموظف ضمن جنود الاحتياط بالوحدات العسكرية لمدة معينة يحددها القانون، وبالتالي يتوقف خلال هذه المدة من مباشرة مهامه لدى إدارته الأصلية، وهذا ما سنتطرق إليه في (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> المادتان 48 و 49 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص14.

<sup>2</sup> معرف حدة، المرجع السابق، ص40.

## الفرع الأول

## الإحالة على عطله مرضية طويلة المدى

يقصد بها تلك الإجازة التي تمنح للموظف بسبب المرض متى توفر سببها، ذلك أن الموظف ينبغي أن يتمتع بقدر من اللياقة الصحية كشرط لتولي الوظيفة العامة وتحقق الإدارة من توافر بتوقيع الفحوص الطبية اللازمة لشغل الوظيفة.<sup>1</sup>

يوضع الموظف في العطله المرضية طويلة المدى عندما يستمر في إيداع عطل مرضية تتراوح من ثلاثة أشهر كأقصى حد، وهذا بعد الموافقة الطبية للصندوق الاجتماعي، يأخذ صندوق الضمان الاجتماعي على عاتقه تعويضات المؤمن، وطبقاً للمرسوم رقم 27/84 قد حدد الأمراض على سبيل الحصر وهي 16 علة، إذ ثبت أنها تؤدي إلى استقالة مباشرة الموظف لنشاطه وأهمها:

مرض السل بجميع أشكاله، الأمراض العصبية النفسية الخطيرة، الأمراض السرطانية، أمراض الدم... إلخ وقد أوردت المادة 5 من المرسوم 27/84 مجموعة من أمراض مستعصية أخرى يستفيد المصاب منها بالتكفل 100% في كلفة العلاج والأداءات العينة من بينها الأمراض القلبية... دون أن تخول الحق في عطله طويلة المدى.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011، ص 315.

<sup>2</sup> معرف حدة، مرجع سابق، ص 15.



وفي المادة 129 من الأمر 03/06، اعتبرها وضعية الخدمة، ولم يشر هذا الأخير لعطلة مرضية طويلة الأمد وإنما تطرق لجميع أنواع العطل المرضية، سواءً أكانت عطلاً مرضية عادية أي تلك التي يلجأ إليها الموظفين في حالات المرض البسيط كالأنفلونزا الموسمية، أو بعد الذهاب لجراح الأسنان وغيرها، أو العطل المرضية قصيرة الأمد التي تمتد لثلاث سنوات متتالية.<sup>1</sup>

### مدة العطلة المرضية:

في هذا الخصوص نص المشرع الجزائري في المادة 39 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنّ للموظف الحق في: "عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر أثناء فترة اثنتي عشر شهراً متتالية، وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه. ويتقاضى الموظف خلال العطلة المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر وخلال الثلاثة أشهر الموالية لها يخفض مرتبه إلى النصف ويحتفظ عند الاقتضاء، بالاستفادة من التعويضات التي يمكن أن يكون له الحق فيها وعلى كل حال من مجموع المنح العائلية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بوشيبة طاهر، الرجوع السابق، ص 212.

<sup>2</sup> المادة 39 الفقرة 2 من الأمر 133/66 ملغى، المصدر السابق. ص 550.

## الفرع الثاني

## وضعية الخدمة الوطنية

سنتطرق في هذا الفرع إلى التعريف بالخدمة الوطنية وأهم القوانين التي تطرقت إليها.

## التعريف بالخدمة الوطنية:

بمجرد حصول الجزائر على استقلالها، تمّ إقرار واجب الخدمة الوطنية ، ولعل الأمر 68- 82 المؤرخ في 16 أبريل 1968، المحدد لسن الخدمة الوطنية، من أهم النصوص القانونية التي نصت على واجب الخدمة الوطنية، لتلبية سلسلة من النصوص القانونية المتعلقة بذلك، من المرسوم 96- 48 المؤرخ في 25 أبريل 1969، المتضمن القانون الأساسي للمدعوين للخدمة الوطنية، والذي حدد حقوق والتزامات المجندين وكذا النظام التأديبي الخاص بهم.

ثمّ بعد ذلك الأمر 71- 37 المؤرخ في 17 يونيو 1971 والمتعلق بإيقاف عقد العمل خلال مدة الخدمة الوطنية، ليتم في الأخير إصدار الأمر 74- 103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ولذي بقية ساري المفعول لغاية سنة 2014 تاريخ صدور القانون 14- 06 المؤرخ في 09 غشت 2014.<sup>1</sup>

وعليه نصت المادة الأولى من الأمر رقم 74 - 103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية على "أن الخدمة الوطنية إلزامية بالنسبة لجميع الأشخاص المتمتعين بالجنسية الجزائرية والمكملين 19 عاما من عمرهم".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بوشيبية طاهر، المرجع السابق، ص 229.

<sup>2</sup> المادة 01 من الأمر رقم 74-103، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، (ج.ر، ج.ج) رقم 99، الصادرة بتاريخ

10 ديسمبر 1974. (ملغى)

وعرفت الخدمة الوطنية في نص المادة الأولى من القانون 14-06 المؤرخ في 09 غشت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، على أنها "الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني. تخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي".<sup>1</sup>

والمقصود بالمشاركة في الدفاع الوطني جاء في المادة الثانية من نفس الأمر بقولها: "يقصد بالمشاركة في الدفاع الوطني، تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور والتي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا الحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية".<sup>2</sup>

## المبحث الثاني

### نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة

ينظم القانون العلاقات التي تنشأ بين الأفراد فتارة يكون جامدا ثابتا يقيد مختلف المعاملات، يضع حدودا لا يجوز تجاوزها، كما يكون تارة أخرى مرنا يفتح مجالا لحرية الأطراف للاتفاق على المسائل الثانوية، ويجسد التقاعد والاستقالة والوفاة هذا المبدأ باعتبارهم حقا مكرسا قانونا للموظف لوحده، مع مراعاة مجمل الشروط والآثار القانونية المترتبة على ذلك أي حدود هذا الحق.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادتان 1 من القانون 14-06، مؤرخ في 9 غشت 2014، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، (ج.ر، ج.ج) رقم 48، الصادرة بتاريخ 10 غشت 2014.

<sup>2</sup> المادتان 2 من القانون 14-06، المصدر السابق.

<sup>3</sup> أورمضيني ليندة، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تيزي وزو، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، المجلد 57، العدد 02، السنة 2020، ص 547.

## المطلب الأول

### تقاعد

التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء العلاقة الوظيفية حيث يفترض أن يكون الموظف غير قادر على الاستمرار بالقيام بأعباء وظيفته وهذا بغض النظر عن الطرف صاحب المبادرة بطلب إنهاء علاقة العمل. فإن انتهاء الخدمة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة الوظيفية وهو بسبب لا دخل له لإرادة العامل فيه.<sup>1</sup>

لذا سوف نحاول تعريف التقاعد في (الفرع الأول)، صوره وشروطه في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### تعريف التقاعد

سنتطرق في هذا الفرع إلى التعريف القانوني والفقهني للتقاعد.

أولاً: التعريف القانوني للتقاعد.

1- حسب الأمر 66-133 المؤرخ في 02-06-1966: لم يعرف الأمر 133/66 نظام التقاعد وإنما اكتفى بالإشارة إلى حق الموظفين في التقاعد، حيث نصت المادة 32 من هذا القانون "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي".<sup>2</sup>

2- حسب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985: إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يتطرق إلى تعريف التقاعد، وإنما اكتفى هو الآخر

<sup>1</sup> علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية والإدارية،

جامعة أحمد دراية أدرار، 2015/2016، ص 9.

<sup>2</sup> المادة 32 من الأمر 133/66، ملغى، المصدر السابق، ص 550.

بالإشارة لذلك في المادة 16 منه بقولها: "يتمتع العمال، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالحق فيما يأتي خاصة:

- الحماية الاجتماعية<sup>1</sup>، وهو بيت القصيد.

**3- حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15-04-2006:** تمت الإشارة أيضا إلى التقاعد في نص المادة 33 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي على حق الموظف في التقاعد "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"<sup>2</sup>.

#### ثانيا: التعريف الفقهي للتقاعد.

يعرفه الأستاذ أحمية سليمان: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل".

كما يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحמידة بأنه: "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة، مع استيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 16 من المرسوم 59/85، المصدر السابق، ص335.

<sup>2</sup> محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2014-2015، ص 8.

<sup>3</sup> عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، جامعة أكلي محند أولحاج- البويرة، مذكرة تخرج شهادة الماستر في القانون العام، 2015/2016، ص8.

كما عرفه الأستاذ "عبد الحميد قرفي" ب: "المرحلة التي ينتقل العامل أو الموظف الأجير وكذا غير الأخير عندما ينسحب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محدودة متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة لا يسمح له بمزاولة النشاط".<sup>1</sup>

## الفرع الثاني

### صور التقاعد وشروطه

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف الآخر ومن قطاع لآخر، وتبعاً لهذا الاختلاف تم تحديد أنواع الإحالة على التقاعد، تبعاً للاشتراكات التي كان يشارك بها كل عامل، حفاظاً على الحقوق المالية للموظف وضمان لقضاء فترة تعاقد مريحة، لتوفير أجر شهري مناسب لنوع التقاعد الذي تحصل عليه، وتبعاً لذلك سوف نبين أنواع التقاعد على النحو التالي:<sup>2</sup>

### أولاً: التقاعد العادي (وفق السن القانوني):

المقصود بالتقاعد وفق السن القانوني هو بلوغ الموظف السن التي لا يستطيع فيها أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه، ولقد حدد المشرع الجزائري في القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد في نص المادة 06 سن التقاعد بالنسبة للرجال ب 60 سنة على الأقل، وبالنسبة للنساء العاملات بطلب منها ب 55 سنة كاملة، وهذا ما أكدته المنشور رقم 289 / و.أ المؤرخ في 02 سبتمبر 2013 الصادر عن الوزير الأول، الذي يخص كفاءات تنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سهام طرشة، انتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2019-2020، ص8-9.

<sup>2</sup> سهام طرشة، المرجع نفسه، ص10.

<sup>3</sup> جعفر عبد الباقي، عباسي محمد، المرجع السابق، ص35.

وخلاصة القول أن المشرع الجزائري قرر إحالة العامل على التقاعد العادي بشرطين ملازمين، شرط السن بحيث يكون العامل الأجير قد بلغ 60 سنة و 55 سنة للمرأة العاملة، وشرط المدة الفعلية للعمل والتي لا تقل عن 15 سنة، ويعفى من شرط السن كل عامل أجير أتمّ مدة عمل لا تقل عن 32 سنة.<sup>1</sup>

### ثانيا: التقاعد النسبي:

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة، ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، هذه المدة تقدر ب 20 سنة على الأقل وتتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء ب 5 سنوات؛ تتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف دون سواه، غير أنّه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارا باطلا وعديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة.<sup>2</sup>

### ثالثا: التقاعد المسبق:

يمكن أن يحال الموظف عليه إذا فقد شغله بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقرها الحكومة، حسب نص المواد 01، 02، 03 و 04 من المرسوم 317 /98 المؤرخ في 03 / 10 / 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية (ج.ر، العدد 74) وهو إجراء قامت به الحكومة يمس بعض المؤسسات الإقتصادية.

<sup>1</sup> عموش محمد عادل، عموش مالك، المرجع السابق، ص12.

<sup>2</sup> - محمد ريقط، المرجع السابق، ص10.

لكن هناك شروط للتقاعد المسبق يجب أن تتوافر في طالبه هي:

\_ أن يبلغ على الأقل 50 سنة إذا كان ذكراً أو 45 سنة إذا كانت أنثى.

\_ أن يجمع عدداً من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.

\_ أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أو تخول الحق في التقاعد المسبق.

\_ أن يكون مسجلاً في القائمة الاسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، وتؤشر عليها قانون السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني

### الاستقالة

تعتبر الاستقالة إحدى حالات الإنهاء الكلي للعلاقة التي تربط الموظف بإدارته، وعلى هذا الأساس سنقوم من خلال هذا المطلب، بتعريف الاستقالة (الفرع الأول)، والشروط المتعلقة بالاستقالة (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> بلعربي عبد الكريم، نعيمة توفيق، المرجع السابق، ص 200-201.



## الفرع الأول

### تعريف الاستقالة

ان الاستقالة حق من حقوق الموظف المشروعة ففي هذا الفرع تطرقنا إلى تعريف الاستقالة من الناحية القانونية والفقهية.

**أولاً: التعريف القانوني للاستقالة.**

لقد تطرق المشرع الجزائري إلى حق الاستقالة في مختلف قوانين الوظيفة السابقة وقانون العمل، بداية من الأمر 133/66 وصولاً إلى الأمر 03/06.

**1- حسب الأمر 133/66** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ نص المشرع الجزائري في المادة 62 من الفقرة الأولى على ما يلي: "إن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن: - الاستقالة"، وهو ما يهمننا في هذه الدراسة.<sup>1</sup>

**2- الأمر 31-75** يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص؛ لم ينص على أن الاستقالة حق من حقوق العامل وإنما اعتبرها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل، وذلك في المادة 31 منه.<sup>2</sup>

**3- القانون 12-78** المتضمن القانون الأساسي للعامل؛ لقد تطرقت المادة 93 من هذا القانون إلى حق العامل في الاستقالة على أن: "الاستقالة حق معترف به للعامل، ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 62 من الأمر 133/66، المصدر السابق، ص 553. (ملغى)

<sup>2</sup> أورمضيني ليندة، المرجع السابق، ص 548.

<sup>3</sup> المادة 93 من القانون 12-78، المؤرخ في 5 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، (ج.ر، ج.ج) رقم 39، الصادرة بتاريخ

1978/08/08، ص 731.

4- القانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.أشارة المادة 66 منه إلى الاستقالة أنه: " تنتهي علاقة العمل

في الحالات التالية: من بين هذه الحالات، -الاستقالة " <sup>1</sup>.

وتطرقت المادة 68 من نفس القانون إلى الحق في الاستقالة في قولها: "الاستقالة حق معترف به

للعامل. على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته

كتابة." <sup>2</sup>

5- القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.أشارة إلى ذلك المادة 216:

ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: "الاستقالة المقبولة بصفة قانونية؛

وتم إعطاء حق الاستقالة للموظف في المادة 217: الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس

ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي. وأيضا كيفية طلب الاستقالة في المادة

218: لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع

العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية." <sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 66 من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، (ج.ر، ج.ج) رقم 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص 568.

<sup>2</sup> المادة 68 من القانون 90-11، المصدر السابق، ص 568.

<sup>3</sup> المواد 216-217-218 من القانون 06-03، المصدر السابق، ص 19.

## ثانيا: التعريف الفقهي للاستقالة.

يعتبر الأستاذ هدي بشير أن الاستقالة حق معترف به للعامل، انطلاقاً من المبدأ العام الذي يكرس حرية العمل في مجال علاقات العمل، والتي تقر للعامل حق إنهاء العلاقة التعاقدية والتحرر من الالتزامات المهنية، وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة التبعية القائمة التي بين العامل وصاحب العمل.<sup>1</sup> أما هاشمي خرفي فتعريفه الاستقالة هو: "يعتبر مستقيلاً الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".<sup>2</sup>

كما عرفها كذلك محمد أحمد عبد اللاه محمد: "الاستقالة، هي إنهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو لاتخاذ موقفاً معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة، والاستقالة حق للموظف يقابل حقه في العمل، إذ ليس من العدل أن يجبر الموظف رغم أنه على الاستمرار في عمل يرغب عنه".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أورمضيبي ليندة، المرجع السابق، ص 549.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 216.

<sup>3</sup> محمد أحمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية- مصر، 2015، ص 177.

## الفرع الثاني

## شروط الاستقالة

شرطان يتوقف عليهما تحقيق الاستقالة: طلب الاستقالة وقبول هذا الطلب من طرف الإدارة.

## أولاً: طلب الاستقالة.

لا يمكن الشروع في إجراءات إقالة الموظف إلا إثر مبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلباً مكتوباً للسلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري<sup>1</sup>؛ وذلك حسب نص المادة 218 لا تتم الاستقالة إلا بموجب طلب كتابي، يعلن فيه الموظف إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بإدارته بصفة نهائية.

واشترطت المادة 219 إرسال الاستقالة إلى الهيئة المستخدمة عن طريق السلم الإداري، ويظل الموظف العمومي ممارساً لنشاطه إلى غاية صدور قرار من هيئته بالقبول أو الرفض المؤقت؛ وتسري الاستقالة نافذة ابتداء من تاريخ صدور القرار، ولا يمكن التراجع عنها، فقبولها غير قابل للرجوع فيها حسب الفقرة الثانية من أحكام المادة 219.<sup>2</sup>

## ثانياً: قبول الاستقالة.

لا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 216.

<sup>2</sup> دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 70.

استمرار المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث

#### الوفاة

لقد تحدثنا سابقاً على أن الموظف هو الذي يقوم بعمل الإدارة لكونها شخص معنوي يفتقر إلى من يقوم نيابة عنه ولاسمة بعمل ميداني لكن هذا الموظف ينقطع عمله بوفاته لذلك توجب علينا إدراج الوفاة عنصر من الحالات التي تنهي العلاقة الوظيفية بشكل دائم.

لذلك تطرقنا إلى الحديث عن الوفاة الطبيعية (الفرع الأول) وكذا الحديث عن الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول

##### الوفاة الطبيعية

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان، وبالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية (الوظيفية) مما يعرض أسرة المتوفي إلى بؤس الحاجة والعوز، لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضموناً بقوانين التأمينات الاجتماعية، بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليها في حاله وفاته، لأن فقد عائل الأسرة يؤدي إلى فقد الأسرة للدخل، الذي كانت تعتمد عليه في سد حاجياتها اليومية، مما يعرضها لبؤس الحاجة والعوز، خاصة إذا كانوا غير قادرين على العمل، مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 218.

<sup>2</sup> مراکشني محمد الشريف، المرجع السابق، ص 18.

لذلك تقرر أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش تقاعد لصالح المستحقين عن المتوفى "ذوي الحقوق" إذا توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك، حتى تضمن حياة مستقرة لأسرة المتوفى على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته.<sup>1</sup>

وأكد على ذلك المشرع الجزائري في نص المادة 30 من قانون التقاعد 83-12 على أنه "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".<sup>2</sup>

## الفرع الثاني

### الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

وهي وفاة غير طبيعیه تكون ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، فالمشروع الجزائري فكر في الدور الأساسي الذي يلعبه الموظف من خلال تنمية البلاد فأحاط العامل بجملة من الضمانات وأسس له نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسري على كافة الموظفين.<sup>3</sup> وعليه سوف نبين الوفاة المتعلقة بحادث عمل، والوفاة المتعلقة بمرض مهني.

### أولاً- بالنسبة لحادث العمل:

يستفيد من هذه الأحكام كل موظف (عامل) مؤمن له اجتماعيا سواء كان عاملاً أجيرواً أو غير أجيرو، ومهما كان النشاط الذي ينتمي إليه، ومهما كان الأجر الذي يتقاضاه، ومهما كانت طبيعة عقد العمل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مراكشي محمد الشريف، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> المادة 30 من القانون 12/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، (ج.ر، ج.ج) رقم 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.

<sup>3</sup> سهام طرشة. المرجع السابق. ص 20.

<sup>4</sup> محمد ريقط، المرجع السابق، ص 23.

و نصت المادة 6 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على ذلك بقولها "يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل وينتج عنه إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".<sup>1</sup>

### ثانياً: بالنسبة للمرض المهني.

إن الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل، تظهر ببطء وتتولد عادة عن المحيط السبيء الذي يعيش فيه الأجير، أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله. وتعتبر أمراض مهنية كل أمراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص، وتحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك.<sup>2</sup>

وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بمرض مهني متى صرح بإصابته في الوقت المحدد في هذا الجدول، وتطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع بعض التحفظات، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يوماً وأقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.

<sup>1</sup> المادة 6 من القانون رقم 13/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (ج.ر، ج.ج) رقم 28، الصادرة بتاريخ

5 يوليو 1983.

<sup>2</sup> مراكشي محمد الشريف، المرجع السابق، ص 23.

كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من الربع بدل الأجرة التي كان يتقاضاها، كما

يستفيد ذوي الحقوق من منحة وفاة إذا أدى حادث العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل المؤمن له.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> محمد ريقط، المرجع السابق، ص 25-26.



# الفصل الثاني

نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي

إن انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة غير عادية يتم بموجب قرار تصدره جهة الإدارة المختصة لفصم الرابطة الوظيفية بصورة نهائية، هذا القرار قد يصدر بغير طلب الموظف أو موافقة سابقة من طرف الموظف. فالتأديب يعتبر ضماناً فعالة تجعل الموظف يلتزم بواجباته خلال أداء وظيفته، فمن الضروري أن يعاقب بقدر حجم الضرر الذي قام به الموظف مثلما يجب أن يجازى أثناء تأديته لعمله بشكل جيد، لذا يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة عمله حتى لا يتم تسريحه أو عزله بسبب إهمال منصب عمله.<sup>1</sup>

كما تنتهي علاقة الموظف بالإدارة بفقدانه الجنسية أو التجريد منها أو فقدان الحقوق المدنية والسياسية.

وللتفصيل أكثر حول الحالات الغير عادية لإنهاء العلاقة الوظيفية سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين بحيث ندرس التسريح في (المبحث الأول)، والعزل في (المبحث الثاني).

<sup>1</sup> سهام طرشة، المرجع السابق، ص23.

## المبحث الأول

### التسريح

التسريح من أشد العقوبات جسامة، إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية ولما يترتب من آثار وأضرار مادية على الموظف وعلى أسرته، ولهذا أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر من الضمانات كالإطلاع على الملف واستشارة مجلس التأديب والإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل النطق وتوقيع العقوبة<sup>1</sup>.

كما عرف التسريح من طرف هاشمي خرفي على أنه وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصح العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها، ويكون في حالة عدم الكفاءة البدنية أو العقلية أو عدم الكفاءة المهنية.<sup>2</sup> ولهذا فإن تسريح الموظف العمومي يتخذ شكلين هامين وهما التسريح التأديبي الذي سنتطرق إليه في (المطلب الأول)، والتسريح غير التأديبي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### التسريح التأديبي

وهو أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العام والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية؛ ومن خلال هذه العقوبة يفقد الموظف العام صفه الموظف العام ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد ريقط، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 219.

<sup>3</sup> محمد ريقط، المرجع السابق، ص 28.

وذلك في حالتين هما حالة ارتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة (الفرع الأول)، أو إدانته بحكم نهائي عن جنائية أو جنحه تمس بالوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### التسريح بسبب ارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة

قبل الحديث عن الخطأ المهني من الدرجة الرابعة وضع المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي في نص المادة 177 من الفقرة الثانية: تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائري كما يلي:

- أخطاء من الدرجة الأولى، - أخطاء من الدرجة الثانية،

- أخطاء من الدرجة الثالثة، - أخطاء من الدرجة الرابعة.<sup>1</sup>

وعليه نصت المادة 160 من نفس الأمر الحالي 03 / 06 على ما يلي "يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".<sup>2</sup>

ويتضح من خلال هذه المادة السمات المميزة للجريمة التأديبية، والتي لا يمكن تحديدها على سبيل الحصر، بعكس الجرائم الجنائية المحصورة بنصوص قانونية واضحة سلفاً، إذ لا جريمة لولا عقوبة أو تدبير أمن بغير قانون.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 177 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص 16.

<sup>2</sup> المادة 160 من الأمر 03/06، المصدر نفسه، ص 14.

<sup>3</sup> بوشيبة طاهر، المرجع السابق، ص 265.

ويطلق على الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العام عدّة تسميات لعل أبرزها الجريمة التأديبية والمخالفة التأديبية ويسمى أيضاً بالذنب الإداري، أمّا المشرع الجزائري فقد سماها بالأخطاء المهنية وفقا لأحكام المادتين 160 و 177 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

وتتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، حسب نص المادة 181 من نفس القانون 03 /06، فيما

يلي:

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

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

3- التسبب عمدًا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بسير الحسن للمصلحة.

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

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و

44 من هذا الأمر.<sup>2</sup>

كما نصت المادة 163 من نفس القانون 03 /06 على تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامتها

الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات، وما يهمنا في هذه الدراسة هو الخطأ المهني من الدرجة الرابعة

<sup>1</sup> بوشيبية طاهر، المرجع السابق، ص265.

<sup>2</sup> المادة 181 من الأمر 03 /06، المصدر السابق، ص16.

والذي تقابله عقوبة تأديبية من نفس الدرجة، وتتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو عقوبة التسريح موضوع دراستنا هذه.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني

### التسريح بسبب الإدانة الجزائية

الأصل أنه يجب على الموظف العام أن يتحلى بالسييرة والأخلاق الحسنة، سواءً داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يعمل بها أو خارجها وأن يراعي في ذلك واجب التحفظ المفروض عليه بموجب القانون وفي هذا الشأن نصت المادة 42 من الأمر 03 /06 على ما يلي: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم".ومتى تجرد هذا الموظف من السلوك اللائق والمحترم داخل الإدارة أو خارجها، ووقوعه في أفعال جنحة أو جنائية، يكون قد خرق واجب التحفظ المفروض عليه.<sup>2</sup>

وتتمثل عقوبة الجنائية في (الإعدام- السجن المؤبد- السجن المشدد- السجن)، والعقوبة المقيدة للحرية في الجرح هي الحبس، والواقع أن إنهاء الخدمة في حالة الحكم الجنائي على الموظف بعقوبة جنائية أمر منطقي، إذ أن من المؤكد أن جريمته قد بلغت من الجسامه حدا تحتم على المحكمة معها أن توقع عليه العقوبة البالغة، وكذلك الأمر إذا كانت العقوبة مقيدة للحرية، وان يبلغ حد العقوبة الجنائية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 163 من الأمر 03 /06، نفس المصدر، ص15.

<sup>2</sup> بوشيبة طاهر، المرجع السابق، ص272.

<sup>3</sup> محمد أحمد عبد اللاه محمد، المرجع السابق، ص174.

ولكن القانون قد أتى باستثنائين لا تنتهي فيهما خدمة الموظف، رغم الحكم عليه على النحو السابق

وهما:

1\_ إذا صدر الحكم مع إيقاف التنفيذ.

2\_ إذا كان الحكم قد صدر على الموظف لأول مرة أي كسابقة أولى، فهو لا يؤدي إلى إنهاء خدمته، إلا

إذا رأت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة، أن بقاء الموظف

يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني

### التسريح غير التأديبي

يعتبر تسريح الموظف بالطريق غير التأديبي من المبادئ التي أقرها القانون كأسلوب تلجأ إليه

الإدارة في الأحوال المتخذة قانوناً، وبالتالي تمارس هذه السلطة إما من تلقاء نفسها، أو استناد إلى

نصوص قانونية يتم فيها تسريح الموظف بقوة القانون، وهذا ما يعتبر مظهر من مظاهر السلطة المعترف

بها لجهة الإدارة لكونها تتصل بإدارة المرفق والمصلحة العامة التي يصبوا إليها.<sup>2</sup>

على الرغم من أن النظام القانوني للوظيفة العمومية حامياً للموظفين، إلا أنه خول للإدارة

العمومية أن تنهي الرابطة الوظيفية بإجراء إداري لأسباب تتصل في أغلب الأحيان بشخص بالخدمة، أو

تحقيقاً لمصلحة المرفق العام، لذا يمثل التسريح الإداري طريقة من طرق إنهاء مهام الموظف العمومي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد أحمد عبد اللاه محمد، المرجع السابق، ص 175.

<sup>2</sup> جعفر عبد الباقي، عباسي محمد، المرجع السابق، ص 69.

<sup>3</sup> عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة دكتوراه تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو -

الجزائر، 2016، ص 114.

وعلى ضوء ما سبق سنتطرق إلى التسريح الإداري للموظف العام لعدم الكفاءة المهنية (الفرع الأول)، وعدم اللياقة البدنية (الفرع الثاني)، وإلغاء الوظيفة (الفرع الثالث).

### الفرع الأول

#### التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في السلوك والحالة التي يظهر المرفق خلال عمله التجريبي أو حتى بعده، وهو ما يؤدي إلى تأثير أو عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد لأن حالة الموظف وسلوكه الشخصي قد يؤديان إيجابيا أو سلبيا إلى زيادة الفعالية في العمل الإداري أو تجميده، وعليه يقصد بعدم الكفاءة المهنية: "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة)"، بحيث لا يعرقل سير المصلحة.

انطلاقا من ذلك أقر المشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية وهذا بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم 148 / 66، المؤرخ في 02 جوان 1966، والمتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، حيث يصدر القرار بذلك من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وبعد مراعاة الكيفيات التي تستوجبها الإجراءات التأديبية، وهو ما تم تكريسه وفقا لقانون الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

وهو ما تم تكريسه في نص المادة 68 من الأمر 133 / 66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، "الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية، دون أن يرتكب خطأ مهنيًا يستوجب عقوبة، يمكن أنه إما أن ينصب في وظيفة أقل درجة، وإما أن يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح ويتخذ

<sup>1</sup> جعفر عبد الباقي\_عباسي محمد، المرجع السابق، ص 75\_76.



القرار ذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ومراعاة الشكليات المنصوص عليها في الإجراءات المتعلقة بالتأديب، ويجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شروط تحدد بمرسوم<sup>1</sup>.

أما قانون الوظيفة العمومية الحالي، لم يتضمن في طياته التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، واكتفى بالإشارة إليها في المادة 85 بتسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض، وأشارت المادة 99 من نفس الأمر بتقييم الموظف العمومي الدائم على مردوده بناء على كفاءته المهنية في الخدمة.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني

### التسريح الإداري لعدم اللياقة البدنية

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية الحالي إلى تعريف هذا العنصر، ولم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناجم عن عدم اللياقة البدنية، بل اكتفى فقط بالنص على توافر اللياقة البدنية ضمن شروط التوظيف، وذلك في المادة 75 منه على: "أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"<sup>3</sup>

يشترط للتعيين في إحدى الوظائف العامة، أن تثبت لياقة الشخص صحيا، وهذا الشرط ليس فقط لبداية التعيين، بل شرط لاستمرار الحياة الوظيفية. ولهذا إذا فقد الموظف اللياقة الصحية يجوز إنهاء خدمته، وتثبت عدم اللياقة صحيا بقرار من المجلس الطبي المختص، ولا يجوز فصل الموظف لعدم

<sup>1</sup> المادة 68، من الأمر 133/66، المصدر السيق.

<sup>2</sup> المادة 85 والمادة 99، من الأمر 03/06، المصدر السابق.

<sup>3</sup> المادة 75 من الأمر 03 /06، المصدر السابق.

اللياقة الصحية قبل استنفاذ رصيد إجازته المرضية والاعتيادية، ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازته.<sup>1</sup>

وطبقا لذلك فقد تطلب القانون توافر شرطين لإمكانية إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية وهما:

أ- ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من المجلس الطبي المختص: إذا كان القانون قد أجاز للإدارة إنهاء خدم الموظف لعدم اللياقة الصحية، إلا أنه اشترط لذلك صدور قرار من هيئة محايدة، وهي المجلس الطبي المختص (القوميسون الطبي)، وذلك كضمان للموظف، ولعدم تمكين الإدارة من التعسف في استخدام هذا الحق.

ب- أن يستفيد الموظف من إجازته المرضية والاعتيادية: رعاية للموظف، تطلب القانون لإمكان إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية، أن يستنفذ رصيد إجازته المرضية والاعتيادية، باستثناء حالة واحدة وهي تقدمه بطلب إنهاء خدمته دون الاستفاضة برصيد إجازته، وفي ذلك نزولا ضمنيا عن التمسك بهذا الحق.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد أحمد عبد اللاه محمد، المرجع السابق، ص 170.

<sup>2</sup> محمد أحمد عبد اللاه محمد، المرجع نفسه، ص 70-71.

## الفرع الثالث

## التسريح الإداري بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة والدائمة

## أولاً: إلغاء الوظيفة المؤقتة:

فهذه الوظيفة تنتهي بطبيعتها بانتهاء مدتها أو بإنجاز الهدف الذي أقيمت من أجله، ومن ثم تنتهي خدمة شاغلي هذه الوظيفة، وهو أمر بالنسبة له لا يحمل أي مفاجأة، إذ أنه يعلم بذلك منذ لحظة شغله للوظيفة، وبالتالي فالمنطقي أن يرتب أمره على هذا الأساس.

ثانياً: إلغاء الوظيفة الدائمة: فإنه يمثل مفاجأة غير متوقعة بالنسبة للموظف الذي يضار في الغالب من جراء هذا الإلغاء دون ذنب سبب من ناحيته، ولا تعترف بعض القوانين بإلغاء الوظيفة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة. ويجب في حالة انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة، أن يكون ثمة إلغاء حقيقي للوظيفة التي كان يشغلها الموظف، فلا يكون إلغاء الوظيفة مبرراً لانتهاء خدمة الموظف إلا إذا أُلغيت وظيفته حقيقة.<sup>1</sup>

إن المشرع الجزائري لم ينص على إلغاء الوظيفة كسبب من أسباب تسريح الموظف، سواء في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق، أو في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، وهذا حتى لا يتناقض وروح التضامن الاجتماعي، حيث تكفل الدولة حق العمل لكل مواطن جزائري.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد أحمد عبد اللاه محمد، المرجع السابق، ص 175\_176.

<sup>2</sup> زياد عادل، المرجع السابق، ص 128.

وهو الأمر الذي أكده المشرع في نص المادة 17 من المرسوم 85-59 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث نص على أنه: " يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والأمن في وظيفتهم"<sup>1</sup>، لذا فإن المشرع الجزائري قد ضمن للموظف العمومي الذي يشغل وظيفة دائمة عدم تسريحه بسبب إلغاء الوظيفة<sup>2</sup>.

وعلى ضوء ما سبق نخلص إلى أن انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب كان، يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف. فالتأديب مرتبط بالوظيفة بحيث إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال، إذن تنحسر عن الموظف صفة الوظيفة التي هي مناط التأديب، وبالتالي لا يمكن مساءلته تأديبيا عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك، ولهذا فإن المشرع يتدخل بنصوص خاصة لتحديد العقوبات التي يمكن توقيعها على الذين تركوا الخدمة. فهناك التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء خدمته.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 17، من المرسوم رقم 85/59، المصدر السابق.

<sup>2</sup> زياد عادل، المرجع نفسه، ص 131.

<sup>3</sup> على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية\_مصر، 2010، ص123.

## المبحث الثاني

## العزل

باعتبار الموظف العام عنصر أساسي لضمان السير الحسن للمرافق العامة بانتظام منحه المشرع مجموعة من الحقوق وألزمه بمجموعة من الواجبات، حيث عملت بعض التشريعات الوظيفية على وضع بعض الشروط العمومية على من يرشح لمنصب في الوظيفة العمومية، من بينها أن يكون قادراً على تحمل أعبائها ومسؤولياتها تحقيقاً للمنفعة العامة.<sup>1</sup>

وفي حال إخلاله يتأثر المرفق العام ويتوقف عن تقديم الخدمة ويسبب في انحلال الرابطة الوظيفية التي هي في الأصل العام ليست رابطة أبدية إنما تنتهي بعد مرور فترة من تقديم الموظف للخدمة سواء بإرادته أو بغير إرادته ولأسباب عديدة حددتها تشريعات الوظيفة العمومية، حيث نجد أن العزل سبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية التي بين الموظف والإدارة عن طريق السلطة المختصة.<sup>2</sup>

لذلك سنتطرق إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، العزل بسبب إهمال المنصب (المطلب

الأول)، العزل بسبب فقدان الجنسية والحقوق المدنية (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> فلاح هبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2020/2019،

ص5.

<sup>2</sup> فلاح هبية، المرجع السابق، ص 5.

## المطلب الأول

### العزل بسبب إهمال المنصب

العزل جزاء تأديبي نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب، فالسلطة المختصة للتعين تقوم بعزل الموظف العام في حالة إهماله لمنصبه، وهذا حسب المادة 184 من الأمر 06 / 03، التي تنص على: " إذا تغيب الموظف العام لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إطرأ العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار، ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"<sup>1</sup>.

ولهذا سنتعرض في هذا المطلب إلى تعريف وضعية إهمال المنصب (الفرع الأول) وشروط العزل (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### تعريف وضعيه إهمال المنصب

سنتطرق في هذا الفرع إلى التعريف القانوني والتعريف الفقهي لحالة إهمال المنصب.

أولاً: التعريف القانوني لحالة إهمال المنصب.

إن مصطلح العزل تم التطرق إليه منذ أول تشريع للوظيفة العمومية في المادة 55 من الأمر 133/66 حيث استعمل العزل كعقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والدرجة الثانية، وتتمثل هذه العقوبات التأديبية في: الإنذار، التوبيخ، الشطب من قائمة الترقية، التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث

<sup>1</sup> قاسمي فطيمة زهرة-بن بريح هدى، فصل الموظف العام-دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات،

جامعة زياد عاشور-الجلفة، 2020/2019، ص47-48.

درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة، الإحالة على التقاعد تلقائياً، العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش، العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش.<sup>1</sup>

لقد تناول المشرع الجزائر العزل أيضاً في المرسوم 85-59 في نص المادة 136 منه على أنه "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"<sup>2</sup>

وأكد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي على السلطة الإدارية المختصة في اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في المادة 184 بأنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم."<sup>3</sup>

وأضاف إلى ذلك المادة 185 من نفس الأمر على حرمان الموظف المعزول من الالتحاق بوظيفة أخرى بقولها: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 55 من الأمر 133/66، المصدر السابق، ص552.

<sup>2</sup> المادة 136 من المرسوم 59/85، المصدر السابق، ص355.

<sup>3</sup> المادة 184 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص17.

<sup>4</sup> المادة 185 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص17.

أما المرسوم التنفيذي 321/17 تطرق إلى ذلك في المادة 02 بقولها: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول؛ يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانوناً، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير،  
- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله<sup>1</sup>.

كما أنّ قرار العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين دون المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء طبقاً المادة 03 من المرسوم التنفيذي والتي تنص على أنّ: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلن من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية"<sup>2</sup>

#### ثانياً: التعريف الفقهي لوضعية لإهمال المنصب

من بين الفقهاء الذين تطرقوا لتعريف هذه الوضعية: الأستاذ هاشمي خرفي فيرى أنّ "العزل جزاء تأديبي قد يتخذ صورتين تختلفان في ظروف تحققهما والآثار المترتبة عن كل واحد منهما"، الصورة الأولى: منصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03/06 فهي عقوبة من الدرجة الرابعة قد تسلط على مرتكب أحد الأخطاء المهنية الواردة على وجه الخصوص في المادة 181 من نفس القانون.

<sup>1</sup> المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، (ج.ر، ج.ج)

العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

<sup>2</sup> المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321 / 17 ، المصدر نفسه.



أما الصورة الثانية التي قد يتخذها العزل فهي نتيجة تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فللسلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار. ولا تلتزم في هذه الحالة باحترام أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها.<sup>1</sup>

وكذلك الأستاذ عطاء الله أبو حميدة عرفه بأنه: "إجراء إداري يتخذ بمبادرة الإدارة بإبعاد عامل ما إبعادا نهائيا لا يسبب الإخلال بالالتزام الوظيفي وإنما لضعف في كفاءته المهنية أو الصحية أو لعدم إخلاصه لها أو لعجزها الاقتصادي وذلك مع عدم توافر شروط إحالته إلى التقاعد.

أيضا نجد أن الأستاذ بوطبة مراد عرفه على أنه "فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني

### شروط العزل

تتمثل شروط العزل في عدة نقاط نوجزها فيما يلي:

- يتعرض لعقوبة العزل كل موظف يكون في وضعية "إهمال المنصب".
  - يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف يتغيب لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، وذلك حسب ما جاء في نص المادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي:
- "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ

<sup>1</sup>هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص222-223.

<sup>2</sup>فلاح هيبية، المرجع السابق، ص7-8.

السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق  
كيفية تحدد عن طريق التنظيم؛<sup>1</sup> وهو الأمر الذي تم تأكيده في نص المادة الثانية (2) من  
المرسوم التنفيذي 321/17 الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

- يعتبر العزل إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد  
الإعدار، وهو ما تم تأكيده في المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي 321/17 السالف الذكر:  
"العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة  
التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية  
الأساسية."<sup>2</sup>

### المطلب الثاني

#### العزل بسبب فقدان الجنسية والحقوق المدنية

من الضروريات التي يجب توافرها في الموظف من أجل التعيين في الوظيفة العامة أن يكون  
الموظف حاملا لجنسية الوطن الذي يريد تولي الوظيفة به وأن يتمتع بالحقوق المدنية، حتى يتضمن قدرا  
من الولاء، وعليه يعتبران شرطان من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة العامة في أغلب تشريعات الوظيفة  
العمومية في العالم، وبفقدانه لهما يتعرض للعزل بقوة القانون.

لقد تضمن (الفرع الأول) من هذا المطلب فقدان الجنسية أو التجريد منها، وعالج (الفرع الثاني) فقدان

الحقوق المدنية.

<sup>1</sup> المادة 184 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص 17.

<sup>2</sup> المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17، المصدر السابق، ص 11.

## الفرع الأول

### فقدان الجنسية أو التجريد منها

تعرف الجنسية بأنها علاقة سياسية قانونية تربط الفرد بالدولة ، فهي علاقة سياسية لكونها تنسب وترد كل فرد للدولة التي ينتمي إليها وبالتالي تنشأ علاقة بين الطرفين تتمثل في الحقوق والحريات الأساسية داخل الدولة وخارجها التي تقتضي من الدولة توفيرها مقابل الخضوع والولاء من قبل الأفراد لها ، وبالتالي تنشأ رابطة روحية اجتماعية تتجسد في قواعد خارجية تسمى الجنسية التي تفرض إجراءات في كيفية اكتسابها وما هي أثارها الفردية والجماعية ، وحالات فقدان الجنسية والتجريد منها وما هي الإجراءات الإدارية المتبعة فيها.<sup>1</sup>

#### أولاً: فقد الجنسية بالتغيير.

لقد أصبحت إرادة الفرد موضع اعتبار واحترام في أغلب التشريعات الخاصة بالجنسية، بحيث يستطيع الفرد أن يكتسب جنسية دولة أخرى، لمصلحة يهدف إلى تحقيقها، بعمل إرادي منه. وحيث أن الفرد ينبغي أن لا يتمتع بأكثر من جنسية طبقاً للقواعد العامة في القانون الدولي، فإنه وبمجرد اكتساب الجنسية الجديدة، فإنه يفقد الجنسية الأصلية كأثر مباشر لاكتساب الجنسية الجديدة وتشتط بعض الدول فقد الجنسية الأصلية أو موافقة دولة جنسيته الأصلية لاكتساب الجنسية الجديدة، وبالتالي يكون الفرد قد تخلى عن جنسيته الأصلية بمجرد اكتسابه الجديد، بإرادته التي اتجهت إلى هذا التغيير.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بلعراي عبد الكريم- نعيمة توفيق، المرجع السابق، ص 198.

<sup>2</sup> عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدم الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط-الأردن، 2012، ص 56.

لقد حدد قانون الجنسية الجزائري المتمثل في الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27/01/2005، الموافق بالقانون رقم 08/05 المؤرخ في 04 / 05 / 2005 ( ج ر 43 ) في مادته الأولى بأن التمتع بالجنسية الجزائرية يحدد بموجب قانون وعند الاقتضاء بواسطة المعاهدات والاتفاقات الدولية التي يصادق عليها ويتم نشرها.

كما نعرف أن الجنسية نوعين: أصلية ومكتسبة ففي الأمر المذكور سابقا حددت المواد من 06 إلى 08 حالات الجنسية الأصلية، ومن المادة 09 إلى 13 كيفية اكتساب الجنسية وما هي الاستثناءات الواردة عليها. وما يهمننا في هذا الأمر، ما هي الحالات التي حدد فيها المشرع فقدان الجنسية والتجريد منها، نجدها في نص المواد من 18 إلى 24 من الأمر ( 01/05 )<sup>1</sup>.

يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية بموجب المادة 18 من الأمر 01/05 في حال ما:

- اكتسب عن طواعية الجنسية الأجنبية فيؤذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

- الجزائري، ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي

عن الجنسية الجزائرية،

<sup>1</sup> بلعراي عبد الكريم\_ نعيمة توفيق، المرجع السابق، ص 198.

- المرأة الجزائرية التي تكتسب جنسية زوجها وأوذن لها بموجب مرسوم رئاسي التخلي عن الجنسية الجزائرية. فإذا توفرت إحدى هذه الحالات في مواطن وفقد الجنسية فيؤدي ذلك بالضرورة على إنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني.<sup>1</sup>

### ثانيا: فقد الجنسية بالتجريد.

ترتب بعض قوانين الجنسية على قيام الفرد بفعل من الأفعال التي تشكل إخلالا بواجباته الأساسية نحو وطنه، زوال الجنسية عنه وذلك كعقوبة أو جزاء، فمن الصعب أن تقبل الدولة باستمرار تمتع الشخص بجنسيتها ما دام قد أظهر عدم ولائه وإخلاصه الذي ثبت من خلال اعتدائه على مصالح الدولة العليا. ويتم هذا التجريد بقوة القانون أو بقرار إداري تبعا لطريقة اكتساب الجنسية، فيما لو كانت بصفة طارئ أو أصلية، وبمعنى آخر التفريق بين الوطني الأصل والوطني الطارئ.<sup>2</sup>

وبالنسبة للتجريد من الجنسية (déchéance) حددها المشرع الجزائري في المادة 22 من الأمر

05-01 كالتالي:

- كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية، يمكن أن يجرّد منها:

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعدّ جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر،<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد 05، 2019، ص 193.

<sup>2</sup> عبد العزيز سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 56.

<sup>3</sup> بلعاري عبد الكرم، نعمي توفيق، المرجع السابق، ص 198.

- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 05 سنوات سجنا من أجل جنائية.

- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية ، ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية ، ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس 05 سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال.<sup>1</sup>

حيث يتم إجراء التجريد بموجب مرسوم بعد تمكين المعني من تقديم ملاحظاته في أجل شهرين كاملين. كما أنه لا يمتد التجريد إلى زوج المعني وأولاده القصر غير أنه يجوز تجريد الأولاد القصر إذا كان التجريد يشمل الأبوين. تلك هي الحالات المنصوص عليها قانونا في فقدان و التجريد من الجنسية الجزائرية، والتي تثبت بموجب مرسوم.<sup>2</sup>

وهو الأمر الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 216 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:  
- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بلعراي عبد الكريم\_ نعيبي توفيق، المرجع السابق، ص198.

<sup>2</sup> بلعراي عبد الكريم\_ نعيبي توفيق، المرجع نفسه، ص199.

<sup>3</sup> المادة 216 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص19.

## الفرع الثاني

## فقدان الحقوق المدنية

إن فقدان الموظف لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي أو الحكم عليه بعقوبة سالية للحرية كالحبس أو السجن النافذين يضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه.<sup>1</sup>

وهو الأمر الذي جاء به المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الحالي، بتحديد عدة شروط من أجل التوظيف، ومن بين هذه الشروط ما جاءت به المادة 75 في طياتها: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، ولا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتفي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.<sup>2</sup>

وقبل ذلك جاء المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 31 بتحديد الشروط اللازمة من أجل التوظيف، ومن بين هذه الشروط التمتع بالحقوق المدنية.<sup>3</sup>

أما إنهاء خدمة الموظف لفقدانه الحقوق المدنية جاء في نص المادة 216 من الأمر 03 /06 سالف الذكر: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن " فقدان الحقوق المدنية".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سهام طرشة، المرجع السابق، ص 31.

<sup>2</sup> المادة 75 من الأمر 03/06، نفس المصدر، ص 8.

<sup>3</sup> المادة 31 من المرسوم 59/85، المصدر السابق، ص 337.

<sup>4</sup> المادة 216 من الأمر 03/06، المصدر نفسه، ص 19.

أما إذا ثبتت براءته بموجب حكم قضائي نهائي، فيمكنه العودة إلى منصب عمله مع تعويضه عن فترة التوقيف الاحتياطي إذا استلزم الأمر.<sup>1</sup> وعليه فإن العزل له آثار سلبية على الموظف حيث يحرمه من الالتحاق أو الترشح مجدداً لنيل منصب بالوظيفة العمومية، وهو ما جاءت به المادة 185 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> علي عبد القادر، المرجع السابق، ص 45.

<sup>2</sup> المادة 185 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص 17.



الخاتمة

إن دراستنا لموضوع انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، يعتبر من المواضيع الهامة التي تتعلق بالوظيفة العمومية، وعليه تطرقنا إلى حالات الانتهاء التام والمؤقت للخدمة التي وضعها المشرع الجزائري لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة التي ينتمي إليها، لاعتبار الرابطة القانونية بين الطرفين ليست أبدية، وإنما تنقضي بتوقف أحد الطرفين إما من طرف الموظف أو من طرف الإدارة المستخدمة.

وعليه ارتأينا من خلال دراستنا لهذا الموضوع مجموعة من النتائج نذكر منها:

- أن صفة الموظف العمومي تنتهي بانتهاء الخدمة.
- احتفاظ الموظف العمومي بالسر المهني حتى بعد انتهاءه من الخدمة.
- أن المشرع الجزائري أحسن الاختيار عند تنظيمه للاستقالة الصريحة دون الأخذ بالاستقالة الضمنية، بحيث اعتبرها بمثابة التخلي عن المنصب الذي يؤدي إلى عقوبة العزل.
- أن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل لا يمكنه المشاركة في مسابقات التوظيف التابعة لأي إدارة عمومية مستخدمة أو غيرها.

ومن خلال هذه النتائج المتوصل إليها ارتأينا إدراج بعض الاقتراحات وهي كالتالي:

- على المشرع الجزائري إعادة النظر في نص المادة 185 من الأمر رقم 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لكي يضمن للموظف العمومي المسرح أو المعزول حق المشاركة في مسابقات التوظيف بعد مرور مدة زمنية معينة.

- حل المشاكل المتعلقة بسن التقاعد حسب معادلة تأخذ بعين الاعتبار نسبة المتقاعدين مع نسب الشباب في المجتمع.

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

قائمة المراجع و المصادر:

قائمة المراجع:

- حمايزية سهام، الوجيز في انتداب الموظف العام، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، 2014.
- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة-الجزائر، طبعة 2010.
- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل حول الوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، معدل على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، جانفي 2021.
- على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية\_مصر، 2010.
- محمد أحمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية- مصر، 2015.
- محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

المصادر القانونية:

- الأمر 66 / 133 ملغى، المؤرخ في 02 يوليو 1966، المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ج.ج، رقم 46 الصادرة بتاريخ 04 يوليو 1966.
- الأمر رقم 74-103، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية الجزائرية، ج.ر، ج.ج، رقم 99 الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974.
- القانون 78-12، المؤرخ في 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر، ج.ج، رقم 39 الصادرة بتاريخ 08 غشت 1978.
- القانون 83-12، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر، ج.ج، رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.
- القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، ج.ج، رقم 28 الصادرة في 5 يوليو 1983.
- المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ج.ج، رقم 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، ج.ج، رقم 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
- الأمر 06/03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ج.ج، رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

- القانون 06-14، المؤرخ في 09 غشت 2014، المتضمن قانون الخدمة الوطنية الجزائري، ج.ر، ج.ج، رقم 48 الصادرة بتاريخ 10 غشت 2014.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر، ج.ج، رقم 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

#### قائمة المذكرات:

- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، مذكرة دكتوراه تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو-الجزائر، 2016.
- بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري المعمق، جامعة تلمسان، 2016/2017.
- عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدم الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط-الأردن، 2012.
- جعفر عبد الباقي، عباسي محمد، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة ومالية، جامعة زياد عاشور\_الجلفة، 2017/2018.
- سهام طرشة، انتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2019-2020.
- علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2015/2016.

- عموش محمد عادل\_ عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، جامعة أكلي محند أولحاج- البويرة، مذكرة تخرج شهادة الماستر في القانون العام، 2016/2015.
- فلاح هبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2020/2019.
- قاسمي فطيمة زهرة-بن بريح هدى، فصل الموظف العام-دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة زياد عاشور-الجلفة، 2020/2019.
- محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2015-2014.
- مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2018.
- معرف حدة، التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019.

قائمة المقالات:

- أورمضيي ليندة، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تيزي وزو، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، المجلد 57، العدد 02، السنة 2020.
- بلعربي عبد الكريم، نعيمة توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، المركز الجامعي نور البشير البيض\_ الجزائر، العدد 16، جانفي 2017.

- بن مزوزية عبد القادر، الوضعيات القانونية الأساسية، الإحالة على الاستيداع، ملتقى الموظف العمومي.
- عوماري فاطمة الزهراء- بن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، أبريل 2021.
- مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد 05، 2019.



## الفهرس

- 4 ..... شكر وعرفان
- 5 ..... الإهداء
- 6 ..... قائمة المختصرات:
- ..... المقدمة
- ..... خ
- 12..... الفصل الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي
- 13 ..... المبحث الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة
- 13 ..... المطلب الأول: الانتداب
- 14..... الفرع الأول: تعريف الانتداب
- 14..... أولاً: التعريف القانوني للانتداب
- 15..... ثانياً: التعريف الفقهي للانتداب
- 16..... الفرع الثاني: شروط الانتداب
- 16..... أولاً: الشروط الخاصة بالموظف المنتدب
- 17..... ثانياً: الشروط الخاصة بالجهة الإدارية المعنية
- 17 ..... المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع

- 18..... الفرع الأول: تعريف الاستيداع
- 18..... أولاً: التعريف القانوني
- 19..... ثانياً: التعريف الفقهي
- 20..... الفرع الثاني: شروط الاستيداع
- 21..... الفرع الثالث: أنواع الإحالة على الاستيداع
- 21..... أولاً: الاستيداع بقوة القانون
- 22..... ثانياً: الاستيداع بطلب من الموظف
- 23 .....المطلب الثالث: الإحالة على عطله مرضية طويلة المدى والخدمة الوطنية
- 24..... الفرع الأول: الإحالة على عطله مرضية طويلة المدى
- 26..... الفرع الثاني: وضعية الخدمة الوطنية
- 27 .....المبحث الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة
- 28 .....المطلب الأول: تقاعد
- 28..... الفرع الأول: تعريف التقاعد
- 28..... أولاً: التعريف القانوني للتقاعد
- 29..... ثانياً: التعريف الفقهي للتقاعد

- 30..... الفرع الثاني: صور التقاعد وشروطه.
- 30..... أولاً: التقاعد العادي (وفق السن القانوني).
- 31..... ثانياً: التقاعد النسبي.
- 31..... ثالثاً: التقاعد المسبق.
- 32..... المطلب الثاني: الاستقالة.
- 33..... الفرع الأول: تعريف الاستقالة.
- 33..... أولاً: التعريف القانوني للاستقالة.
- 35..... ثانياً: التعريف الفقهي للاستقالة.
- 35..... الفرع الثاني: شروط الاستقالة.
- 36..... أولاً: طلب الاستقالة.
- 36..... ثانياً: قبول الاستقالة.
- 37..... المطلب الثالث: الوفاة.
- 37..... الفرع الأول: الوفاة الطبيعية.
- 38..... الفرع الثاني: الوفاة المتعلقة بحادث عمل.
- 38..... أولاً: بالنسبة لحادث العمل.

- 39.....ثانيا: بالنسبة للمرض المهني.....
- 41.....الفصل الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي.....
- 43 .....المبحث الأول: التسريح.....
- 43 .....المطلب الأول: التسريح التأديبي.....
- 44.....الفرع الأول: التسريح بسبب ارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة.....
- 46.....الفرع الثاني: التسريح بسبب الإدانة الجزائية.....
- 47 .....المطلب الثاني: التسريح غير التأديبي.....
- 48.....الفرع الأول: التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية.....
- 49.....الفرع الثاني: التسريح الإداري لعدم اللياقة البدنية.....
- 51.....الفرع الثالث: التسريح الإداري بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة والدائمة.....
- 51.....أولا: إلغاء الوظيفة المؤقتة.....
- 51.....ثانيا: إلغاء الوظيفة الدائمة.....
- 53 .....المبحث الثاني: العزل.....
- 53 .....المطلب الأول: العزل بسبب إهمال المنصب.....
- 54.....الفرع الأول: تعريف وضعية إهمال منصب.....
- 54.....أولا: التعريف القانوني.....

56.....	ثانيا: التعريف الفقهي.....
57.....	الفرع الثاني: شروط العزل.....
58.....	المطلب الثاني: العزل بسبب فقدان الجنسية والحقوق المدنية.....
59.....	الفرع الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها.....
59.....	أولا: فقدان الجنسية بالتغيير.....
61.....	ثانيا: فقد الجنسية بالتجريد.....
63.....	الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية.....
67-66.....	الخاتمة.....
72 ، 68.....	قائمة المراجع والمصادر.....
77 ، 73.....	الفهرس.....