



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري

مذكرة ضمن متطلبات

نيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية

إشراف الأستاذ:

- جمال عبد الكريم

إعداد الطالبين:

- جعفر عبد الباقي

- عباسي محمد

لجنة المناقشة:

د / صدارة محمد ..... رئيسا

د / جمال عبد الكريم ..... مشرفا ومقررا

د / بن الصادق أحمد ..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## إهداء

إلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه

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

إلى من علمتني الصبر والاجتهاد، إلى الغالية إلى قلبي

## أمي

### إلى زوجتي الغالية

إلى إخوتي بن أحمد، عيسى، الحنفاوي، وأختي العزيزة مسعودة حفظهم الله.

إلى ولدي ميلود عمر الفاروق أطل الله في عمره.

إلى كل العائلة الكريمة عبد الحق، محمد، أسماء، أمباركة، السعدية، زهرة، عبد الباقي، أروى، أمنة، وزملاء الدراسة متمنيا لهم التوفيق.

إلى الصديق والزميل بن قرينة الخدير.

إلى من ساعدني في كتابة هذه المذكرة، الأخ قاضي محمد إبراهيم.

إلى كل الاشخاص الذين أحمل لهم المحبة والخير والتقدير.

إلى كل من نسيه القلم وحفظه القلب.

جعفر عبد الباقي

## إهداء

إلى اليد الطاهرة التي أزلت من أمامنا أشواك الطريق ورسمت المستقبل بخطوط من  
الأمل والثقة.

إلى من ركع العظماء أمام قدميها وأعطتنا من دمها وروحها وعمرها حبا  
وتصميما ودفعا لغد أجمل، إلى الغالية التي لا نرى الأمل إلا من عينيها

## أمي الحبيبة.

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحيني حياتي (إخوتي).  
إلى أزهار النرجس التي تفيض حبا وطفولة ونقاء و عطرا الغاليات أخواتي.  
إلى من أنسني في دراستي وشاركني همومي تذكارا وتقديرا أصدقائي.  
أهدي هذا العمل المتواضع.

عباسي محمد

## شكر وعرّفان

إنني أتقدم أولاً بعظيم الحمد وأوفر الشكر وأجل الثناء لرب العزة والجلل، الذي وفقني للقيام بهذا العمل الذي ابتغيت به مرضاته وأن يكون خالصاً لوجهه الكريم.

لا يفوتني أن أعترف بالفضل، والشكر والعرّفان الجميل للأستاذ:

**الدكتور جمال عبد الكريم حفظه الله**

الذي أشرف على هذه المذكرة من البدء إلى الختام، فجزاه الله خير الجزاء، وجعل هذا العمل في ميزان حسناته.

كل الشكر والتقدير إلى أساتذتي الأفاضل، الذين استفدت منهم العلم، والعمل، والخلق المتواضع، وإن كان الشكر لا يوفي حق هؤلاء إلا أنني أسأل الله التوفيق والسداد وحسن الجزاء.

كل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.

فلهم جميعاً الفضل بعد الله عز وجل، على من ما غمرني به من علم نافع، وتوجيه سديد، لبلوغ أعلى المراتب في تحصيل العلم، ونيل المآرب.

**جعفر عبد الباقي**

**عباسي محمد**

## قائمة الاختصارات

1- ج. ر. ج. ج. د. ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

2- ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

3- ص.ص: الصفحة والصفحة.

4- ص: الصفحة.

5- ط: الطبعة.

6- ج: الجزء.

7- ط.ج.م: طبعة جديدة ومنقحة.



# المقدمة

## مقدمة

تستعين الدولة بمؤسساتها وإداراتها من أجل القيام بتقديم خدماتها لمواطنيها تحقيقاً للمنفعة العامة، وتستخدم في سبيل تحقيق ذلك عدة وسائل أهمها الموظف العمومي، الذي يعد الأداة الوحيدة العاقلة من بين موارد الإدارة، فهو ساعدها المنفذ وعقلها المفكر، وفي سبيل ذلك يخضع لنظام قانوني خاص ومتميز وهو نظام السلك الوظيفي.

وتتجلى أهمية الوظيفة العمومية من خلال اعتبارها أهم المواضيع التي تعكس تصور الدولة، يعبر عنها بأنها مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العام بصفة دائمة، حيث تعلق الدول آمالا كبيرة على موظفيها، لأنهم يعبرون عن إرادتها ويمثلونها في جميع الميادين، لأن وجود الموظف ضرورة حتمية، فهو مرآة الدولة، فإذا صلح الموظف صلحت الدولة وإذا فسد الموظف فسدت هي الأخرى وتزداد أهمية الوظيفة العمومية بتزايد تعداد الموظفين العموميين، باعتبارهم مؤتمنين على القيام بالخدمة العامة "حيث يعد عنصرا فعالا في الأداء الإداري للمرافق العمومية وتتوقف عليه كل عناصر الفعالية والرشاد والكفاية بنسبة 80% من مقومات التنظيم الإداري"<sup>1</sup>.

يبقى تحديد مفهوم الموظف مرتبطا بالوظيفة العمومية، إلا أن تحديد مدلوله يعد أمرا عسيرا وهو يختلف من دولة لأخرى، حيث تربطه بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية يتدرج من خلالها في مساره المهني على مراحل معينة، بداية بالترشح للوظيفة ثم يأتي التعيين ومرحلة التربص بعدها يرسم في رتبة في السلم الإداري، كما أن الحياة الوظيفية ليست أبدية، فلا بد لها من نهاية وذلك بتوفر الحالات المقررة قانونا لذا وجب التمييز بين حالات انقطاع وتعليق المسار الوظيفي والتي تسمى بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي والمتمثلة في (الانتداب، وضعية خارج الإطار الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية)، حيث يترتب على هاته الوضعيات انقطاع مؤقت للرابطة الوظيفية، وبين حالات نهاية المسار الوظيفي بصفة نهائية وهي موضوع الدراسة،

(1) عوابدي عمار، (دور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في تفعيل الإدارة العامة الجزائرية) مجلة الفكر البرلماني، العدد الرابع عشر، مجلس الأمة، الجزائر، نوفمبر 2006، ص 175.

وبالتالي تختلف هذه الأخيرة عنها في كونها تنهي المسار الوظيفي بصفة نهائية خلافا للأولى التي تؤدي إما إلى تعليقها أو توقيفها مؤقتا.

وتجدر الإشارة إلى أن نهاية المسار الوظيفي في الجزائر تكون إما إراديا حيث تكون بإرادة وطلب الموظف في حد ذاته، كما يمكن أن تكون بقوة القانون إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيا جسيما أو فقد أحد شروط التوظيف.

تتوعدت العوامل والمعايير التي دفعت لاختيار هذا الموضوع بين عوامل ذاتية وأخرى موضوعية، أما العوامل الذاتية فيمكن حصرها في عوامل شخصية تتجلى في كوني موظف ، وكذا الميل لدراسة موضوعات الوظيفة العمومية بحكم التخصص العلمي في القانون الإداري.

أما العوامل الموضوعية، فتكمن في القيمة العلمية التي يقدمها لموضوع البحث، حيث أنه بتسليط الضوء على هذه الجزئية يتيح فرصة البحث وإثراء المعلومات وتبادلها، كما تبرز أهمية الموضوع في كونه يعالج جزئية هامة وحساسة تتعلق بفئة كبيرة من المجتمع وهم الموظفون بالمؤسسات الإدارات العمومية، حيث يركز هذا الموضوع على نهاية المسار الوظيفي والآثار المترتبة عنها، ويعد موضوع النظام القانوني لنهاية المسار الوظيفي في الجزائر من أهم مواضيع الوظيفة العمومية، لأنه يمس شريحة واسعة من الموظفين الذين قد تنتهي حياتهم الوظيفة بطريقة تعسفية من الإدارة لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما يسمح للإدارة بتسيير مواردها البشرية بفعالية ورشادة من خلال ضبط مخطط تسيير الموارد البشرية.

أما أهمية موضوع النظام القانوني لنهاية المسار الوظيفي في الجزائر، فمن الناحية النظرية فتكمن في أنه يعد موضوعا هاما للتعرف على حالات انتهاء الرابطة الوظيفية، وذلك من خلال التطرق للتعريفات الفقهية والتشريعية، وكذا بيان الآثار المترتبة عن كل حالة، كما تتضح أهمية الموضوع من الناحية النظرية أيضا من خلال محاولة إثراء المكتبة القانونية فيما يتعلق بالوظيفة العمومية بهذا النوع من المواضيع، لاسيما أن جل الدراسات قد ركزت في هذا الجانب على

مواضيع تأديب الموظف والضمانات المقررة له وأغفلت نوعا ما الطرق الأخرى لنهاية الطبيعية للرابطة الوظيفية.

إن الأهداف التي يسعى موضوع البحث لتحقيقها، تتمثل في محاولة تحليل النظام القانوني لنهاية المسار الوظيفي في الجزائر بين الموظف والإدارة المستخدمة من خلال محاولة الإحاطة بالمفاهيم النظرية وتطبيقات النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، وذلك من خلال بيان تعريف الحالات والأسس التي يقوم عليها، وكذا آثارها على الموظف ومدى تأثيرها على سير المرفق العام بانتظام واضطراب، وكذا معرفة مدى توفيق المشرع في الموازنة بين حقوق الموظف في إنهاء علاقته بالإدارة، ومبدأ سير الإدارة بانتظام واضطراب، ومن خلال استعراض خلفية الموضوع، يمكن القول أن مشكلة موضوع البحث تتجسد أساسا في كيفية معالجة تنظيم المشرع الجزائري لهذه الحالات، وعليه فإن تجسد ذلك من خلال الإشكال الرئيس التالي:

هل وفق المشرع الجزائري من خلال تنظيمه لحالات وأسباب نهاية المسار الوظيفي في الموازنة بين حقوق الموظف وضماناته من جهة وضرورة سير الإدارة بانتظام واضطراب من جهة أخرى؟ وماهي الآثار المترتبة عنها؟

وللإجابة على إشكالية البحث وتحقيق أهدافه تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال وصف أسباب وحالات نهاية المسار الوظيفي باعتبارها ظواهر تمر بالمسار المهني للموظف والتعرف على شروطها وأسبابها، وكذا المنهج التحليلي من خلال تحليل النظام القانوني لنهاية المسار الوظيفي في الجزائر وبيان تعريف كل حالة وشروط تحققها، وكذا الآثار المترتبة عنها، بالإضافة إلى معرفة الضمانات المقررة للموظف في مواجهة قرارات الإدارة المنهية للرابطة الوظيفية،

بالتعرض للنصوص القانونية لمنظمة لها والآراء الفقهية الدارسة لكل حالة، من أجل استخلاص النتائج ثم نقدها لتقديم الحلول للنقائص التي تعترئها<sup>1</sup>.

إن عملية تنظيم البحث ومحاولة استيفاء جميع جزئياته اقتضت تقسيم الدراسة إلى فصلين وأربعة مباحث، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى النهاية الطبيعية للمسار الوظيفي حيث تم تخصيص المبحث الأول لفقدان أحد شروط التوظيف حيث بينا في المطلب الأول منه الجنسية وما ينجم عن فقدانها أو التجريد منها، أما المطلب الثاني فقد عالج فقدان الحقوق المدنية والوفاة وقد خصص المبحث الثاني للتقاعد بين طموح الموظف وقصور الآثار، حيث تضمن المطلب الأول مفهوم نظام التقاعد واطاره النظري وتناول المطلب الثاني تطبيقات نظام التقاعد في المسار المهني للموظف.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه نهاية الرابطة الوظيفية بطلب الموظف أو بفعل منه، حيث تضمن المبحث الأول الاستقالة بين رغبة الموظف وديمومة الإدارة وتم تخصيص المطلب الأول للاستقالة كحق للموظف أما المطلب الثاني فقد تناول شروط الاستقالة والآثار المترتبة عنها، أما المبحث الثاني فعالج المطلب الأول منه التسريح التأديبي والعزل، وفي المطلب الثاني تسريح الموظف بغير الطريق التأديبي.

وانتهاءً بخاتمة تضمنت حوصلة لما جاء في موضوع البحث إضافة إلى النتائج التي تم التوصل إليها.

(1) تجدر الإشارة إلى أن موضوع النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية قد سبق تناوله بشكل مختلف في عدة مذكرات ماجستير وماستر تمت الإشارة إليها في قائمة المراجع، وتختلف هذه الدراسة عنها في أنها تناولت جميع الحالات بإشكالية ومنهج مختلف، كما تناولت التعديلات الأخيرة لقانون التقاعد.

## الفصل الأول

# النهاية الطبيعية للمسار الوظيفي

## الفصل الأول: النهاية الطبيعية للمسار الوظيفي

يبدأ المسار المهني للموظف بطرق وإجراءات محددة ويتدرج بعدها وفق مراحل وعمليات إدارية منظمة، وتنتهي رابطته الوظيفية بالإدارة وفق طرق وحالات محددة في الباب العاشر من الأمر 03/06 ومنها ما يترتب عليها فقدان صفة الموظف بقوة القانون فقدان أحد شروط التوظيف، وفاة الموظف وتوفر شروط التقاعد وهذا ما سيتم تناوله في المبحثين المواليين، حيث تناول المبحث الأول مطلبين فقدان شروط التوظيف والوفاة، وتضمن المبحث الثاني مطلبين وهما التقاعد والتسريح والعزل.

## المبحث الأول: فقدان أحد شروط التوظيف

لقد تضمن المطلب الأول فقدان الجنسية أو التجريد منها، وعالج المطلب الثاني فقدان الحقوق المدنية والوفاة.

### المطلب الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها

يتطلب التعيين في الوظيفة العامة أن يكون الموظف حاملاً لجنسية الوطن الذي يريد تولي الوظيفة به، وهذا لكي يتضمن قدراً من الولاء، كما أن الجنسية شرطاً من شروط تولي الوظيفة العامة في أغلب تشريعات الوظيفة العمومية العالم<sup>1</sup>.

قد يكون فقدان الجنسية إما بالتخلي عنها وكسب أخرى جديدة أو بالتجريد منها<sup>2</sup>، وهذا ما جاء به الأمر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسية الجزائري<sup>3</sup>، حيث نص في الفصل الرابع منه على فقدان الجنسية المادة 18، ونصت المادتان 22 و 23 على التجريد من الجنسية، حيث تضمن الفرع الأول الجنسية شرط لتولي الوظيفة وبين الفرع الثاني أثر فقدان الجنسية أو التجريد منها.

### الفرع الأول: الجنسية شرط لتولي الوظيفة

بالرجوع إلى الأمر: 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد المادة: 75، لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

(1) كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن 2007، ص 226.  
 (2) أحمد عبد الحميد عشوش، القانون الدولي الخاص، المستوى الرابع، فصل دراسي ثاني، كود 422، بدون مكان ودار، وسنة النشر، ص 164.  
 (3) أمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 سبتمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 15، المؤرخ في 27 فيفري 2005.



أن يكون جزائري الجنسية<sup>1</sup>، الجنسية هي علاقة قانونية بين الفرد والدولة، بمقتضاها يكون عضوا في شعب الدولة<sup>2</sup>، وعرفت أيضا بأنها رابطة قانونية وسياسية تفيد إدماج الفرد في عنصر السكان بوصفه من العناصر المكونة للدولة<sup>3</sup>.

من خلال نص المادة السابقة الذكر نجد المشرع الجزائري لم يشترط الجنسية أن تكون أصلية أو مكتسبة، كما أنه يشترط إثبات الجنسية المتمتع بها من خلال تقديم الجنسية التي تقدا المحاكم القضائية<sup>4</sup>. والجنسية هي أساس قيام الرابطة الوظيفية، بمعنى أنه يتوجب على الشخص أن يتمتع بالجنسية الجزائرية يوم تعيينه، وأثناء مباشرته لمهامه الوظيفية.

### أولا: تعريف الجنسية

يعرف الاستاذ "احمد عبد الكريم سلامة، الجنسية بأنها نظام قانوني تضعه الدولة لتحديد به ركن الشعب فيها، ويكتسب به الفرد صفة تفيد انتسابه إليها"<sup>5</sup>، وعرفها فؤاد عبد المنعم رياض بأنها: "علاقة قانونية بين الفرد والدولة يصير الفرد بمقتضاه عضوا في شعب الدولة"<sup>6</sup>، بينما عرفها باتيفول ولافارد بأنها: "تبعية الشخص قانونيا للسكان المكونين للدولة"<sup>7</sup>.

### 1- موقف المشرع الجزائري من تعريف الجنسية

(1) أمر رقم 03/06 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.  
(2) حفيطة السيد الحداد، مدخل إلى الجنسية ومركز الاجانب، دار المطبوعات الجامعية 200، ص11.  
(3) محمد طيبة الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات، دار هومة الطبعة الثانية 2006، ص 19.  
(4) حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة في التشريع الجزائري ن مذكرة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري.  
(5) سعيد موحد، القانون الدولي الخاص، الجزء الثاني القواعد المادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989، ص 24.  
(6) بن عمارمقني، إجراءات التقاضي والاثبات في المنازعات الجنسية وفقا للقانون الجزائري والمقارن، دار الجامعية، مصر 2009، ص 253.  
(7) بلقاسم أعراب، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي الدولي. الجنسية، الجزء الثاني، دار هومة الجزائر 2003، ص 114.

لقد أخذ المشرع الجزائري بمعياري الجنسية الأصلية وهما اكتساب الجنسية برابطة الدم واكتسابه برابطة الإقليم<sup>1</sup>، فالمشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف الجنسية بل وضح من لهم الحق في الجنسية الجزائرية<sup>2</sup>، وبين أنواعها وإجراءات التجريد منها أو فقدها.

## 2- التعريف الفقهي

تصدى عدة فقهاء لتعريف الجنسية نذكر منهم الأستاذ أحمد عبد الحميد عشوش بأنها: "رابطة سياسية وقانونية تربط الفرد بالدولة، بحيث نجد أن القانون هو من يحدد نظامها منذ بدايتها إلى غاية زوالها والآثار المترتبة عنها، كما تكشف انتماء الأفراد إلى الدولة التي يحملون جنسيتها، إلى جانب ذلك فهي عنصر من عناصر الحالة المدنية للأفراد، بحيث يتقرر لهم حقوق ويترتب عليهم واجبات"<sup>3</sup>.

## ثانيا: الحكمة من اشتراط الجنسية في التوظيف

تعتبر الوظيفة خدمة عامة تهدف إلى تحقيق الصالح العام، وتكمن غايتها في تحقيق مصلحة الوطن من خلال الإحساس بالانتماء إليه والاعتزاز بخدمته، إن هذا الإحساس الوطني الذي يقود الفرد إلى التقاني في عمله الوظيفي المسند إليه، لا يتوفر إلا لدى الموظف الذي يحس بانتمائه لوطنه دون الأجنبي، من أجل هذا نجد أغلب التشريعات في العالم قصرت على الوطنيين دون سواهم حق تولي الوظيفة العامة، حيث تسعى من خلال ذلك إلى حماية سيادتها واستقرارها، وكذا تحقيق مبدأ التضامن الوطني، خشية تسرب الأجانب، لأن فيه خطر على كيان الدولة ومساس بالمصالح الوطنية، ومن ثمة فإن الأصل في تولي الوظيفة العمومية حق يقتصر على الوطنيين فقط<sup>4</sup>.

(1) بوجلال صلاح الدين، محاضرات في مادة الجنسية ألقيت على طلبة سنة ثانية ليسانس قانون خاص، جامعة محمد لمين، 2014، ص 10، دباغين سطيف 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2013.  
(2) نصت المادة 06 على أنه: "يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية".  
(3) أحمد عبد الحميد عشوش، مرجع سابق، ص 15.  
(4) بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون، 2014، ص 49، 50 إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة 2013.

ولقد أخذ المشرع الجزائري كغيره من مشرعي الدول الأخرى بهذه الفكرة وهذا من أجل الحفاظ على السيادة الوطنية، فقد اشترط على من يريد الترشح للوظيفة أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية حيث نصت المادة 75 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "لا يمكن أن يوظف أيًا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية"<sup>1</sup>، وتكتسب الجنسية الجزائرية برابطة الدم كأصل عام<sup>2</sup> وبرابطة الإقليم كاستثناء<sup>3</sup>. كما نصت المادة 08 على أنه "إن الولد المكتسب الجنسية الجزائرية بموجب المادة 7 أعلاه يعتبر جزائرياً منذ ولادته ولو كان توفر الشروط المطلوبة قانوناً لم يثبت إلا بعد ولادته

4»

.

(1) أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.  
(2) نصت المادة 06 من الأمر رقم 01-05 المتضمن قانون الجنسية على أنه "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية".  
(3) نصت المادة 07 على أنه "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين، غير أن الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين يعد كأنه لم يكن جزائرياً قط إذا ثبت من خلال قصوره، انتسابه إلى أجنبي أو أجنبية وأن ينتمي إلى جنسية هذا الأجنبي أو هذه الأجنبية وفقاً لقانون جنسية أحدهما، إن الولد الحديث الولادة الذي عثر عليه في الجزائر يعد مولوداً فيها ما لم يثبت خلاف ذلك، - الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها".  
(4) أمر رقم 05-01، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، مرجع سابق.

كما وضع المشرع الجزائري شروطا لاكتساب الجنسية عن طريق التجنس<sup>1</sup>، بالرجوع إلى نص المادة 11 من الأمر 05-01 نجد أنه أورد بعض الاستثناءات على اكتساب الجنسية بطريق التجنس<sup>1</sup>، ويتم منح الجنسية بالوسائل القانونية وهو ما نصت عليه المادة 12 والتي جاء فيها: "يمنح التجنس بموجب مرسوم رئاسي، يمكن أن يغير لقب المعني وإسمه، بطلب منه، في مرسوم التجنس، يتولى ضابط الحالة المدنية التأشير في سجلات الحالة المدنية بالبيانات المتعلقة بالتجنس، وعند الاقتضاء، تتغير الأسماء والألقاب بناء على أمر من النيابة العامة"<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: أثر فقدان الجنسية أو التجريد منها على المسار المهني للموظف

بما ان الجنسية شرط لتولى الوظائف العامة، فإن فقدانها أو التجريد منها يؤثر على المسار المهني للموظف.

وبفقدانه لهذه الجنسية يفقد حقه في البقاء في الوظيفة العمومية أي أنه يترتب على فقدان الجنسية، فقدان الوظيفة بالضرورة: وهو ما نصت عليه المادة الأولى من المادة 220 من القانون الاساسي للوظيفة العامة.

### أولاً: تحديد مفهوم فقدان الجنسية أو التجريد منها

يتم فقد الجنسية في الحالات التالية أو بإحدى الطريقتين: الطريقة الأولى تغييرها وكسب جنسية جديدة، والطريقة الثانية بالتجريد منها.

(1) نصت المادة: 10 على أنه "يمكن للأجنبي الذي يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية أن يحصل عليها بشرط: أن يكون مقيما في الجزائر منذ 7 سنوات على الأقل بتاريخ تقديم الطلب، أن يكون مقيما في الجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس، أن يكون بالغاً سن الرشد، أن تكون سيرته حسنة ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة تخل بالشرف، أن يثبت الوسائل الكافية لمعيشته، أن يكون سليم الجسد والعقل، أن يثبت اندماجه في المجتمع الجزائري، قدم الطلب إلى وزير العدل الذي يستطيع دائما رفضه ضمن شروط المادة 26 بعده".

(2) نصت المادة 11 من الأمر 05-01 على أنه "يمكن للأجنبي الذي قدم خدمات استثنائية للجزائر أو المصاب بعاهة أو مرض جراء عمل قام به خدمة للجزائر أو لفانديتها، أن يتجنس بالجنسية الجزائرية، بغض النظر عن أحكام المادة 10 أعلاه، ويمكن أيضا للأجنبي الذي يكون في تجنسه فائدة استثنائية للجزائر أن يتجنس بالجنسية الجزائرية، بغض النظر عن الشروط المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه، إذا توفي أجنبي عن زوجه وأولاده وكان بإمكانه أثناء حياته أن يدخل في الصنف المذكور في الفقرة الأولى أعلاه، فيمكن هؤلاء أن يطلبوا تجنسه بعد الوفاة في نفس الوقت الذي يطلبون فيه تجنسهم".

يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية في الحالات الآتية:

- اكتساب عن طواعية الجنسية الأجنبية وأذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- عدم استجابة للإنداز الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية للتخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي أو عضويته في منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها.
- المرأة الجزائرية التي تكسب زوجها الاجنبي وأذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية<sup>1</sup>.

### 1- الفقد بالتغيير

ترتب على هجر فكرة الولاء الدائم للدولة، أن أصبح للفرد الحق في التخلي عن جنسيته الأصلية، وعادة يتم هذا التخلي من جانبه بقصد اكتساب جنسية دولة أخرى، إذا ما تراخت الروابط التي تربطه بدولته الأصلية، وتوثقت الروابط بينه وبين دولة أخرى، لدرجة تسمح لهذه الدولة بمنحه جنسيته ولما كان الأصل أن الفرد لا يتمتع إلا بجنسية واحدة، فإن اكتسابه لجنسية جديدة، قد يؤدي إلى زوال جنسيته القديمة عنه، وهذا الفقد هو ما يسمى فقد الجنسية بتغييرها، ويترتب عليه عادة حلول جنسية جديدة محل الجنسية السابقة<sup>2</sup>، نذكر حالة الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية، حيث نصت عليه المادة 18 من الأمر رقم 01-05 المتعلق بقانون الجنسية<sup>3</sup>، حيث يشترط المشرع هنا أن يكون اكتساب الجنسية طواعية وبطلب منه وأن لا تكون مفروضة عليه كما لو كانت بحكم القانون<sup>4</sup>.

### 2- الفقد بالتجريد

(1) أنظر الامر 01-05 المتضمن قانون الجنسية.  
 (2) أحمد عبد الحميد عشوش، مرجع سابق، ص 124.  
 (3) أمر رقم 01-05، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، مرجع سابق.  
 (4) بوجلال صلاح الدين، مرجع سابق، ص 21.

إن فكرة رابطة الجنسية تقوم على توافر عناصر تكفل ولاء الأفراد للدولة التي يحملون جنسيتها، يأتي التجريد من الجنسية كجزء على الأعمال التي قام بها فذهبت بولائه للدولة، ولقد جاء التجريد تطبيقاً لمبدأ حرية الدولة في تنظيم الجنسية، ويتميز الفقد بالتجريد، بأنه جزء توقعه الدولة بإرادتها المنفردة<sup>1</sup>، ولقد نصت المادة 20 من الأمر رقم 05-01 المتعلق بقانون الجنسية على بداية سريان أثر فقدان الجنسية<sup>2</sup>، وقد نصت المادة 17 الفقرة 2 "يصبح الأولاد القصر لشخص اكتسب الجنسية الجزائرية بموجب المادة 9 من هذا القانون جزائريين في نفس الوقت كوالدهم، على أن لهم حرية التنازل عن الجنسية الجزائرية خلال سنتين ابتداء من بلوغهم سن الرشد"، ويتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته، وله أجل شهرين للقيام بذلك.

### ثانياً: إجراءات تجسيد وتطبيق فقدان أو التجريد من الجنسية على الموظف وآثارها

بالرجوع إلى المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. نجدها بينت آثار فقد الجنسية أو التجريد<sup>3</sup>.

وتكون إجراءات تجسيد وتطبيق فقدان أو التجريد من الجنسية بأحكام قضائية في حق الموظف وبالرجوع إلى ما جاء في الأمر رقم 05-01 المتعلق بقانون الجنسية نجد المشرع فصل

(1) أحمد عبد الحميد عشوش، مرجع سابق، ص 124.

(2) نصت المادة 20 على أنه: "يبدأ في ثلاث حالات وهي:

أ) في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 2، 1 و3 من المادة: 18 من نفس القانون ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر بالتنازل عن الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية.

المادة 18 الفقرة 1، 2 و3: "يفقد الجنسية الجزائرية:

- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية

- الجزائري، ولو كان قاصراً، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية

- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية"

ب) في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 4 من المادة 18، ابتداء من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من قبل المعني بالأمر والموجه إلى وزير العدل.

ونصت المادة: 18 الفقرة 4 "الجزائري الذي يعلن عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 أعلاه".

(3) نصت المادة 216 من الأمر 03/06 على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، ..."

في المنازعات، المتعلقة بالجنسية في الفصل السادس، وقد نصت المواد 35 و36 منه على كيفية إثبات فقد أو التجريد من الجنسية.

### أثر فقدان الجنسية أو التجريد منها

نصت المادة 21 (معدلة) من الأمر رقم 05-01 المتعلق بقانون الجنسية على أنه "لا يمتد أثر فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في المادة 18 من نفس القانون إلى الأولاد القصر"، كما نصت المادة: 24 (معدلة) من الأمر رقم 05-01 المتعلق بقانون الجنسية على "لا يمتد التجريد من الجنسية إلى زوج المعني وأولاده القصر، غير أنه، يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان شاملا لأبويهم"<sup>1</sup>، وعليه يترتب عنها فقدان الجنسية أو التجريد منها انتهاء الرابطة الوظيفية وفقدان صفة الموظف وبالتبعية عدم الخضوع لنظام القانوني للوظيفة العمومية.

بعد أن تم التطرق إلى الجنسية والآثار المترتبة على فقدانها أو التجريد منها سنتناول فقدان الحقوق المدنية والوفاة وأثرهما على المسار المهني للموظف.

### المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية والوفاة

يتمتع المواطن بالعديد من الحقوق والحريات التي تعد من دعائم دولة القانون، كما لها عدة تصنيفات من أهمها الحقوق المدنية، حيث يعتبر التمتع بها شرط أساسي لتولى الوظيفة في التشريع الجزائري، لذا فإن فقدان أحد الحقوق المدنية يترتب عليه أن يفقد الموظف وظيفته، كذلك هو الحال بالنسبة للوفاة، لذا تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، تضمن الفرع الأول فقدان الحقوق المدنية والآثار المترتبة عنها وعالج الفرع الثاني الوفاة وآثارها.

(1) أمر رقم 05-01، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، مرجع سابق.

حددت المادة 75 من الامر رقم 03/06 شروطا لا يمكن لأي كان أن يوظف في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه من بين هذه الشروط فقدان الحقوق المدنية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: أثر فقدان الحقوق المدنية على المسار الوظيفي

لقد اعتبر المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية أن التمتع بالحقوق المدنية، شرط من شروط التوظيف حيث نصت عليه المادة 31 فقرة 2 على أنه: "لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفر فيه ما يلي: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية"<sup>2</sup>، وهذا ما أكدته المادة 75 من الأمر 03-06، حيث جاء فيها "لا يمكن أن يوظف أيًا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية"، كما نصت المادة 216 من نفس الأمر على أنه "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: فقدان الحقوق المدنية"<sup>3</sup>، إن فقدان الموظف لحقوقه المدنية بسبب حكم قضائي تجعله في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه، ويؤدي إلى إنهاء رابطة الوظيفة، وقبل التطرق للآثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية، وجب التطرق أولاً لمدلولها.

ونظراً لأهميته فقد تم النص عليه في قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 بموجب المادة 25 منه، كما تم النص عليه في مختلف الأنظمة القانونية، فإن استوفي المترشح للوظيفة العامة هذا الشرط وباقي الشروط ثم فقد لسبب من الأسباب المبينة بذلك بانتهاء العلاقة الوظيفية، ويجد السبب أساسه القانوني في المادة 216 من الأمر 03/06.

### أولاً: تحديد مفهوم فقدان الحقوق المدنية

(1) المادة 75 من الامر 03/06.  
 (2) مرسوم رقم 85-89 المؤرخ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. ر ج ج د ش، عدد 13، مؤرخة في 24 مارس 1985.  
 (3) أمر رقم: 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.



يتمتع الإنسان بجملة من الحقوق، نذكر منها الحقوق المدنية وهي حقوق مقررة للأفراد حماية لحرياتهم وتمكينهم من مزاوله نشاطهم المهني، ففقدانها يعد عقوبة من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص جاء بها القانون رقم 06-23 المتضمن قانون العقوبات، بحيث نص في المادة 09 منه على أن: "العقوبات التكميلية هي: الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية"<sup>1</sup>.

كما بينت المادة 9 مكرر 1 من نفس القانون تفاصيل الحرمان من الحقوق المدنية والعائلية<sup>2</sup>.

### ثانيا: تطبيقات فقدان الحقوق المدنية على المسار المهني للموظف

نصت المادة: 9 مكرر 1 الفقرة الأخيرة من القانون رقم 06-23 على أنه "في حالة الحكم بعقوبة جنائية، يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها (10) سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه" وأشارت المادة: 14 من نفس القانون على أنه: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات، وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه"

وفي هذا الصدد، فإن إنهاء صفة الموظف بسبب تسليط العقوبة عليه لها آثار سلبية على الموظف، حيث يفقده كافة حقوقه المنصوص عليها في الفصل الأول بعنوان الضمانات وحقوق الموظف وواجباته من الأمر 06-03، زيادة على حرمانه من الالتحاق أو الترشح مجددا للوظيفة

(1) قانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2006، يعدل ويتمم الأمر رقم: 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر ج د ش، عدد 84، مؤرخة في 24 ديسمبر 2006.

(2) نصت المادة 9 مكرر 1 على أنه: "يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في: العزل والإقصاء من الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام، عدم الأهلية أن يكون مساعدا محلفا، أو خبيراً، أو شاهداً على أي عقد، أو شاهداً أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال، الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرساً أو مراقباً، عدم الأهلية لأن يكون وصياً أو قيماً، سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها".

العمومية، مالم يرد اعتباره، لذا فإن التحقيق الإداري المسبق الذي تجرّيه الإدارة على الموظف الجديد وطلب صحيفة السوابق القضائية لهما دور في التأكد من توفر هذا الشرط<sup>1</sup>، في حالة صدور حكم مفاده فقدان الموظف لأحد الحقوق المدنية، فإن الإدارة المستخدمة تصدر مقررّة العزل بناء على الحكم الصادر ضد الموظف، تقوم بإرسالها إلى المراقب المالي على مستوى الولاية للتأشير عليها (رقابة قبلية)، بعدها تخطر بها مفتشية الوظيف العمومي على مستوى دائرة الاختصاص (رقابة بعدية) .

### الفرع الثاني: الوفاة

يعتبر الموظف أهم طرف في العلاقة الوظيفية التي تربط بينه وبين الإدارة، فالموظف هو شخص طبيعي تبدأ شخصيته القانونية من ولادته حيا وتنتهي بموته<sup>2</sup>، وهو الأمر الذي أكدته المادة 25 من القانون المدني الجزائري التي نصت على: "تبدأ شخصية الانسان بتمام ولادته حيا وتنتهي بمومته"<sup>3</sup>.

وتثبت الولادة والوفاة بالسجلات المعدة لذلك، وهي السجلات التي حددها الامر 20-70 المؤرخ في 19 فبراير 1970 المتعلق بالحالة المدنية، إذ نصت المادة 06 منه على مايلي: تسجل عقود الحالة المدنية في كل بلدية في ثلاث سجلات ويتكون كل سجل من نسختين وهي سجل عقود الميلاد وسجل عقود الزواج وعقود الوفيات.

### أولاً: تحديد مفهوم الوفاة

"المقصود بالموت مفارقة الروح للبدن، أو هو إنقطاع الحياة عن البدن انقطاعا تاما، وهذا هو المعنى المتعارف عليه عند الجميع ويمر الموت في الغالب بعدة مراحل، تتمثل في توقف

(1) قانون رقم 23/06، الذي يتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.  
 (2) محمد حسين، الوجيز في نظرية الحق بوجه عام، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985 ن ص 50.  
 (3) الامر 75-08 المؤرخ في 26 ديسمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، المادة 25.

القلب والرئتين عن العمل، ثم توقف وصول الدم المحمل بالأكسجين إلى المخ، فتموت خلاياه، ثم تموت بعد ذلك. خلايا الجسم"<sup>1</sup>.

وتعتبر الوفاة واقعة طبية وقانونية، لكنها طبية أكثر منها قانونية، ولقد جاء القانون من أجل ضبط تصرفات الأطباء تجاه هذه الواقعة، بحيث وضع نصوص قانونية تحدد كيفية إثبات واقعة الوفاة والإعلان عنها، وذلك لأنه يترتب عليه مسؤولية إن حدث خطأ في تطبيق القواعد القانونية، وقد جاءت هذه القواعد من أجل توفير الحماية القانونية للأطباء وحماية الشخص المتوفي، ونظم للمشرع الجزائري هذه المسألة في قانون حماية الصحة وترقيتها<sup>2</sup>، حيث تناول واقعة الوفاة في القانون رقم 08-13، يعدل ويتمم القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، حيث نصت المادة: 164 على أنه: "لا يجوز إنتزاع الأنسجة والأعضاء من الأشخاص المتوفين، إلا بعد الإثبات الطبي والشرعي للوفاة، حسب المقاييس العلمية التي يحددها الوزير المكلف بالصحة...".

كما نصت المادة 167 من نفس القانون على أنه: " يجب أن يثبت الوفاة طبيبان على الأقل عضوان في اللجنة وطبيب شرعي وتدون خلاصتهم الإثباتية في سجل خاص"<sup>3</sup>، أما في حالة الموت الطبيعي، فيتم إثبات الوفاة من طرف طبيب مرخص له بالممارسة عن طريق شهادة طبية عملا بأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي 16-80 المؤرخ في 24 فبراير 2016 المحدد لنموذج الشهادة الطبية<sup>4</sup>.

(1) حيدرة محمد، تشريح الجثث والانتفاع بأعضاء الميت في الشريعة الإسلامية والقانون الطبي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2001، ص 61.

(2) حليلو طارق، الحماية الجنائية لحرمة الميت بين الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، جامعة الشهيد حمه لخضر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الوادي، 2013-2014، ص 41.

(3) قانون رقم 13/08 المؤرخ في 20 يوليو سنة 2008، يعدل ويتمم القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر ج د ش، عدد 44، مؤرخة في 03 غشت 2008.

(4) المرسوم التنفيذي 80/16 المؤرخ في 24 فبراير 2016 ن يحدد نمدج الشهادة الطبية للوفاة ج، ر، ج، ج رقم 12 الصادر بتاريخ 28 فبراير 2016، ص 14.

وبإثبات وفاة الموظف يقوم ذوو الحقوق (الورثة) بتبليغ إدارته المستخدمة شهادة الوفاة التي على أساسها، تقوم هذه الأخيرة بإعداد قرار الشطب بسبب الوفاة وإيداعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة مرفقا بنسخة من شهادة الوفاة، قصد التأشير عليه وتوقيعه فيما بعد من سلطة التعيين والتسيير الإداري، وتبليغه لمصالح الوظيفة العمومية المختصة لاستكمال عملية الرقابة اللاحقة المنوطة بها.

### أ) الوفاة الطبيعية

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان<sup>1</sup>، وبالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية (الوظيفية) مما يعرض أسرة المتوفي إلى بؤس الحاجة والعوز، لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية، بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة 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>.

لذلك تقرر أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش التقاعد لصالح المستحقين عن المتوفي، (ذوي الحقوق) إذا توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك، حتى تضمن حياة مستقرة لأسرة المتوفي على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيشه قبل وفاته.

فالوفاة خطر مؤكد الوقوع، لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثه، لذلك تحرص أغلب التشريعات ومنها التشريع الجزائري، لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسرة المتوفي من هذا الخطر المفاجئ، الذي إذا تحقق يؤدي إلى الاستحالة المطلقة لمواصلة العمل، وبالتالي انقطاع الاجر الذي كانت الأسرة تعول عليه.

(1) سامي نجيب، التامين عماد الاقتصاد القومي والعالمي وإقتصاديات الأسرة والمشروع، دار النهضة العربية، 1994، مصر، ص288.  
(2) محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 1996، ص9.

وتنص المادة الاولى من قانون التأمينات الاجتماعية على ان الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، والتي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة، حيث قضى المشرع بأن الهدف من التأمين هو إفادة ذوي حقوق المتوفي من منحة الوفاة.

### ب) الوفاة المعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

قد تكون الوفاة ناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني، كما هي محددة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، فهنا تبقى آثار علاقة العمل المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، وتدفع لهم منحة الوفاة الناجمة عن حادث العمل أو مرض مهني ولا يكمن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناجمة عن حادث عمل ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.

فقد يتعرض الموظف إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجزا كليا عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، والموظف الذي يصيبه عجز كلي نتيجة مرض أو حادث عمل يكون له نظام حماية خاص، ويقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز<sup>1</sup>، نظرا للمخاطر الناجمة عن المؤسسة المستخدمة، فالمشرع الجزائري ووعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه الموظف في تنمية البلاد الاقتصادية والاجتماعية، فكر في ضمان حماية اكثر للعامل من الأخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فيهدف المشرع الجزائري قبل كل شيء إلى الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو اساس كل سياسة تنمية في البلاد، والجزائر تفخر بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات الاجتماعية بصفة عامة وحوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة<sup>2</sup>، من خلال القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب الامر 19/96 المؤرخ في 06/07/1996.

### ثانيا: آثار وفاة الموظف واجراءات تجسيدها

(1) المادة 76 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.  
 (2) محادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية، المحكمة العليا، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية، الجزائر، 1996، ص101.

إن نهاية الرابطة الوظيفية بسبب الوفاة لا يثير إشكالا يتعلق بالموظف في حد ذاته، بل يثير الإشكال حول ما يترتب لذوي حقوق المتوفي من حقوق، وحتى يتم تفصيل ذلك وجب التمييز بين آثار الوفاة الطبيعية وآثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني<sup>1</sup>.

### 1- آثار الوفاة الطبيعية

إن وفاة الموظف لا يترتب عليها أي آثار في ذمة المتوفى، لكنها ترتب آثار بالنسبة لذوي الحقوق<sup>2</sup>، وهذا ما جاء به القانون رقم 05-15 المؤرخ في فبراير 2015 يعدل ويتم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث نصت المادة 02 على أنه: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة".

كما وضع المشرع في نص المادة 47 من لهم الحق في الاستفادة من تأمين المتوفى بقوله: "يستهدف التأمين على الوفاة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى، المعرفين في المادة 67".

وبين المشرع في نص المادة 48 على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل منحة رأسمال الوفاة عن اثنتي عشر (12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما أنه يدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعيا إلى ذوي الحقوق، ولقد شرح في نص المادة 50 كيفية توزيع منحة الوفاة في حالة تعدد ذوي الحقوق بقوله: "في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط".

ولقد عدد المشرع ذوي حقوق المتوفى في نص المادة 67 وهم:

1- زوج المؤمن له اجتماعيا،

2- الأولاد المكفولين والذين يقل عمرهم عن 18 سنة،

(1) ريقط محمد، مرجع سابق، ص 19.

(2) المرجع نفسه، ص 22.

3- أصول المؤمن له أو أصول زوج المكفولين لما تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد<sup>1</sup>.

كما أقر المشرع لذوي الحقوق معاش منقول في المادة: 30 من القانون رقم 15/16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، والتي جاء فيها: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه، من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"، كما نصت المادة 33 من نفس القانون على أنه: "لا يجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدو قبل الوفاة أو خلال 305 يوم التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر، ويلغى المعاش المنقول للأرملة في حال تزوجها من جديد وينقل إلى الأولاد الذين عهدت حضانتهم إلى أشخاص آخرين، أما إذا كان المتوفى غير متمتع بمعاش يحسب المعاش المنقول لذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يحصل عليه عند تاريخ وفاته، ويحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاشات في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة، غير أنه يتم دفع معاش المتوفى الذي حل أجله بعد تاريخ الوفاة إلى ذوي الحقوق على قدر الفترة الواقعة بين تاريخ هذا الاستحقاق وتاريخ أول مستحق من الإمتيازات المنقولة"<sup>2</sup>.

## 2- آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

تطرق المشرع الجزائري للتعريف بحوادث العمل والأمراض المهنية في نص المادة 07 من الأمر 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، يعدل ويتم القانون 83/ 13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث جاء فيها أنه: "يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء:

(1) قانون رقم 05-15 المؤرخ في أول فبراير 2015 يعدل ويتم القانون رقم 83-11 المؤرخ 02 يوليو سنة 1983. والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج د ش، عدد 07، مؤرخة في 12 فبراير 2015.  
(2) قانون رقم 15/16 مؤرخ 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983. والمتعلق بالتقاعد، ج ر ج د ش، عدد 78، مؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

- القيام خارج المؤسسة بمهنة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها، مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل".

وأضافت المادة 08 من نفس الأمر "يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولولم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء: النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة، أو لقيام بعمل متفان للصالح العام أو انقاذ شخص معرض للهلاك"، ونجد المشرع قد أشار في نص المادة 63 من نفس الأمر إلى الامراض المهنية، والتي قد تصيب الموظف بمناسبة أداءه لعمله، حيث جاء فيها: "يعتبر. كأمراض مهنية كل أعرض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر تأهيل مهني خاص"<sup>1</sup>.

أحيانا يبلغ حادث العمل أو المرض المهني درجة من الجسامة، بحيث يؤدي بالموظف إلى الوفاة هذا الأخير يمكن أن يترك أشخاصا خلفه وهم ذوي الحقوق الذين كانوا تحت رعايته، وسبق تحديدهم<sup>2</sup>، كما توجب أغلب الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الحق في التعويض لذوي حقوق العامل أو الموظف الهالك جراء حادث العمل أو المرض المهني، وتعتبر هذه التعويضات إضافية عن تلك التي تمنحها تشريعات الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>، وبغض النظر على معاش التقاعد المنقول التي سبق تفصيله، فإنه يترتب لذوي الحقوق منحة وفاة، ولقد نص المشرع في نص المادة 52 من الأمر 19/96 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق، ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة والمنحة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية"، ويعتبر ريع الوفاة الأجر المتوسط الخاضع

(1) أمر 19/96 المؤرخ 6 يوليو سنة 1996، يعدل ويتم القانون 83/13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث، العمل والأمراض المهنية، ج ر ج د ش، عدد 42، مؤرخة في 07 يوليو 1996  
(2) قالية فيوز، الحماية القانونية للعامل من الأخطاء المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية، المهنية، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، نيزي وزو، 2012، ص 116.  
(3) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة، عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 94.



لاشترابات الضمان الاجتماعي ويسقط الحق في الحصول عليه في حالة وفاة المستفيد وفي حالة إعادة زواج الأرملة<sup>1</sup>.

ولقد عالج المشرع مسألة ريع الوفاة في القانون رقم 05-15 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>، فنجده في نص المادة 51 منه بين من لهم الحق في الاستفادة من ريع الوفاة حيث نص "يستفيد ذوو الحقوق من معاش العجز، أو معاش التقاعد، أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل"<sup>3</sup>، كما نجده أيضا في نص المادة 53 من الأمر 19/96 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ينص على أنه: "إذا أسفر حادث العمل عن الوفاة يدفع ريع لكل من ذوي الحقوق..."<sup>4</sup>، وسنبين فيما يلي إجراءات الاستفادة من معاش التقاعد ومنحة الوفاة.

### 1- الإجراءات الواجب اتخاذها للاستفادة من معاش التقاعد المنقول

هناك حالتين:

(أ) وفاة المؤمن له وهو متحصل على معاش: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد وتكوين الملف الضروري للحصول على معاش.

(ب) وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش: ينبغي على ذوي الحقوق أن يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لمكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول.

(أ) **تشكيل ملف المعاش المنقول:** لتشكيل ملف المعاش المنقول يجب تقديم الوثائق التالية:

ملء استمارة مقدمة (تسلم من مصالح الصندوق)، وتقديم شهادة الوفاة لصاحب المعاش الأصلي وشهادة عائلية للحالة المدنية، إن لم تكن منحة المؤمن قيد حياته يتعين إضافة الوثائق التالية:

(1) قالية فيوز، مرجع سابق، ص 117.

(2) أمر رقم 19/96، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

(3) قانون رقم 05-15، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

(4) أمر رقم 19/96، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

- تقديم شهادات العمل التي تثبت النشاط المهني للمتوفى.

- شهادة الأجر المدفوعة خلال 5 سنوات الأخيرة السابقة لتاريخ الوفاة<sup>1</sup>.

يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع في المادة 34 من القانون رقم 15-16 مؤرخ 31 ديسمبر 2016، والمتعلق بالتقاعد، حسب الحالات الآتية:

- للزوج فقط في غياب ذوي حقوق آخرين 75 % من مبلغ معاش الهالك.

- الزوج مع ذو حق آخر 50 % للزوج من المعاش المباشر 30 % لذوي الحق الآخر من المعاش المنقول.

- الزوج مع ذوي حقوق آخرين 50 % للزوج و 40 % لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم بالتساوي من المعاش المباشر.

- لا يوجد زوج ويوجد ذوي حقوق آخرين، 90 % تقسم بين ذوي الحقوق في حدود 45 % إذا كان ذوالحق طفل 30 % إذا ذو الحق أصل، في حالة طفلين 45 % لكل واحد<sup>2</sup>.

#### ب) الإجراءات الواجب اتخاذها للاستفادة من منحة الوفاة أو رأسمال الوفاة

يجب على ذوي الحقوق الراغبين في الحصول على منحة الوفاة أو رأسمال الوفاة التوجه إلى وكالة الضمان الاجتماعي التي كان تابعا لها الهالك المؤمن اجتماعيا، من أجل استخراج استمارة، بحيث تملأ الاستمارة وتودع لدى الوكالة مرفقة بالملف التالي:

1- شهادة تثبت وفاة المؤمن له تسلم من قبل مصالح البلدية التي كان يقيم بها المتوفى.

2- شهادة عائلية للحالة المدنية مؤشر على جانبها بالمعلومات المطلوبة.

(1) زرارة صالح، المخاطر المضمومة في قانون التأمينات الاجتماعية- دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري - رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق 2006/2007، ص 334.  
(2) قانون رقم 15-16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

- 3- بطاقة الترقيم للضمان الاجتماعي للمؤمن له المتوفى حتى يثبت انتمائه للضمان الاجتماعي.
- 4- كشف آخر أجر شهري أو شهادة عمل والأجر للمؤمن عليه المتوفى تصدر عن صاحب العمل أو المستخدم، وذلك لتحديد منحة الوفاة، وإذا كان المتوفى متقاعد تقدم شهادة التقاعد تصدر عن وكالة. التقاعد التي يتبع لها المؤمن عليه المتوفى<sup>1</sup>.
- وإذا كان طلب رأسمال الوفاة مقدم من الأصول أو أحدهما يجب أن تضاف إلى هذه الوثائق:

- 1- وثيقة تثبت أن الأصول أو أحدهما كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى متكفلا بهم.
- 2- شهادة الدخل في حالة ما إذا كان صاحب دخل أو عديم دخل.
- عند دفع الملف تقوم وكالة الضمان الاجتماعي بدفع رأسمال الوفاة لذوي الحقوق بواسطة صك بريدي أو عن طريق حساب بريدي جاري، أو حوالة حق<sup>2</sup>.

### يترتب على الوفاة:

- 1- شطب الموظف من القائمة الإسمية لمستخدمي المؤسسة أو الإدارة العمومية، وهو الاجراء الذي ينهي كليا العلاقة الوظيفية بين الموظف الهالك والإدارة.
- 2- توقيف راتب الموظف الهالك وذلك لكون الراتب مقابل عمل مؤدى وفقا لأحكام المادة 32 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية.
- 3- تكفل مصالح الضمان الاجتماعي بإفادة ذوي الحقوق بمبلغ منحة الوفاة وفقا للأحكام المادة 49 من القانون 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

(1) زرارة صالح، مرجع سابق، ص 336.

(2) المرجع نفسه، ص 340.

4- منح ذوو الحقوق مخلفات الرواتب والعلاوات إذا ما كان الموظف مدينا للإدارة.

5- عدم إمكانية إستخلاف الموظف الهالك بأحد ورثته لشغل المنصب الذي كان يشغله، بإعتبار الوظائف العامة لا تقبل التوريث<sup>1</sup>، بالنظر لكون التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية يقوم على أساس مسابقات التوظيف.

بعد التطرق لفقدان الجنسية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية أو الوفاة كعوامل يترتب عليها نهاية طبيعية للمسار الوظيفي، فإن التقاعد هو عامل آخر أولاه المشرع جانبا كبيرا من الاهتمام، لذا وجب التطرق له في المبحث الثاني.

### المبحث الثاني: تقاعد الموظف والآثار المترتبة عنه

التقاعد حق من الحقوق الاجتماعية للعامل والموظف، ويعبر عن التقاعد بأنه النهاية الطبيعية للحياة الوظيفية بالنسبة للموظف، كما أنه حدث مهم بالنسبة للإدارة المستخدمة وللموظف على السواء<sup>2</sup>، وتكون هذه النهاية الطبيعية ببلوغ الموظف سن التقاعد وتوفر شروط معينة ومحددة بالنصوص التشريعية<sup>3</sup>، وقد تضمن المطلب الأول مفهوم التقاعد وإطاره النظري، وعالج المطلب الثاني تطبيقات نظام التقاعد في المسار المهني للموظف.

### المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد وإطاره النظري

يعد التقاعد من أكثر المواضيع التي لاقى اهتماما كبيرا من حيث دراستها، بحيث تطرقت لتعريفه العديد من العلوم، كالعلوم القانونية، السياسية والاجتماعية، لذا نجد له العديد من التعاريف

(1) عمار بوضياف - مرجع سابق 169.

(2) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2010، ص 224.

(3) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 331.

المتباينة كل حسب الزاوية التي ينظر منها<sup>1</sup>، حيث تضمن الفرع الأول تعريف التقاعد وتمييزه عن النظم المشابهة له، وبين الفرع الثاني أساس نظام التقاعد وأهدافه.

### الفرع الأول: تعريف التقاعد وتمييزه عن النظم المشابهة

تضمن هذا الفرع التعريف التشريعي والفقهي للتقاعد، كما بين النظم المشابهة له وميزها عنه.

#### أولاً: تعريف التقاعد

نصت المادة من الامر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر على ما يلي:  
"للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

ويعتبر التقاعد النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، أي أنه المسار المهني للموظف والذي يبتدئ من يوم تعيينه لغاية يوم خروجه على التقاعد أو المعاش. والاحالة على التقاعد هو قرار إداري تتخذه الإدارة، أو بطلب من الموظف متى بلغ سناً معينة أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً<sup>2</sup>.

والتقاعد وسيلة من أجل تشييب الإدارة، وإعطائها نفساً جديدة، بالنظر لكون الموظفين المحالين على التقاعد غالباً ما يكون سنهم في حدود الستين، وهو الامر الذي نادى به الوزير الأول الجزائري، من خلال التعليم رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013<sup>3</sup>، والتي من خلالها حث مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية على العمل من أجل إحالة كل من تجاوز الستين سنة على التقاعد، وترك مناصبهم للكفاءات الشابة المؤهلة.

#### 1- موقف المشرع من تعريف التقاعد

(1) جعيج حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2002-2003، ص 26.

(2) سعد نزاف العنزي، المرجع السابق، ص 345.

(3) التعليم رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013، الصادرة عن الوزير الأول المتعلقة بتنفيذ الاحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد.

لقد بين المشرع الجزائري في نص المادة 03 من القانون رقم 15/16 المتعلق بالتقاعد بأن التقاعد هو: "حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة"<sup>1</sup>.

## 2- التعريف الفقهي

يقوم الفقه بدور هام في تحليل وشرح ونقد النصوص والمفاهيم القانونية، وقد تعرض عدة فقهاء لتعريف التقاعد، نذكر منهم: الدكتور أحمية سليمان بأنه: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"<sup>2</sup>، كما عرفه الدكتور مقدم سعيد بأنه: "الانتهاء الطبيعي للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ويكون ببلوغ الموظف سن التقاعد المحدد قانونا ب 60 سنة"<sup>3</sup>.

## ثانيا: تمييز التقاعد عن النظم المشابهة

إن تمييز التقاعد عن الحالات الأخرى المشابهة له يقتضي الإجابة على بعض التساؤلات. فإذا افترضنا أن التقاعد اختياري فهل يمكن القول بأنه استقالة؟ وإن كان إجباريا فهل هو تسريح؟ لذا وجب تمييز التقاعد عن الاستقالة، وتمييزه عن التسريح<sup>4</sup>.

## 1- تمييز التقاعد عن الاستقالة

تعرف الاستقالة حسب الأمر 03/06 المادة 217 بأنها: "حق معترف به للموظف يمارس تعرف ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"<sup>5</sup>، حيث يمكن للموظف أن يقدم طلبا لقطع علاقته بالوظيفة والمتمثل في طلب الاستقالة إلى الإدارة المستخدمة حسب الشروط المنصوص عليها في المواد 218 و 219 من الأمر 03/06، وتكمن أوجه الشبه في أن كليهما

(1) قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.  
 (2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-، ديوان المطبوعات الجامعية ج2، الجزائر 1998، ص 340.  
 (3) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 331.  
 (4) جعيجع حسين، مرجع سابق، ص 36.  
 (5) أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

يكون بطريقة إرادية أي بطلب من الموظف، كما أن النتيجة واحدة وهي نهاية الرابطة الوظيفية بصفة دائمة، كما أن المشرع اعتبرهما حق من حقوق الموظف، وتكمن أوجه الاختلاف في شروط كل حالة، ونجد أيضا بأن المتقاعد يستفيد من معاش التقاعد، على عكس الموظف المستقيل الذي لا يحصل على معاش ولكي يتقاعد الموظف يجب عليه بلوغ سن التقاعد لكن الموظف المستقيل لا يشترط فيه سن معين لتقديم طلب الاستقالة<sup>1</sup>.

## 2- تمييز التقاعد عن التسريح غير التأديبي

يتشابه التقاعد والتسريح غير التأديبي في كونهما يكونان بغير إرادة الموظف، فالموظف الذي توفرت فيه شروط محددة قانونا، فإن الإدارة تلزمه بالتقاعد، كذلك التسريح غير التأديبي الذي يكون بإرادة الإدارة ولا إرادة الموظف فيه، أما أوجه الاختلاف فتكمن في:

(أ) تكون الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف، بينما يكون التسريح غير التأديبي بقرار من الإدارة.

(ب) الموظف المتقاعد يحصل على معاش التقاعد بينما المسرح بسبب غير تأديبي يحصل على تعويض على التسريح، كما أن تسريح المتريص يكون بدون إشعار مسبق أو تعويض مسبق.

(ج) الموظف المتقاعد لا يمكنه العودة إلى وظيفته، كما لا يمكنه شغل وظيفة أخرى<sup>2</sup>.

ومن خلال هذه المقارنة نخلص إلى أن التقاعد نظام ومفهوم مستقل وقائم بذاته له أسباب وإجراءات وآثار خاصة.

(1) جعيج حسين، مرجع سابق، ص 36.

(2) جعيج حسين، مرجع سابق، ص 39.

## الفرع الثاني: أسس نظام التقاعد وأهدافه

لقد استوحى نظام التقاعد في الجزائر غداة الاستقلال قواعد تسييره من النظام الفرنسي إلى غاية صدور القانون 83-12<sup>1</sup> والذي بمقتضاه تم توحيد نظام التقاعد الذي يعتمد مبدأ التوزيع كأساس لتمويله.

يعرف نظام التقاعد بالتوزيع من خلال هدفه على النحو التالي: التقاعد يهدف إلى ضمان دخل تعويضي للأشخاص المسننين قصد تمكينهم هم وذوي حقوقهم من تغطية حاجتهم المعيشية اليومية<sup>2</sup>، ويمتاز بمجموعة من نقاط القوة.

### أولاً: أسس نظام التقاعد

- \* يمكن نظام التقاعد القائم على التوزيع القائم على التوزيع أن يصبح عملياً مباشرة بعد اعتماد نصاب أشخاص لم يدفعوا قط أو دفعوا القليل من الاشتراكات حيث أن الأداءات التي يتحصلوا عليها يتم تحصيلها على شريحة العمال النشطاء، على شكل إيرادات.
- \* إن هذا النظام يسمح بملائمة الاداءات مع المستوى المعيشي أو الاحتياجات الحقيقية للمتقاعدين وذوي الحقوق (ربط الأداءات بالأجر الوطني الأدنى المضمون وكذا إعادة تقويم معاشات التقاعد سنوياً مثل حالة الجزائر) بفعل التضخم.
- \* يعتمد هذا النظام على التضامن بين العمال المشتركين. وذلك ضمن نفس الجيل. وكذلك مختلف الأجيال.
- \* انطلاقاً من مبدأ التحويل الآلي للاشتراكات التي يدفعها العمال الأجراء إلى اداءات التقاعد. فإن هذا النظام من الناحية المحاسبية لا يمكن أن يفلس.
- \* رغم كون هذا النظام حساس لتغيرات الظروف الاقتصادية والاجتماعية فإنه يضمن حماية شريحة كبيرة من المجتمع. وذلك عبر آلية إعادة توزيع الدخل بين الأجيال.

(1) القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983.  
(2) مليكة محديد، مرجع سابق ص 54.



\* النظام يتأثر بتدهور قيمة العملة كون الموارد المالية التي يتم تحصيلها (الاشتراكات) يتم توزيعها بعد سنوات من شكل معاشات تقاعدية.

\* يحقق هذا النظام نوعا ما، عدالة اجتماعية، حيث بإمكانه تقديم بصفة آنية أداءات لأشخاص لم يدخروا من قبل أو لم يدفعوا اشتراكات.

وحسب القانون 83-12<sup>1</sup> المؤرخ في 02 يوليو 1983 فإن نظام التقاعد مبني على المبادئ والأسس التالية:

1- تأسيس نظام وحيد للتقاعد.

2- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

3- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات (الاستفادة من الامتيازات).

4- توحيد التمويل (أي توحيد طرق تمويل نظام التقاعد).

من الأهداف التي يرمي إليها القانون سابق الذكر وضع حد لتعدد أنظمة التقاعد وكثرة الصناديق وتنوع الامتيازات من قطاع إلى آخر، وجعل نظام التقاعد تحت وصاية موحدة هي الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي وقد عرف نظام التقاعد في الجزائر عدة تعديلات فرضتها التحولات الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفت بها البلاد.

### ثانيا: أهداف نظام التقاعد:

حسب الأساس القانوني لنظام التقاعد فهو ذو طابع اجتماعي بالدرجة الأولى ويهدف إلى:

1- تحقيق العدالة من خلال تحقيق الأمن الاجتماعي.

2- تحقيق الانفاق من خلال توزيع الدخل بين فئة الموظفين وفئة المتقاعدين.

3- تحقيق الاستمرارية بمعنى أن نظام التقاعد يدوم لعدة أجيال، وذلك من شأنه تحرير الموظف من الخوف على مصيره ومصير أسرته<sup>1</sup>.

(1) المؤرخ في 02 يوليو 1983 نظام التقاعد، المبادئ والأسس.

## المطلب الثاني: تطبيقات نظام التقاعد في المسار المهني للموظف

على الرغم من اعتبار التقاعد حق من حقوق الموظف إلا أن الاستفادة منه وتجسيده يتطلب توفر عدة شروط تختلف حسب نوع التقاعد، وتكون الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف يقدم إلى الإدارة المستخدمة ولا يتقرر التقاعد إلا بعد موافقتها، وبعد أخذ رأي الصندوق الوطني للتقاعد<sup>2</sup>، بحيث تضمن الفرع الأول أنواع التقاعد وشروط الاستفادة منه، وتناول الفرع الثاني الآثار المترتبة عن التقاعد.

### الفرع الأول: أنواع التقاعد وشروط الاستفادة منه

لقد عرف النظام القانوني للتقاعد عدة تطورات كثير مما أفرز عن عدة أنواع للتقاعد، كما أن شروط الاستفادة منه تختلف حسب نوعه يمكن إيجازها فيما يلي:

#### 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<sup>3</sup>، ولقد حدد المشرع الجزائري في القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد في نص المادة 06 سن التقاعد بالنسبة للرجال ب ستين (60) سنة على الأقل، وبالنسبة للنساء العاملات بطلب منها بخمسة وخمسين (55) سنة كاملة، وهذا ما أكده المنشور رقم 289/و.أ المؤرخ في 02 سبتمبر 2013 الصادر عن الوزير الأول، الذي يخص كفاءات تنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد، حيث وضح أن سن التقاعد هو 60 سنة بالنسبة للجنسين.

يعد التقاعد جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للعمال، ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى، وبمدى تكفل الدولة بالشؤون

(1) جعيج حسين، المرجع السابق ص 32.

(2) محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورافلي، كلية الحقوق، بني سويف، جامعة القاهرة، مصر، 1982، ص 144.

(3) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 224.

الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام موحد يسري على جميع العامل، أو قد تعتمد الدولة على عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر<sup>1</sup>.

واعتبر أن إحالة المرأة على التقاعد في سن 55 سنة هو ميزة تقديرية، إذ لا يمكن أن تتم إلا بطلب منها<sup>2</sup>، وتتم الإحالة على التقاعد وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 10 من نفس القانون.

كما نجد بأن المادة 07 مكرر قد اشترطت أن يكون العامل قد أتم مدة عمل فعلي ينتج عنها دفع اشتراكات تعادل (32) سنة عمل على الأقل، ويكون قد بلغ أو تجاوز (58) سنة في سنة 2017 و (59) سنة في 2018، ويسري تطبيق هذه الشروط ابتداء من 01 جانفي 2019، كما يجب أن تكون الاستفادة من التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه، كما لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش<sup>3</sup>.

وفي حالة تقديم طلب من المعني يتم إرسال طلبه من طرف ممثل مصلحة المستخدمين إلى الصندوق الوطني للتقاعد، لكي يقوم بتكوين ملف التقاعد، ثم تصدر الإدارة المستخدمة إشعار بالإحالة على التقاعد، وبعد موافقة الصندوق الوطني للتقاعد تصدر مقررة التقاعد، وبعد ذلك يوقف راتبه وترسل إلى المراقب المالي للتأشير على المقررة، وتبلغ إلى مفتشية الوظيفة العمومية ثم يبلغ بها المعني، وبعدها يتلقى راتبه من الصندوق الوطني للتقاعد.

### ثانيا: التقاعد دون شرط السن

أستحدث هذا النوع من التقاعد سنة 1997 في عز الازمة الاقتصادية التي ضربت الجزائر سنوات المأساة الوطنية، وذلك بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو السالف الذكر، إذ نصت المادة على تنظيم المادة 06 من قانون التقاعد لسنة 1983، أين أدرج المشرع الجزائري

(1) سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 156.

(2) منشور رقم 289/و، أ، الوزير الأول، المتعلق بخصوص تنفيذ الأحكام المتعلقة بالتقاعد، مؤرخ في 02 سبتمبر 2013 <http://www.dgfp.gov.dz>

(3) قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

المادة 06 مكرر والتي نصت على التقاعد دون شرط السن في الفقرة الأولى منها: يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة أعلاه في الحالات وفقا للكيفيات الآتية:

تطرق المشرع إلى التقاعد دون شرط السن، وبينه في نص المادة 09 من القانون 16/15 المتعلق بالتقاعد، بأنه لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بالعجز التام والنهاي عن العمل عندما لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز، كما أنه نص في المادة 07 من نفس القانون على أنه: "يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن القانونية كل من العاملة أو العامل الذي يشغل منصب يتميز بظروف جد شاقة واشترط قضاء مدة دنيا في المنصب الذي يشغله، كما أن هذا الحق منح أيضا للمجاهدين الذين قررت لهم المادة 20 من نفس القانون أحكاما خاصة"<sup>1</sup>.

### ثالثا: التقاعد النسبي

إن للموظف الحق في التقاعد النسبي، وذلك ببلوغه سن (50) سنة، ويجب أن تكون له خدمة فعلية قام فيها بدفع إشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة (20) سنة، ويمكن تقليص المدة بالنسبة للنساء العاملات ب (05) سنوات<sup>2</sup>، ويحال الموظف بطلب منه ودون شرط السن على التقاعد النسبي، كما يمكنه من الانتفاع من مبلغ معاشه التقاعدي على أساس حساب سنوات الخدمة الفعلية التي كان يدفع فيها إشتراكات إلى الصندوق الوطني للتقاعد<sup>3</sup>.

وبصدور قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 أُلغى المشرع التقاعد النسبي بموجب المادة 08 منه والتي جاء فيها أنه: "تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون لا سيما المادة 6 مكرر

(1) قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.  
 (2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2. الجزائر، 2005 ص 137.  
 (3) جعيجع حسين، مرجع سابق، ص 102.

من القانون رقم 83-12<sup>1</sup>، وذلك نظرا للظروف الاقتصادية والمالية الصعبة التي تعيشها الجزائر، والمترتبة 12 القانون رقم 83 عن انخفاض أسعار النفط وتراجع عائدات الجزائر من صادرات المحروقات، الأمر الذي أثر على عملية التوظيف وحتم على الدولة تبني سياسة تفشيفية في قانون المالية في عدة مجالات ومن بينها القانون رقم 12-13 الذي يعدل ويتم القانون رقم 83 قطاع الوظيفة العمومية، وبالرجوع إلى الأمر 97 بالتقاعد، نجده أضاف بموجب المادة 06 مكرر أنه: "يمكن منح معاش التقاعد قبل السن المنصوص عليها في المادة 06 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، وهذا دون أي شرط للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلية تنتج عن دفع إشتراكات تعادل اثنتان وثلاثون (32) سنة على الأقل"<sup>2</sup>، مع بقائه بالنسبة للمهن الشاقة.

#### رابعا: التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو نظام فرضه التسريح الإجباري للعمال لأسباب اقتصادية، ولقد ظهر هذا النوع من التقاعد سنة 1994 طبقا لأحكام المرسوم التشريعي 94-10، الذي يحدث التقاعد المسبق<sup>3</sup>.

ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 الذي يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات الإدارية العمومية الذين يفقدون مناصب شغلهم بصفة لإرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل الذي قد تقرره الحكومة، وهذا حسب نص المادة 03 من هذا المرسوم، والتي بدورها حددت كفاءات حساب عدد سنوات العمل المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه<sup>4</sup>، وقد ثبت أنه يكون تقليص المدة على النحو التالي: 05 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 20 سنة أو يفوقها، و06 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 22 سنة أو يفوقها، و07 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 24 سنة أو يفوقها، و08

(1) قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.  
 (2) أمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1997، يعدل ويتم القانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد، ج ر ج د ش، عدد 38. مؤرخة في 04 يونيو 1997.  
 (3) مرسوم التشريعي رقم 1094 مؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج ر ج د ش، عدد 34، مؤرخة في 01 يونيو 1994.  
 (4) مرسوم تنفيذي رقم 98، مؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات. العمومية، ج ر ج د ش، عدد 74، مؤرخة في 05 أكتوبر 1998

سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 26 سنة أو يفوقها، 09 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 28 سنة أو يفوقها، و 10 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 29 سنة أو يفوقها، كما حددت المادة 04 شروط الاستفادة من التقاعد المسبق وهي: خمسون (50) سنة بالنسبة للذكور، وخمس وأربعين (45) سنة بالنسبة للإناث.

كما يجب أن تكون مدة الخدمة الفعلية عشرون (20) سنة على الأقل مع دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها الثلاث (03) سنوات الأخيرة السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتحويل الحق في التقاعد المسبق، ويجب أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين هم محل موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، كما تكون مؤشر عليها من السلطة صاحبة سلطة للتعين، وحسب نص المادة 05 من نفس المرسوم فإن القائمة الإسمية للموظفين محل التقاعد المسبق تعدها المؤسسة أو الإدارة وهذا بعد الأخذ برأي اللجنة متساوية الأعضاء<sup>1</sup>، ولقد نصت المادة 04 من القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد على إمكانية تمديد سن التقاعد بطلب من العامل<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن التقاعد

بعد استنفاد الموظف لشروط الاستفادة من التقاعد وإتباع الإجراءات المطلوبة، وتبدأ الإدارة في إعداد مقرر الإحالة على التقاعد وتأشيريه ثم تبليغه للموظف، يبدأ سريان آثاره التي تتمحور حول جانبين، الأول مالي والثاني إداري وهو ما سيتم بيانه فيما يلي:

#### أولاً: الآثار المالية

(1) مرسوم رقم 317/98، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق  
(2) نصت المادة 04 من القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد تتم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تحرر كما يأتي: " المادة 7 مكرر: يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، المهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طيق التنظيم.

إن الموظف الذي كان يسدد إشتراكات في الصندوق الوطني للتقاعد يكون له الحق في معاش تقاعدي بعد إحالته على التقاعد، وأما في حالة وفاته فإن ذوي الحقوق يستفيدون أيضا من معاش منقول وذلك وفق الإجراءات القانونية<sup>1</sup>.

### 1- المعاش المباشر وضوابطه

المعاش المباشر هو مبلغ مالي يتقاضاه الموظف المحال على التقاعد بطريقة منتظمة وهذا ما نصت عليه المادة 03 من القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد، حيث جاء فيها أنه: "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه العامل مدى الحياة"، كما نصت المادة 06 من نفس القانون على وجوب قيام العامل بمدة عمل فعلي تساوي سبع سنوات ونصف (7.5) من دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي، لكي يستفيد من معاش التقاعد، وقد نصت المادة 12 على أنه: "يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل سنة معتمدة، بنسبة 2.5% من الأجر الشهري"، أما المادة 13 فقد نصت على أنه: "يساوي الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش، إما المنصب الشهري المتوسط المتقاضي في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو ما أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس الثلاث (03) سنوات، حيث يبلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هذا الأجر أحسن نفعاً له"، أما إن كان للموظف المتقاعد زوجا أو أكثر مكفولين فإن له الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه قدره المشرع في نص المادة 15 من نفس القانون ب 600 مرة قيمة معدل الساعات في الأجر الوطني المضمون، كما لا يمكن منح صاحب المعاش أكثر من زيادة واحدة، ويكون الانتفاع بمعاش التقاعد من اليوم الذي شطب فيه الموظف من منصبه<sup>2</sup>.

إن المعاش الذي يتقاضاه الموظف بعد تقاعده لا يعد منحة، وإنما هو حق ناتج عن مساهمته أثناء مساره المهني في الصندوق الوطني للتقاعد بنسبة 25% من أساس الإشتراك في

(1) جعيجع حسين، مرجع سابق، ص 110.

(2) قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم، ونسبة 9% من أساس الإشتراك الاجتماعي يتكفل بها العامل، ونسبة 0.5 % من أساس الإشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية، وبالتالي، فإن جمع ما يدفعه الموظف والمستخدم كمساهمة في الصندوق الوطني للتقاعد نجده يساوي نسبة 34.5 % من مرتب الموظف طيلة 32 سنة، ومنه نخلص إلى أن معاش التقاعد يعد حق مكتسبا وليس منحة.

## 2- المعاش المنقول

المعاش المنقول هو المبلغ المالي الذي يستفيد منه ذوي الحقوق بعد وفاة معيلهم (أي الشخص الذي كان يكفلهم وهو رب الأسرة) بعد وفاته، الذي قد سبق وأن استفاد من معاش تقاعدي في حياته أو لم يستفد منه وتوفي في العمل<sup>1</sup>.

وبعد التعرف على الآثار المالية المترتبة على إحالة الموظف على التقاعد نتطرق في الفكرة الموالية إلى الآثار الإدارية.

### ثانيا: الآثار الإدارية

تعتبر الإجراءات الإدارية التي تسبق الإحالة على التقاعد من أهم الآثار الإدارية، ويمكن إيجازها فيما يلي:

#### 1- إجراءات الإحالة على التقاعد

في إطار تحضير ملف التقاعد للموظف الذي مازال قيد النشاط وبغرض تصفيته على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد المخول إقليميا، لا بد أن تتكفل الهيئة المستخدمة بتحضير وثائق إثبات النشاط المهني لآخر مستخدم، وكذا شهادات العمل لأصحاب العمل السابقين، يودع الملف من ممثل صاحب العمل، وبعد تصفية الملف على مستوى الوكالة المحلية، يتم إشعار صاحب

(1) أنظر الفرع الثاني من المطلب الثاني، المبحث الأول من الفصل الأول (آثار وفاة الموظف وإجراءات تجسيدها)، ص 14



الطلب للاطلاع على بيان الحساب المؤقت لغرض تقديم الطعن أو تقديم تفسيرات حول طريقة الحساب، كما يتم تبليغ مقررة منح المعاش لصاحب العمل لغرض تحرير شهادة توقيف الراتب، وكذا إدراج الأجور والفترات المتخلفة منذ تاريخ إيداع الطلب إلى غاية غلق الحساب من أجل المنح النهائي للمعاش وتقديم بطاقة القيد والمتقاعد لصاحب المعاش.

يتضمن ملف التقاعد بالنسبة للتقاعد المباشر الوثائق التالية: يجب ملء استمارة طلب التقاعد وتقديم بطاقة عائلية وشهادة عدم النشاط، إثبات الأجور وشهادة العمل والأجور للسنوات الخمس الأخيرة أو الأجور الأفضل، وتقديم مستخرج من سجل أبناء الشهداء، شهادة ابن شهيد بالنسبة لطالبي التقاعد الذين لا يزالون في حالة نشاط وبيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية ونسخة عن البطاقة العسكرية وكل طلب يتعلق بوضعية خاصة يتوجب أن يكون مرفقا بالوثائق الإثباتية اللازمة<sup>1</sup>، أما بالنسبة لتكوين ملف التقاعد للمعاش المنقول فقد سبق التطرق إليه.<sup>2</sup>

## 2- دور الصندوق الوطني للتقاعد

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985<sup>3</sup>، الملغى بالمرسوم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ويعتبر الصندوق الوطني تقاعد هيئة وطنية تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة.

الغاية من إنشائه هو إنشاء نظام موحد للتقاعد وتسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت قبل سنة 1983، حيث نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 92-07 على مهامه: تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق، تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع من 01 جانفي 1984 إلى غاية نفاذ حقوق لمستفيدين، ضمان عملية التحصيل والمراقبة

(1) الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد، <http://cnr-dz.com>.

(2) أنظر الفرع الثاني من المطلب الثاني، المبحث الأول من الفصل الأول (تشكيل ملف المعاش المنقول)، ص 17.

(3) مرسوم رقم 85-223، يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر ج ج د ش، عدد 35، مؤرخة في 21 غشت 1985.

ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد، تسيير صندوق المساعدة الإغاثة تطبيقاً للمادة 52 من القانون 83-12 المعدل والمتمم بالقانون 15/16 المتعلق بالتقاعد<sup>1</sup>، ويعد الصندوق الوطني للتقاعد من فئة المرافق الاجتماعية التي تقدم الخدمة العمومية لأفراد المجتمع وهم طائفة الموظفين والعمال.

(1) مرسوم التنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 04 جانفي 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر ج د ش، عدد 02، مؤرخة في 08 يناير 1992.

## خلاصة الفصل الأول

ينتهي المسار الوظيفي بين الموظف والإدارة العمومية بطرق عادية وطبيعية، أي بقوة القانون حيث يرتب القانون بمجرد توافر شروطها نهاية المسار الوظيفي، وبالرجوع إلى الباب العاشر من الامر 03/06 نجدها تتمثل في فقدان الجنسية أو التجريد منها حيث تعد الأخيرة رابطة قانونية وسياسية بين المواطن ودولته يترتب عليها حقوق والتزامات منها حق التوظيف وواجب الولاء للدولة، كما أن لفقدان الحقوق المدنية أثره على الرابطة الوظيفية، حيث اشترط المشرع التمتع بها قبل التوظيف للتأكد من صلاحية الموظف للتوظيف ووضع آليات للتأكد من توافرها، كما رتب نهاية الرابطة الوظيفية على فقدانها.

وتعد وفاة الموظف سببا طبيعيا لنهاية مساره الوظيفي بالإدارة، وحدد القانون كيفية إثبات الوفاة وتحققها والآثار المترتبة عنها من مالية وإدارية، بالإضافة إلى التقاعد، حيث نظمه المشرع في القانون 83-12 وبين شروط الاستفادة منه كبلوغ سن معينة وإثبات دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلالها كما فصل أنواعه وحصرها في أربعة أنواع: تقاعد عادي، تقاعد نسبي دون شرط السن، تقاعد مسبق وتجدر الإشارة إلى أن المشرع أدخل تعديلا على قانون التقاعد بموجب القانون 15/16 ألغى بموجبه التقاعد النسبي الذي فرضه ضبط التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد، كما تضمن القانون الآثار المالية والإدارية.

## الفصل الثاني

نهاية المسار الوظيفي بطلب أو فعل

الموظف

## الفصل الثاني: نهاية المسار الوظيفي بطلب أو فعل الموظف

إضافة إلى الطرق العادية والطبيعية لنهاية المسار الوظيفي، تنتهي هذه الأخيرة بطرق غير عادية، ترجع إما لطلب الموظف ورغبته في إنهاء علاقته بالإدارة عن طريق تقديم الاستقالة وفق شروط وإجراءات معينة احتراماً لمبدأ ديمومة الإدارة، كما تنتهي بفعل الموظف نتيجة ارتكابه خطأ مهني يصنف من الدرجة الرابعة يرتب عليها القانون التسريح التأديبي، وقد ينتهي المسار الوظيفية نتيجة ضعف أداء الموظف وفقدانه اللياقة الصحية أو إلغاء الوظيفة وهو ما يعرف بالتسريح غير التأديبي أو الإداري، كما أن القانون رتب على إهمال الموظف لمنصبه لمدة خمسة عشر (15) يوم مبرر جزاء العزل بعد إعداره، وسنتناول هذه الأفكار في مبحثين: تناول الأول الاستقالة، وتضمن الثاني التسريح التأديبي والعزل وكذا التسريح الإداري.

## المبحث الأول: الاستقالة بين حق الموظف وديمومة الإدارة

يجد حق الموظف في الاستقالة أساسه في النصوص القانونية التي تجيز، ذلك فعلى الرغم من كون الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة تكيف على أنها لائحية تنظيمية أساسا، فالنظام القانوني للموظف تحكمه النصوص واللوائح التي تحددها الإدارة بإرادتها المنفردة، إلا أن رضا الموظف ورغبته شرط لازم لاستمرارها، لذا تم إقرار حق الموظف في الاستقالة، فهي تخلي الموظف العمومي عن وظيفته بصفة نهائية وبرغبة منه، بحيث يعتبر مستقila كل موظف يعلن عن إرادته بفك رابطة الوظيفية<sup>1</sup>، وتعتبر الاستقالة وسيلة من الوسائل القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية،، لذا فقد تضمن المطلب الأول الاستقالة كحق للموظف، وعالج المطلب الثاني شروط الاستقالة والآثار المترتبة عنها.

## المطلب الأول: الاستقالة حق للموظف

يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر دستوريا عدم إجبار الموظف على الاستمرار في وظيفته، وذلك. بعد تعبيره عن إرادته بالاستقالة، من هنا فإن الاستقالة حق للموظف<sup>2</sup>

حيث نصت المادة 217 من الأمر 103/06<sup>3</sup>، لذا سيتناول الفرع الأول تعريف الاستقالة وتضمن الفرع الثاني حق الموظف في تقديم الاستقالة وضوابطها وعالج الفرع الثالث أنواع الاستقالة.

## الفرع الأول: تعريف الاستقالة

### تعريف الاستقالة

الاستقالة هي عملية إرادية يقدم فيها الموظف العام طلبا خطيا يفصح فيه عن إرادته في ترك الخدمة، قبل بلوغه سن التقاعد، غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تتحقق إلا بصدور قرار من جهة الإدارة بقبولها الاستقالة.

(1) كنعان نواف، مرجع سابق، ص 215

(2) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2015، ص 165

(3) حيث نصت المادة 217 من الأمر 103/06 على أنه "الاستقالة حق معترف للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الاساسي.

تعتبر الاستقالة موضوعا مهما غير أن المشرع الجزائري لم يضع للاستقالة تعريفا في قانون الوظيفة العمومية القديم أو الجديد حيث ترك تعريف الاستقالة للفقهاء.

### التعريف الفقهي للاستقالة

يعرفها هاشمي الخرفي بأن الاستقالة هي: "إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

ويرى محمد أبو زيد بأن الاستقالة يجب أن تكون نتيجة طلب مقدم من الموظف العام إلى جهة الادارة يعرب فيه عن رغبته فيترك الخدمة بصفة نهائية.

وقد عرف السيد محمد إبراهيم الاستقالة بأنها عمل إرادي من جانب العامل يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن المقررة لذلك أركان وأنواع الاستقالة.

### الفرع الثاني: أركان الاستقالة

لكي تكون الاستقالة قانونية يجب توفر ركنين أساسيين، الركن الاول خاص بالموظف والثاني يتعلق بالإدارة.

#### أولا: أركان الإستقالة

##### 1- إرادة الموظف

الإرادة هي نشاط نفسي أو حالة نفسية يعبر صاحبها بقناعة، فتنج عنها مخلفات قانونية ولم تجري عادة الفقهاء على الاهتمام بالأمر بالإرادة في ذاتها باعتبارها ظاهرة نفسية لأنها من هاته الوجهة لا تخلوا من الإبهام والتعقيد.

وعليه فإن انتهاء خدمة الموظف العام باستقالته تعني استجابة جهة الادارة إلى رغبة أحد عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر وترك الخدمة نهائيا.

يستوي في ذلك ان يعبر الموظف عن رغبته صراحة أو ضمنا الا أن جهة الادارة في الادارة لا لا تنفرد بانتهاء الخدمة التي لا يعول فيها على إدارة العمل في ايقاع الاثار القانونية ذلك

أن الموظف الذي يتقدم باستقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة الوظيفية. ولقد استقر رأي الفقه الفرنسي والمصري على أن الاستقالة هي سبب تنتهي به العلاقة الوظيفية نهائياً . وذلك عند تعبير الموظف العام صراحة عن إرادته القاطعة فيترك الخدمة الوظيفية وموافقة الجهة الإدارية على ذلك .

## 2- قبول الاستقالة

بات من المستقر عليه قانوناً وفقه وقضاء أن الاستقالة لا تنتج آثارها بقبولها الجهة الإدارية لطلب الاستقالة المقدم من الموظف العام. إذ أن الموظف لا تنتهي علاقته بالوظيفة المرتبط بها بمجرد تقديمه لاستقالته وإنما يجب أن تصدر الإدارة قرار قبولها، ويعتبر قبول الاستقالة شرط لا تمامها وهو إجراء متطلب بالنسبة لكافة فئات الموظفين، وهذا ما أقرته المادة 220 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الإسساس العام للوظيفة العمومية بالجزائر حيث تنص على ما يلي: لا يترتب أي آثار على طلب الإستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة هذه القاعدة القانونية مرتبطة بصفة مباشرة لمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها ان الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الادارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي .

لقد ثار التساؤل عن حق الجهة الإدارية في رفض طلب الاستقالة المقدم من الموظف العام سواء رفض الاستقالة ام العكس فهي سلطة مقيدة وبالتالي أمام تلك الجهة سوى قبول الإستقالة أو إرجائها .

ولقد إتفق معظم الفقهاء الفرنسيين على الجهة الإدارية في رفض طلب الإستقالة المقدم من الموظف العام، إلا أنه كان يجوز لجهة الإدارة رفض الاستقالة، فإنه يجب على تلك الجهة أن تبني قرارها على أسباب تلزمها اعتبارات الصالح العام وضرورات سير المرافق العامة.

## ثانياً: أنواع الاستقالة



حرصت قوانين التوظيف في فرنسا ومصر على النص على الاستقالة كسبب من أسباب إنهاء الخدمة في الوظيفة وقد اقتصر المشرع على تنظيم أحكام الاستقالة الصريحة ضمن أسباب نهاية الخدمة الوظيفية إلا أن المشرع المصري قد أضاف أنواع أخرى من الاستقالة<sup>1</sup>.

الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة: نميز بين نوعين من الاستقالة:

#### أ) الاستقالة الضمنية

لم يورد المشرع الفرنسي الاستقالة الضمنية ضمن أسباب إنهاء الخدمة الوظيفية العامة، في حين سلك المشرع المصري مسلكا مغايرا حيث تناول الاستقالة الضمنية بالتنظيم محمدا حالاتها..، والمشرع المصري لم يورد تعريفا للاستقالة الضمنية بل إكتفى بذكر حالاتها. إضافة إلى الاستقالة الفردية والجماعية<sup>2</sup>.

ويمكن تعريف الاستقالة بأنها إتجاه إرادة الموظف العام على إعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق إتيانه لواقعة عدها المشرع قرينة على الاستقالة إذا رأت جهة الادارة ذلك وشريطة عدم إبداء الموظف لأية أعذار حتى ولو كانت غير صحيحة<sup>3</sup>.

كما نعيب على المشرع الجزائري عدم تطرقه إلى أنواع الاستقالة بدقة لكن من خلال تحليل النصوص القانونية لاسيما المتعلقة بتنظيم الاستقالة، نستكشف أن المشرع الجزائري حذا حذو المشرع الفرنسي واقتصر على الاستقالة الصريحة، وتكلم عن الاستقالة الفعلية في الفقرة 3 من المادة 220 من الامر 03/06.

#### ب) الاستقالة الصريحة

تناول المشرع المصري والفرنسي أحكام الاستقالة الصريحة بالتنظيم في الفصل المخصص لإنهاء الخدمة الوظيفية ولكن لم يرد أيا منهما تعريف للاستقالة الصريحة، وقد سبق أن ذكرنا أن

(1) المرجع نفسه ص 46.

(2) بن قنة عبد الكريم. المرجع السابق ص 83.

(3) عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع نفسه ص 46.

تلك الاستقالة تعني اعلان الموظف العام عن إرادته غير المشروطة والموافق عليها من الجهة المختصة بالتعيين في ترك الخدمة الوظيفية يصفه نهاية قبل بلوغ السن القانونية على التقاعد.<sup>1</sup>

لقد أوجب المشرع الجزائري الموظف أن يرسل طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري على ان يواصل أداء الواجبات المنوطة به إلى حين صدور قرار القبول أو رفض الاستقالة من قبل السلطة المخولة، في أجل شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وقد خصص المشرع الاستقالة المقبولة بصفة قانونية 3 مواد كاملة من المادة 217 إلى المادة 220 من القانون 03/06، وهذا يدل على خطورة الاجراء على الموظف كما ان الاستقالة الصريحة شروط لابد توافرها وهي:

1- أن تكون الاستقالة مكتوبة وهذا وفق المادة 218 من القانون 03/06 لقولها: "لا يمكن أن تتم الاستقالة، إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"، فالكتابة دليل وحجة إذا تراجع الموظف عن الاستقالة أو تجاهلتها السلطة المختصة بالتعيين.

2- يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي شرط حيث لا تكون مقبولة إذا قيدت.

3- يجب على طالب الاستقالة أن يستمر في عمله وذلك حفاظا على المصلحة العامة فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور قبول قرار الاستقالة.

4- أن لا يكون الموظف طالب الاستقالة محال إلى مجلس تأديبي.

إضافة إلى ذلك ينبغي أن يكون الطلب فرديا نظرا لخطورة الوظيفية فلا يصح تقديم طلب الاستقالة بصفة جماعية.<sup>2</sup>

### الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية

#### أ) الاستقالة الفردية

(1) محمد حامل الجمل، المرجع السابق ص 249.

(2) عمار بوضياف، مرجع سابق ص 165.

هي التي تقدم بإسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط، وقد نصت المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الاستقالة حق معترف به للعمال الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم طلب الاستقالة كتابيا ولا يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق.

### **(ب) الاستقالة الجماعية**

هي استقالة تقدم من اكثر من موظف في ان واحد وتعبّر هاته الاخيرة محظورة لكونها تهدد استمرارية المرفق العام الشيء الذي جعل المشرع الجزائري يضع عقوبة لمثل هاته الحالة تتراوح بين 6 أشهر إلى 3 سنوات وبالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي.

وذلك ما نصت عليه المادة 115 من القانون الجنائي الجزائري القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير المصلحة العامة يعاقبون بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات<sup>1</sup>.

ولقد أحسن المشرع إذ وضع جزاء للاستقالة الجماعية لما لها من خطورة في المساس بمدى سير المرفق بانتظام واضطراد، وكذا خطورتها في تعطيل مصالح الجمهور قد يحدث أزمة وتوترات واضطرابات أمنية وسياسية تكون الدولة في غنى عنها.

### **المطلب الثاني: شروط الاستقالة والآثار المترتبة عنها**

#### **الفرع الأول: شروط الاستقالة**

نصت المادة 217 من القانون 03/06 الصادر في 05 جويلية 2006 على أن يتوفر شرطان هما: طلب الاستقالة - قبول الاستقالة.

#### **طلب الاستقالة**

(1) محمد شوقي العابد، أثر سير الاستقالة على المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2012-2013 ص12.

لا يمكن البدء في إجراءات إقالة الموظف إلا إثر مبادرة منه، تتمثل في إرسال الاستقالة بطلب مكتوب للسلطة التي تملك صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري<sup>1</sup>. حيث على السلطة المخولة بالتعيين أن تتخذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين من تاريخ الطلب، ويمكن للسلطة تأجيل الموافقة على الطلب لمدة شهرين من تاريخ انقضاء الاجل الأول وذلك لضرورة المصلحة، وانقضاء هذا الاجل تصبح الاستقالة فعلية.

يجب ان يكون طالب الاستقالة خالي من كل ضغط أو إكراه، وأن لا تكون مشوبة بعيب من عيوب الرضا، كحالة المرض مثلا، وعلى الموظف أداء واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار السلطة المخولة لصلاحيات التعيين بقبول الاستقالة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة

لما كانت الاستقالة سبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية العامة، فإنه يترتب عليها كثير من الآثار المادية والمالية التي قد تشترك فيها مع سائر أسباب انتهاء الخدمة الاخرى.

#### أ) الآثار الادارية

تقطع علاقة الموظف بالإدارة التي يشتغل فيها عند قبول الاستقالة نهائيا وبصفة قانونية ودائمة ولا يمكن إلغاء القرار بعد قبوله لأي سبب من الاسباب.

#### 1- الآثار الادارية المترتبة على قبول الاستقالة على الموظف

يرى الفقه الفرنسي أن العلاقة الوظيفية تنتهي عند صدور قرار بقبول الاستقالة، ويترتب على قبول الاستقالة أن يترك العامل عمله نهائيا دون رجعة، وإذا استمر في عمله وهو مستقيل مؤقت فهذا لا يعني شيئا لأن الخدمة تنتهي بتحقيق السبب وكل أجر الذي يأخذه في هذه الفترة يعتبر مكافأة مقابل العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة<sup>3</sup>.

(1) محمد خرشي، مرجع سابق، ص 216.

(2) المرجع نفسه ص 218.

(3) عبد اللطيف، رسلان عودة، مرجع سابق ص 449.

وإذا زال الموظف المستقيل عملا من أعمال الوظيفة التي كان يشغلها أعتبر باطلا لصدوره من شخص نزعت منه صفة الموظف، فالأصل العام أن انتهاء المسار الوظيفي بالاستقالة يترتب عليه أن يوقف الموظف المستقيل ويعد مغتصبا للوظيفة الادارية.

## 2- الاثار الادارية المترتبة على قبول الاستقالة على الادارة

لقبول الاستقالة يجب أن تصدر الادارة قرار قبول الاستقالة هذا الامر قد يؤدي الادارة إلى التعنت والإصرار بالموظف عن طريق عدم إصدار قبول الاستقالة لمدة طويلة حيث قام القانون بحماية حق الموظف الراغب في الاستقالة، وذلك تقييد استخدام الادارة لسلطتها بشروط محددة في القانون.

وعلى الادارة أن تؤكد إصدار قرار قبول الاستقالة أن الموظف غير متابع تأديبيا أو جزائيا بموجب دعوى تأديبية أو قضائية عليه إصدار قرار نهائي، والهدف من هذا الشرط أن لا تكون الاستقالة سببا لإفلات الموظف من العقاب إذا ثبت إدانته، أما إذا ثبتت براءته أو عدم مسؤوليته مما نسب إليه، فإنه يعود للإدارة حقها في قبول الاستقالة فلم يعد هناك أي أثر أو دليل على أن الموظف يرمي إلى الهروب من العقاب.

يجب على الادارة أن تتأكد قبل إصدار قرارها بالقبول أن الموظف صاحب الطلب غير ملزم بالخدمة إيفاده في بعثة أو دورة من قبل الدولة، حيث يتوجب عليه أثر إداري يقع على عاتق الادارة وإجراء تعليق قبول الاستقالة إلى حين إتمام هذه الخدمة التي يقوم بها هذا الموظف، وهذا ما استحدثت في بعض قوانين الوظيف العمومي، والغاية من هذا الاجراء هي تمكين الادارة من الاستفادة من خدمات الموظف بعد رفع كفاءته، وإلا فإنه يجب عليه دفع المستحقات المالية التي أنفقت عليه لرفع كفاءته<sup>1</sup>.

على الادارة البت في طلب الاستقالة في مدة ستون يوم من تاريخ تقديمها من الموظف طالب الاستقالة، وفق ما نصت عليه المادة 1/220 من الامر 03/06 "لا يترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها إتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ ايداع الطلب" حيث أوجب المشرع الجزائري على وجوب بت

(1) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 464.

طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة سلفاً، ولا يمكن تجاوزها، لقد أجاز المشرع الجزائري في نص المادة 2/220 "غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء تاريخ انقضاء الاجل الاول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، ويستهدف الموازنة بين مصالح الادارة ومصلحة الموظف الخاصة، فإذا انقضت المدة المحددة في المادة 2/220 تعد الاستقالة فعلية بقوة القانون وهذا ما جاء في الفقرة 03 من نفس المادة.

قد تقتضي مصلحة العمل في بعض الأحيان تأجيل قبول طلب الاستقالة لبعض الوقت، وقد حددت بعض التشريعات الوظيفية التي نصت على حق إرجاء قبول طلب الاستقالة بمدة حددت بستة أشهر، كما جاء في المرسوم 235 الصادر سنة 2005 الخاص بنظام الخدمة المدني الكويتي<sup>1</sup>.

لا يمكن للموظف أن يقدم تعهداً بالاستقالة لان تحتل القبول أو الرفض من طرف الادارة والموظف لا يملك ذلك وإنما هو تعهد كتابي من الادارة بقبول الاستقالة الموظف في حالة نجاحه، أي بمعنى قبل سابق للاستقالة فإن نجح المعني وتقدم باستقالته فلا تملك الادارة رفضها لأنها تعهدت له وللجهة المنظمة للمسابقة بقبولها في حالة نجاحه.

### (ب) الاثار المالية

إن قبول الاستقالة يؤثر مباشرة على ما يستحقه الموظف من حقوق، ولعل من أهم هذه الحقوق ما سوف نتطرق اليه في الآتي:

#### 1- أثر الاستقالة على إنقطاع الراتب

إن الموظف يستحق راتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه الخدمة لأحد الاسباب انتهاء الخدمة وعليه يتم حرمان الموظف من المرتب مع انتهاء الخدمة.<sup>2</sup> وهناك حالتان لتحديد تاريخ حرمانه من المرتب.

- الحالة التي تربط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدي الي انهاء الخدمة، حيث يقع بقوة القانون دون تدخل من الادارة حيث أن سلطتها هنا مقيدة وما قرارها

(1) حميدى قبيلات، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الاوسط.الاردن، 2012 ص 182.  
(2) حمدي فيلات المرع السابق ص 184.

الصادر بإنهاء الخدمة الا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على بعض النصوص زمن قبيل هاته الحالة: حالة إنهاء الخدمة بسبب حكم جنائي على الموظف، الاستقالة.

- الحالة التي تربط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الادارة بإنهاء الخدمة، لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك، مثل حالة انتهاء الخدمة بسبب العجز الكلي للموظف، أو بسبب الاحالة على التقاعد، وكذا بلوغ الموظف سن القانوني للإحالة على المعاش.

لقد جاء في نص المادة 01/77 من نظام الخدمة المدنية الأردني أن تدفع للموظف حقوقه المالية إذا انتهت خدمته بسبب عدم اللياقة الصحية، أو إكمال السن القانوني لإنهاء الخدمة في حال الاحالة على التقاعد أوفي حالة التسريح أو الاستغناء عن الخدمة أما في حال العزل من الوظيفة أو الاستقالة فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقق أيا من هذه الحالات.

## 2- أثر الاستقالة على استحقاق المعاش

بعد نهاية العلاقة الوظيفية فإن الموظف يحصل على معاش أو مرتب تقاعدي إذا توافرت جملة من الشروط التي أهمها سبق اقتطاع نسبة مئوية من المرتب أثناء الخدمة خلال مدة معينة من عمله، حيث لا ينتهي الحق في المعاش بمجرد وفاة صاحبه وإنما ينقل معظمه إلي مستحقه من ورثته وإذا لم تتوفر شروط الاحالة للمعاش يمنح الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة مبلغا من المال كمكافأة تعادل في العادة شهر أو اكثر عن كل سنة من سنوات الخدمة بصرف النظر عن سبق الاقتطاع من المرتب أثناء مدة الخدمة<sup>1</sup>.

## 3- المطالبة بالحقوق المالية

إن قانون الوظيفة العامة اعترف لجهة الادارة بحق مطالبة الموظف بأداء ما يكون مطلوبا منه من ديون مستحقة لها، فقد تكون هذه الديون بسبب يتعلق بالوظيفة، وديون نتج بسبب صرف مبالغ للموظف بغير وجه حق، مثل أن يقوم الموظف بطلب سلفة أي مبلغ من المال عن مرتبه لمدة معينة، ومن ثم لا يحول إنهاء الخدمة الموظف دون مطالبتة بهذه الديون.

(1) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 486.

إن إنهاء خدمة الموظف العام لا يشكل مانعا من تقرير حق الموظف في المطالبة بديونه وحقوقه المستحقة له لدى جهة الادارة أيا كان مصدر هذه الديون أو الحقوق، فقد تكون حقوق دورية كحقه في البديل النقد عن رصيد إجازته، أو حقه في مكافأة نهاية الخدمة.

فقد أوجب القانون أن يدفع للموظف المصنف الذي تنتهي خدماته بسبب عدم الياقة الصحية أو بلوغ السن القانوني للتقاعد أو إلغاء وظيفته وتسريحه منها وإحالاته الي التقاعد أو الاستغناء عن خدماته أو الاستقالة<sup>1</sup>.

أوجب أن تدفع له جميع حقوقه المالية التي نصت عليها القوانين والانظمة والتعليمات بحيث لم يحرمه القانون من حقوقه المالية إذا إنتهت وظيفته بهذه الطرق.

### المبحث الثاني: التسريح والعزل

يعد التسريح التأديبي من أخطر العقوبات التأديبية من حيث الآثار المادية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى<sup>2</sup>، وبالتالي فإن التسريح التأديبي يختلف عن بقية صور إنهاء الخدمة والإجراءات التحفظية التي تتخذها الادارة المستخدمة، باعتباره متصلا بالخطأ الجسيم الذي تشرف السلطة الرئاسية على تقديره مع مراعاة مصلحة الادارة ومصلحة الموظف على حد سواء في سياق مباشرة تسريح الموظف تأديبيا<sup>3</sup>.

حيث نصت المادة 181 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الذي يعاقب بعقوبة من الدرجة الرابعة<sup>4</sup>.

أما العزل فهو عقوبة ويكون في حالة وحيدة وهي التخلي عن المنصب لمدة أكثر من 15 يوم، ويعتبر العزل سبب من أسباب نهاية المسار الوظيفي<sup>5</sup>.

(1) عبد الطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 486.

(2) عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، القضاء الاداري قضاء التاديب، 2003-2004 ص7.

(3) بوحميده عطا الله، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الاساسي العام للعامل، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة المالية، معهد العلوم القانونية والادارية، جامعة الجزائر، 1990 ص 32.

(4) عشي علاء الدين، مدخل القانون الاداري ط، ج، م، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2012 ص 225.

(5) تنص المادة 163 من الامر 03/06 على أنها "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة أربع (4) درجات"، الدرجة الرابعة التنزيل - العزل.



## المطلب الأول: أساس التسريح التأديبي

الخطأ التأديبي نقطة الارتكاز الأساسية التي تتمحور حولها كل إجراءات التأديب، لا سيما أن قرار التسريح عادة ما يتم بالطريق التأديبي المبرر بخروج الموظف العمومي على مقتضى الواجب الوظيفي<sup>1</sup>.

تعتمد السلطة التأديبية في تقدير العقوبة التأديبية المستحقة بما يتناسب والخطأ التأديبي الذي ارتكبه هذا الأخير وهو ما يؤدي بالسلطة الرئاسية إلى التدخل بممارسة صلاحيات التأديب المتاحة لها من خلال إحداث مركز قانوني تجاه الموظف العمومي هدفه المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد<sup>2</sup>.

## الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي أركانه، وأصنافه

سوف يتم عرض ماهية الخطأ التأديبي من خلال التطرق إلى تعريفه وبيان أركانه وتصنيفاته.

### 1- تعريف الخطأ التأديبي

لقد تعددت وتباينت التعريفات المتعلقة بالخطأ التأديبي فقد جاء الاستاذ الدكتور سليمان الطماوي بتعريف له: "كل فعل أو إمتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"<sup>3</sup>.

وعرفه الدكتور عبد الفتاح حسن بأنه: "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آئمة"<sup>4</sup>.

وقد تعرض كثير من رجال الفقه الفرنسي إلى تعريف الجريمة التأديبية منهم دولبيريه بحيث يعرفها على أنها: "فعل أو إمتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويعاقب عليه بجزاء".

أما سالون يعرفها على أنها: "فعل أو امتناع أن يكون مخالف لواجبات التي تفرضها الوظيفة"<sup>1</sup>، كما يعرفه الدكتور جودت الملط بأنه: "إخلال بواجبات الوظيفة إيجابيا أو سلبا"<sup>2</sup>.

(1) عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 17.

(2) سمير صادق، قرارات وأحكام التأديب في ميزان الإدارة العليا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1985، ص 9.

(3) سليمان الطماوي، فضاء التأديب، دار الفكر، القاهرة، ص 49.

(4) عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، بدون رقم الطبعة، دار النهضة العربية، القاهرة 1964، ص 79.

وقد استقر القضاء الإداري الجزائري على أن الخطأ التأديبي ليس فقط إخلال الموظف بواجباته إيجاباً أو سلباً، بل يقوم الموظف كلما سلك سلوكاً معيباً ينطوي عليه إخلال كرامة الوظيفة<sup>3</sup>.

أما التعريف الذي وضعه المشرع الجزائري لخطأ التأديبي ما أورده في الأمر 03/06 بنصه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالف من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>4</sup>.

## 2- أركان وتصنيفات الخطأ التأديبي

### 1.2- أركان الخطأ التأديبي

لقيام الخطأ التأديبي يجب توافر ثلاث أركان تقام عليهم المسؤولية التأديبية لموظف العام وسيتم عرضهم فيما يلي:

(أ) **الركن المادي:** الفعل الذي يرتب الموظف والذي يخالف به واجباته نغير أن كفعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنب إدارياً إلا إذا رتب آثار فعلية في المجتمع الوظيفي، فعدم الكفاءة المهنية وكذلك المعتقدات الدينية والسياسية لا تشكل جرائم تأديبية، كما أنه لا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف العام الغير المرضي، كما أن التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو لأسباب خارجة عن إرادته<sup>5</sup>.

(1) محمد الأخضر بن عمران مرجع سابق، ص12.  
 (2) سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر طبقاً للأمر 133/66 (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991، ص 49  
 (3) سليمان منير، مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة مولود معمري تيزي وزو السنة الجامعية 2014-2015، ص 25.  
 (4) الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المادة 160.  
 (5) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، بدون رقم الطبعة نادر هومة طبعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

ب) الركن المعنوي: وهي الإرادة الاثمة أو غير المشروعة للموظف في اقتتراف الفعل المكون للركن المادي وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف، فإذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكاب المخالفة فلا تقام المسؤولية التأديبية<sup>1</sup>.

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصر الإرادة والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة التأديبية، لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها الخطأ، نية الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتتراف الذنب الإداري وهذا ما يمنح للموظف ضماناً أكثر فاعلية<sup>2</sup>.

ج) الركن شرعي: ويتمثل في النص القانوني الذي يجرم العفل ويحدد له العقوبة وذلك استناداً للمبدأ الجنائي ولا عقوبة إلا بنص، فهذا لا ينطبق كثيراً في المجال التأديبي وذلك وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية<sup>3</sup>، بل أن الموظف يخضع للمساءلة وتوقيع الجزاء عليه إذا ما ثبت ضده فعل إيجابي أو سلبي، يشكل إخلالاً بواجباته الوظيفية أو مخالفة للقواعد المنظمة لسير العامل.

## 2.2- أصناف الأخطاء الوظيفية

إن المشرع الجزائري وعى غرار الأمر 66-133 والمرسوم 85-59 السابقين، ومن خلال المادة 177 من الأمر 03/06 قد صنف الأخطاء التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات، حيث اتخذ العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف المذنب وصف العقوبات المعنوية وأخري وصف العقوبات المادية<sup>4</sup>.

### أ) الأخطاء الوظيفية المرتبة للعقوبات المعنوية

وتشمل الأخطاء الوظيفية من الدرجة الأولى، وذلك حسب المادة 178 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

(1) محمد انس جعفر، اشرف انس جعفر، الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989.

(2) كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص 118.

(3) محمد علي الخلاينة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1989.

(4) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية مصر، 2004، ص 905.

• الأخطاء الوظيفية من الدرجة الأولى: حيث تنص المادة 178 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح".

إن قراءة هذه المادة تشير إلى أن المشرع جاء بتصنيف هذه الدرجة من الاخطاء التأديبية بشكل واسع وعمومي ن بحيث لا يمكن حصرها في أفعال محددة، إذا يدخل في الاخلال بالانضباط العام الوصول متأخرا إلى مكان الوظيفة، إغلاق أبواب المرفق قبل الوقت الرسمي، انعدام اللياقة في التعامل بالمرفق العام، وغيرها من التصرفات التي تدخل ضمن الإخلال بالسير الحسن للمرافق<sup>1</sup>.

### ب) الاخطاء الوظيفية المرتبة للعقوبات المادية

وتشمل كل الاخطاء من الدرجة الثانية والدرجة الثالثة والرابعة وذلك حسب المواد 179-180 و181 على التوالي من الامر 06-03 سالف الذكر.

• الأخطاء الوظيفية من الدرجة الثانية: نصت عليها المادة 179 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة.
- الاخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير النصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه".

وفي هذه الحالة نجد أن المشرع قد حدد هذا التصنيف لمجموع الأعمال التي ترتكب في غياب الإرادة الأتمة، أي تلك التي تحدث نتيجة لتقصير الموظف أو إهمال أو غفلة منه، الامر الذي يترتب عنه إهدار للمال العام<sup>2</sup>. كذلك نجد المشرع قد فتح المجال بشكل واسع في الفقرة الثانية من نفس المادة والتي جاء فيها ".....الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه" وهذا لا يسمح بحصر الاخطاء المندرجة في صنف الدرجة الثانية.

(1) بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والاداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والاعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2007/2008، ص40.

(2) بوراس منيرة، المرجع نفسه، ص 55.

- الأخطاء الوظيفية من الدرجة الثالثة: وهي حسب المادة 180 من الامر 06-03 السابق ذكره ما يلي: "تعتبر على وجه الخصوص إخلال من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:
  - التحويل غير القانوني للوثائق الادارية.
  - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي منة واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
  - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
  - إفشاء أو محاولة إفشاء الاسرار المهنية.
  - استعمال تجهيزات أو أملاك الادارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

إذن الاخطاء الوظيفية من الدرجة الثالثة من خلال استقراء هذه المادة هي الاخطاء التي يبرز فيها الموظف نيته في التخلي عن الواجبات المهنية الموكلة اليه أو استعمال ممتلكات الادارة العامة لأغراض غير التي وجدت من أجلها، وتعد كذلك ضمن هذا الصنف من الاخطاء التأديبية، الاعمال التي يقوم بها الموظف العام والتي تعد منافية لأخلاقيات الوظيفة والتي تدخل ضمنها الاخلال بواجبات الموظف في الالتزام بالسر المهني.

- **الاطء الوظيفية من الدرجة الرابعة:** تعتبر أكثر الاخطاء خطورة وأشدّها من سابقها، وهو صنف الاخطاء التي يرتكبها الموظف العام على وجه القصد والعمد وذلك على سبيل الاخلال بالسير الحسن للمصلحة واستغلال المنصب لتحقيق مآرب غير مشروعة مقابل الاستفادة من امتيازات تقدم له لتأدية الخدمة وهو ما يسمى الانحراف بالسلطة، كذلك التعدي على الغير أثناء أوقات العمل، اللجوء إلى نشاطات أخرى غير منصبه أو وظيفته لتحقيق أرباح زيادة على راتبه<sup>1</sup>، وهذا ما تمت الاشارة اليه في المادة 181 من الامر 06-03 تنص على ما يلي:
 "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي:
  - الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
  - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

(1) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 155.

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الاساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أوكل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من هذا الامر".

كما حمل الامر 03-06 حالة موجبة لعقوبة العزل تتعلق بالموظف المتغيب عن عمله لمدة 15 يوما على الاقل دون مبرر مقبول، وأجازت المادة 184 منه للسلطة التي لها حق التعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد توجيه إعدار للموظف المتغيب أو المتخلي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموظف في المسائل التأديبية

تلتزم الادارة أو السلطة التأديبية بجملة من الاجراءات يتعين عليها إتباعها حتى تكون قراراتها التأديبية مشروعة، وقد نظم قانون بمقتضى الامر 03-06 إجراءات التأديب بما يوفر للموظف العدالة، بكامل مراحل الدعوى، وسوف نبين أهم الضمانات كما يلي:

#### أ) الضمانات السابقة على مثول الموظف أمام المجلس التأديبي

لقد حرص المشرع على النص على هذه الضمانات في الامر 03/06، الذي أكد على أنه على للموظف المتابع تأديبيا أن يبلغ بالخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي بمجرد تحريك الدعوى التأديبية.

#### 1- إبلاغ الموظف بما هو منسوب عليه

مواجهة الموظف المتهم بما هو منسوب اليه من مخالفات، وإن كانت ضمانات تأديبية، على أنها تشكل في ذات الوقت أمرا ضروريا يقتضيه سير الاجراء التأديبي لتحقيق غايته، حيث أنه يدون تلك المواجهة لن تكون هناك محاكمة تأديبية بالمعني القانوني، والتي قوامها أن كل إتهام في

(1) المادة 184 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 17.

جريمة يواجه به من أتهم بارتكابها، لیتسنی له إبداء دفاعه حياها، وبدون ذلك لن تكون في اطار محاكمة تأديبية<sup>1</sup>.

وفي هذه الحالة فقد الزم المشرع الجزائري السلطة التأديبية بإبلاغ الموظف ومواجهته بالأخطاء المنسوبة إليه، في أجل خمسة عشر (15) يوم من تحريك الدعوى التأديبية<sup>2</sup>.

## 2- استدعاء الموظف للحضور امام المجلس التأديبي

قبل دعوة المجلس التأديبي للاجتماع يتعين التأكد من قيام الادارة بإخطار الموظف موضوع المتابعة بإحالاته على المجلس التأديبي، مع إعلامه بالضمانات المقررة له لضمان دفاعه، وفقا للمادة 168 من الامر 06-03.

ويبلغ بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، قبل خمسة عشر (15) يوما على الاقل بالبريد الموسى عليه مع وصل الاستلام.

كما يتعين السهر على أن يتضمن التبليغ جملة من المعلومات منها أساسها<sup>3</sup>:

- 1- الوقائع المبرمة لتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف موضوع المتابعة.
- 2- حقه في الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوما إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية<sup>4</sup>، مع تبيان المكان الذي يمكن أن يحصل فيه التبليغ الذي يجب أن يتم في عين المكان، دون نقل أو تحويل الملف ومحتوياته.
- 3- حقه في الاستعانة بمدافع أو أكثر مخول أو موظف يختاره بنفسه.
- 4- حقه في تقديم توضيحات كتابية أو شفوية للمجلس التأديبي أو أن يستحضر شهودا<sup>5</sup>.

وهي المعلومات التي يبلغ بها الموظف بعد أن يكون غالبا رئيس اللجنة التأديبية قد قام بتحديد تاريخ وساعة اجتماع المجلس التأديبي.

(1) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع المنوفية، دون بلد النشر ص127.  
(2) المادة 167، الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص15.  
(3) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر 2010، ص465.  
(4) المادة 167 من الامر 06/03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص15.  
(5) المادة 169 من الامر 06/03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص15.

وفي إطار الاجل المنصوص عليه وهو خمسة وأربعين (45) يوما من تاريخ معاينة الخطأ، حسب المادة 166 من الامر 03/06.

### 3- إطلاع الموظف على ملفه التأديبي

ضمانة الاطلاع على الملف تقتضي بأنه كل موظف أتخذ ضده إجراء تأديبي يكون له الحق الاطلاع الكامل على ملفه الشخصي وكل المستندات المرفقة به، وقد صارت هذه القاعدة أو الضمانة أساسية في قانون الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

ويعتبر حق الاطلاع على الملف التأديبي، حقا أساسيا للموظف الماحل على المجلس التأديبي، وذلك بتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية.

وكرس المشرع الجزائري هذه الضمانة كمبدأ عام قانوني للموظف العام، إذ نص قانون الوظيفة العمومية 03/06 إلى هذه الضمانة بقوله أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالخطأ المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، فهو من الحقوق الاساسية المكرسة قانونا<sup>2</sup>.

والمقصود بالملف التأديبي، هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع أي الملف الشخصي الذي يحتوي كافة الوثائق والمستندات المبينة للوضعية الادارية للموظف المسجلة. المرقمة والمرتبة باستثناء الوثائق المتعلقة بالآراء السياسية، النقابية والدينية للمعني<sup>3</sup>.

### 4- استفادة الموظف جزءا من راتبه ومجمل المنح العائلية رغم توقيفه من العمل

يعتبر إجراء الوقف عن ممارسة الوظيفة إجراء إداري تحفظي كما رينا ذلك فيما سبق، ويتخذ من أجل المرفق العام من ناحية، ولتسهيل الاجراءات التأديبية من ناحية أخرى، وذلك عندما يصدر من الموظف المراد وقفه عمل خطير يعرضه، أو يحتمل أن يعرضه لعقاب سواء في ذلك العقاب التأديبي أو الجنائي.

(1) محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2006، ص 837.

(2) المادة 167، من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 15

(3) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 453.



فطبقاً للفقرة الثانية من المادة 173 من قانون الوظيفة العمومية، يكون من حق الموظف أثناء فترة التوقيف تقاضي نصف مرتبه الرئيس طيلة مدة التوقيف وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.

وكذلك بالنسبة للموظف الموقوف بسبب متابعات جزائية فإنه يتقاضى خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ توقيفه على جزء من راتبه لا يتعدى النصف، وتقاضي مجمل المنح العائلية<sup>1</sup>.

علماً أن هذا الضمان أو الحق في ظل احكام المرسوم رقم 59-85 المطبق على عمال الادارات والمؤسسات العمومية سابقاً لم يكن الموظف طبقاً للفقرة الثانية من المادة 130 يستفيد من اي راتب طوال مدة التوقيف ما عدا التعويضات ذات الطابع العائلي<sup>2</sup>.

### ب) ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي

لقد حرص المشرع بالنص على جملة من الضمانات الممنوحة للموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي من خلال الامر 03/06 في مواضع متعددة ومتفرقة وتتمثل هذه الضمانات في الآتي:

#### 1- أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يعتبر أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء إحدى الضمانات التأديبية قبل توقيع الجزاء على الموظف<sup>3</sup>.

اعتباراً لكون المجلس التأديبي هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين، وصورة من صور اللجنة المتساوية الاعضاء<sup>4</sup>، وأن استشارة المجلس التأديبي إلزامية في بعض الحالات التي نص عليها القانون.

(1) المادة 174 من الامر رقم 03/06، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 16.

(2) المادة 130، لمرسوم رقم 59-85، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية، المرجع السابق، ص 354.

(3) نوفان العقيل العجارمة، ص 206

(4) المادة 64 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 08.

فلا يمكن للسلطة الادارية المختصة، اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة كمجلس تأديبي.

فهنا وفر المشرع للموظف المعني بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة ضمانة القرار الجماعي، فكأننا أمام محكمة تأديبية ذات تشكيلة جماعية<sup>1</sup>.

## 2- الاستعانة بمحام أو مدافع

إذا كان مبدأ إخطار الموظف بما هو منسوب من مخلفات، يعد من الضمانات الاساسية في ميدان التأديب، إلا أنه لا يضع الموظف في نفس المرتبة التي توجد فيها السلطة التأديبية أثناء عملية المواجهة التأديبية، ذلك أن الموظف المذنب لا يحسن الاطلاع على الملف التأديبي في غالب الاحيان، نظرا لضعف مستواه الثقافي، ولهذا السبب كان من العدل تمكينه من الاستعانة بمدافع أثناء عملية المواجهة<sup>2</sup>.

ويتمثل حق الموظف المتابع تأديبيا في تمكينه من حق الدفاع، أي حق الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه<sup>3</sup>.

فالدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم، نظرا لأنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة، فإن معظم الدول تحرص على النص عليه صراحة في قوانينها الاساسية<sup>4</sup>.

والجدير بالملاحظة أن حضور الموظف موضوع المتابعة التأديبية أمام المجلس التأديبي غير ضروري لشرعية الاجراء، فقد نص المشرع الجزائري بهذا الصدد أنه يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر لغيابه أن يلتزم من اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه<sup>5</sup>.

## 3- حق الموظف في تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا

(1) المادة 165 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 15.  
 (2) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 160.  
 (3) المادة 169، من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 15.  
 (4) محمد ماجد ياقوت، المرجع نفسه، ص 839.  
 (5) المادة 163 فقرة 3، من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 15.

إذا كان حق الدفاع مقرر لمصلحة المتهم فإن له اختيار وسيلة التعبير عن هذا الحق، وإن كان الاصل أن يبرر الموظف المتهم أقواله كتابة إلا أن بوسعه إيدأؤه شفاهه<sup>1</sup>، ومن حق الموظف أيضا أن يطلب من السلطة التأديبية سماع شهادة شهود تخدم وجهة النظر التي يدافع عنها<sup>2</sup>.

وفي هذا السياق فقد نصت المادة 169 من الامر 03/06: "يكنن للموظف تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو يستحضر شهودا.

#### 4- تبرير القرار التأديبي

الاصل في نظرية القرارات الادارية أن الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، إلا غذا ألزمها القانون بذلك، وهو الشأن للقرارات الادارية المتضمنة عقوبات تأديبية<sup>3</sup>، فجميع العقوبات التي تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين يجب أن تصدر في شكل قرار مبرر<sup>4</sup>.

والتسبب هنا يخدم كل الاطراف سواء الموظف المعني أو الادارة المصدرة للقرار أو الجهة القضائية في حال رفع المنازعة أمامها.

ويشكل وجوب التسبب أو التبرير هنا ضمانا من الضمانات التأديبية ودون تسبب يقع قرار الجهة الادارية باطلا<sup>5</sup>.

#### ج) الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع الجزاء التأديبي

علاوة على الضمانات المقررة للموظف خلال المراحل السابقة لتوقيع الجزاء، فقد حصه المشرع الجزائري بجملة من الضمانات بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية، والتي تعد بمثابة فرصة أخيرة إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له خلل المرحلة الأولى والتي تتجلى في الطعن أمام الجهات المختصة في التظلم الاداري والطعن القضائي.

#### 1- التظلم الاداري

(1) عيد العزيز عيد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 112.

(2) عيد العزيز عيد المنعم خليفة، المرجع نفسه، ص 220.

(3) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 159.

(4) المادة 165 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 15.

(5) عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 159.

يعتبر التظلم الإداري ضماناً إجرائية هامة فبعد اتخاذ القرار أو الطعن المقرر التأديبي، حسب الاجراءات التي فصلناها، للموظف المعاقب تأديبياً إمكانية الطعن في قرار العقوبة التأديبية الصادرة بحقه، وذلك لأجل إعادة النظر فيها إما بتعديلها أو إلغائها ونظراً للأهمية البالغة سنقوم بتحديد تعريفه ثم أنواعه.

(أ) **تعريف التظلم الإداري:** التظلم الإداري هو عبارة عن وسيلة قانونية يخولها المشرع للأشخاص المعنيين بالقرارات الإدارية، بحيث تمكنهم من الالتجاء إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار المتظلم منه أو السلطة الرئاسية لها، بقصد إعادة النظر في القرار المطعون فيه، أو تعديله أو تصحيحه قانوناً قبل الالتجاء إلى القضاء<sup>1</sup>.

كما عرفه مجلس الدولة الجزائري بأنه عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحياناً لاتباعه، ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولى، عن طريق توجيه شكوى أو احتجاج أو التماس للإدارة، يدعي ذلك الإجراء تظلماً مسبقاً أو طعناً إدارياً يطلب الإدارة من خلال مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها<sup>2</sup>.

ويهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن المحاكم، وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع، فقد ترى الإدارة بعد فحص التظلم المقدم عليها، أن مقدمه عل فتجيب إلى طلبه، من سحب أو تعديل للقرار الذي أصدرته وهذا يؤدي إلى وفق الخصومة في مراحلها الأولى، الذي يوفر الوقت والجهد للموظف المتهم، ويغني عن اللجوء إلى القضاء، حيث يحصل على حقه بوسيلة ميسرة<sup>3</sup>.

## 1- أنواع التظلم الإداري

لقد خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق نوعين من التظلمات وهما: التظلم المقدم إلى السلطة المصدرة للقرار التأديبي، والتظلم أمام لجنة الطعن.

(1) حمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 1207.

(2) نويرة عبد العزيز، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، 2006، ص 73.

(3) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 246.

- التظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي: وهو التظلم الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09<sup>1</sup>.

ويقصد بالتظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي التظلم الذي يرفع إلى الجهة المصدرة للقرار الإداري مباشرة، وهو ما يسمى بالتظلم الولائي، أو إلى السلطة الرئاسية، أي الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي، وهو ما يسمى بالتظلم الرئاسي.

إذ تنص المادة 830 من القانون 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، أنه للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الادارية مصدرة القرار في الاجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون، التي حددت أجل الطعن أو التظلم بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار.

- التظلم أمام لجنة الطعن: بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين، وحمايتهم من تعسف الادارة المستخدمة، أنشأ المشرع لجانا للطعن بالمرسوم رقم 84-10 السالف الذكر، حيث نصت المادة 22 منه على: "تنصب في كل قطاع وزاري ولدي كل ولاية لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله".

حيث يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلم امام لجنة الطعن المختصة في أجل اقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار، وبذلك تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

وحسب المادة 163 من الامر 03/06 سالف الذكر فإن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تتمثل في:

- التوقف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الاجباري.

(1) القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 2008-04-23، ص 2.

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

وهذه العقوبات هي التي يكون اختصاص النظر فيها للجنة الطعن دون غيرها.

### المطلب الثاني: تسريح الموظف العمومي بالطريق غير التأديبي

يعتبر تسريح الموظف بالطريق غير التأديبي من المبادئ التي أقرها القانون كأسلوب تلجأ إليه الإدارة في الاحوال المتخذة قانوناً<sup>1</sup>، وبالتالي تمارس هذه السلطة إما من تلقاء نفسها، أو استناد إلى نصوص قانونية يتم فيها تسريح الموظف بقوة القانون، وهذا ما يعتبر مظهراً من مظاهر السلطة المعترف بها لجهة الإدارة لكونها تتصل بإدارة المرفق والمصلحة العامة التي يصبو إليها<sup>2</sup>.

تبعاً لذلك خول القانون صلاحيات واسعة للإدارة لتحص مدى قدرة الموظف وصلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة، لاسيما ان بقاءه فيها رهين بهذا المناط، لذلك فالتسريح غير التأديبي يخضع لتقدير الإدارة مع توفر المعطيات والاسباب التي تؤدي الي ذلك، لتبعد من تتوافر فيه شروط عدم الصلاحية لممارسة الوظيفة، أو حالة تجعله غير شرف للانتماء اليها وفقاً للأوضاع القانونية المقررة<sup>3</sup>، بشرط ان تراعي الإدارة المصلحة العامة وان لا تتحرف في استعمال السلطة في اطار الاجراء التقديرية المتضمن انهاء الخدمة بالطريق غير التأديبي، وذا ما لا يتحقق الا بإقامة التوازن بين اولوية مصالح الخدمة والمصالح الشخصية للموظف العمومي<sup>4</sup>.

على ضوء ما سبق ذكره سيتم التطرق إلى التسريح التأديبي (الفرع الاول)، لتبيان مبرراته الاستثنائية التي تملك الإدارة ممارسة السلطة التقديرية لتسريح الموظف بإجراء إداري.

(1) التسريح غير التأديبي يتسم بطابع استثنائي لأنه يتم خارج نطاق التأديبي ويعتبر اجراء نادر، حيث يكون التسريح إدارياً بناء على أوضاع محددة قانوناً، كالتخلي عن المنصب، وفقد الجنسية، وهو ما جسده المشرع الجزائري، وفقاً للقانون الوظيفي العمومية 03/06 بخلاف المشرع الفرنسي الذي أضاف حالات أخرى منها عدم الكفاية المهنية، وعدم اللياقة الصحية، أمل التسريح القضائي فهو الآخر تسريح بالطريق غير التأديبي طابع خاص، حيث يتم بسبب الحكم الجزائي تجاه الموظف العمومي.

(2) مغاوري شاهين، القرار التأديبي وضمائنه، ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمنان، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص 477.

(3) مغاوري شاهين، المرجع نفسه، ص 659-660.

(4) فرانسوا كزافيه، ص 1540.

## الفرع الأول: التسريح الإداري

يحث عادة التسريح من الوظيفة العمومية ببلوغ سن التقاعد، أو كأساس الخطأ التأديبي الجسيم المرتكب من طرف الموظف وهو ما يعرف بالتسريح التأديبي، وإلى جانب هذه الطريقة في إنهاء خدمة الموظف ينص النظام القانوني للوظيفة العمومية على طريق آخر يتخذ بمبادرة الإدارة المستخدمة يخولها ان تبادر بقطع الرابطة الوظيفية بإرادتها المنفردة، وهذا ما يتم في الغالب لأسباب ترجع لشخص الموظف، أو بطريقة وكيفية عمله.

لذلك فإن التسريح الإداري في نطاق الوظيفة العمومية يشكل طابعا استثنائيا وغير مألوف<sup>1</sup>، وهذا لقلّة استعماله أو لمضمونه القانوني، لا سيما اغلب التشريعات اقرته كأخر اجراء تلجا اليه الادارة لتسريح الموظف بطريقة انفرادية، وبالتالي يعتبر من اخطر الاجراءات التي يمكن أن تلجا الادارة خارج مجال الخطأ والحالات الطبيعية لفض الرابطة الوظيفية بينها وبين الموظف<sup>2</sup>، وهو ما يتخذ عادة بموجب السلطة التقديرية التي تملكها الادارة تبعا لأسباب تتصل اتصالا وطيدا لشخص الموظف. أو بإرادة الموظف كالتخلي عن المنصب.

سيتم الكشف عن نظام التسريح الإداري في الوظيفة العمومية، وذلك من خلال التطرق إلى: مفهوم التسريح الإداري ثم تبيان أسباب التسريح الإداري.

### أولاً: مفهوم التسريح الإداري

خول القانون السلطة الادارية حق المبادرة بإجراء التسريح الإداري بغية تحقيق المصلحة العامة وكفالة حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد، لذا تضطلع الادارة المستخدمة بممارسة هذا الاجراء في اطار سلطتها التقديرية التي كفلها القانون، لتتري ما إذا كان يمكن أن تحتفظ بالموظف أو تسرحه تسريحا إداريا بإرادتها المنفردة.

استنادا على ذلك يختلف إجراء التسريح الإداري عن الحالات لطبيعية التي تنتهي بها خدمة الموظف كالاستقالة، والتقاعد لا ن هذه الحالات لديها علاقة وطيدة بإرادة الموظف وطلبه لذلك<sup>3</sup>، كما يتميز أيضا عن حالة التسريح التأديبي التي تتم بناء على الخطأ المرتكب من طرف الموظف، وهو ما يحدث في الغالب بسبب إخلاله بالتزاماته الوظيفية، لذلك تمتلك الادارة

(1) يقصد من التسريح الإداري يتخذ طابعا غير مألوف في كون التسريح الإداري، قد يتم بمبادرة الادارة دون مراعاة الاجراءات والضمانات التأديبية المقررة قانونا كحالة التخلي معن المنصب التي اقرها المشرع الجزائري وفقا للمادة 184 من الامر 03/06، السالف الذكر، أو مثل الموظف المتربص الذي تملك الادارة تسريحه اداريا بدون ضمانات وفقا لما نصت عليه المادة 85 من القانون السالف الذكر.

(2) بن عمران محمد الاخضر، ص 292.

(3) بوحميده عطا الله، مرجع سابق، ص 18-19.

المستخدمة الحق في ممارسة التسريح الإداري بناء على حالات وأسباب لديها علاقة مباشرة في أغلب الأحيان بشخص الموظف. وهو ما يعد مظهراً من مظاهر السلطة الرئاسية التي يتسم بها الرئيس الإداري في مواجهة الموظف لأسباب مبررة. باعتباره المسؤول المختص في تقدير توافر الحالات والأسباب التي تؤدي في النهاية إلى مبادرة الإدارة بإجراء التسريح الإداري بغية تحقيق الفعالية للمرفق العام والمصلحة العامة.

### 1- المعنى الضيق للتسريح الإداري

يفسر هذا الاتجاه أحوال التسريح الإداري على أنه: "القرار الصادر بإنهاء الخدمة لإلغاء الوظيفة، أو إلغاء العمل المتصل بهذه الوظيفة<sup>1</sup>،

التسريح الإداري هو "إنهاء العلاقة الوظيفية بإدارة الإدارة ويمكن رده إلى سبب إلغاء الوظيفة الذي يجب أن يتم بموجب قانون لتسريح الأطارات، أو لسبب عدم الكفاية المهنية، ومن ثم فهو إجراء إداري غير تأديبي.

تأسيساً على ذلك يتبين جلياً أن التعريفات السلفه الذكر، حصرت التسريح الإداري في مجال ضيق ورجحت اعتباراته خارج نطاق التأديبي، حيث تم حصر حالاته بناء على إلغاء الوظيفة، أو عدم الكفاية المهنية، وبالتالي لم تشمل الأسباب الأخرى التي يعرفها النظام القانوني للتسريح الإداري.

### 2- المعنى الواسع للتسريح الإداري

اتجه معظم الفقهاء إلى تعريف التسريح التأديبي بمدلوله الواسع، حيث ذهب الفقه الجزائري ومن بينهم الاستاذ السعيد طيب على أنه: "إجراء يتخذ لإقصاء الموظف وحرمانه من وظيفته من طرف الإدارة، وحتى وإن يرتكب أي خطأ تأديبي<sup>2</sup>.

كما أقر الاستاذ عمار عوابدي على أنه: "قطع علاقة الموظف العامة وذلك بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن سيرورة الوظيفة العامة بانتظام وإطراد وبكفاية ورشاد وذلك دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ تأديبياً تستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه، وبالتالي

(1) مغاوري محمد شاهين، مرجع سابق، 609.

(2) يحي قاسم على سهل، ص 111.



فالتسريح الإداري للموظفين العموميين يترتب لمن يثبتون عدم إمكانية صلاحيتهم للوظيفة العامة لسبب أو لآخر، وهي سلطة مقررة للإدارة المختصة ممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك<sup>1</sup>.

تبعاً اتجه أيضاً الاستاذ عطا الله بوحميده إلى تعريفه على أنه: "الطريقة الغير عادية لقطع العلاقة التي تربط الهيئة العامة بالعون، كما عرفه الاستاذ أنور رسلان على أنه: "إنهاء خدمة الموظف بقرار اداري في غير الحالات العادية لإنهاء الخدمة التي يحددها القانون"<sup>2</sup>.

### ثانياً: حدود سلطة التسريح الإداري

تضطلع السلطة الادارية بسلطة التسريح الإداري كاختصاص أصيل لإنهاء مهام الموظف الذين ترى فيهم عدم صلاحيتهم للقيام بأعباء الوظيفة العمومية وفقاً لمقتضيات السير الحسن لأجهزة ومرافق الوظيفة الادارية<sup>3</sup>، بالتالي تمارس هذه السلطة بمقتضى منطق الضرورة فإذا تبين للرئيس الإداري توافر الاسباب والمقتضيات التي أصبحت تشكل عائقاً لعدم السير الحسن للمصالح الادارية، فإن الامر يستلزم ممارسة صلاحيات التسريح الإداري لتحقيق الفعالية المتطلبة في سيرورة الوظيفة الادارية التي يصبو اليها المرفق العام<sup>4</sup>.

انطلاقاً من ذلك دعا الاستاذ عمار عوابدية الي ضرورة التمييز بين درجات ومستويات الموظفين العاملين، حيث اتجه الي قصر تطبيق سلطة التسريح الإداري على فئات وطبقة القادة والرؤساء الاداريين فقط، وعدم أعمالها على فئات الموظفين المرؤوسين التنفيذيين<sup>5</sup>، وهذا ما أكدته اعتبارات قانونية وأساساً دستورية ومصليحية.

كما إتجهت الدساتير الجزائرية المتعاقبة لكي تنص على ذلك، حيث نص دستور الجزائر سنة 1989 في المادة 74-4 منه على أن: "يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة الي السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور بالسلطات والصلاحيات الآتية:

(أ) الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور.

(1) عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 368.

(2) أنور أحمد رسلان، وسيط القانون الإداري، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2000، ص 651.

(3) جدير بالذكر أن سلطة الإدارة وصلاحياتها في التسريح الإداري للموظف العمومي المتربص اوسع من سلطتها تجاه الموظف المرسم الدائم، حيث تملك الإدارة تسريحه اداريا بدون ضمانات وفقاً لما نصت عليه المادة 85، من الامر 03/06، السالف الذكر.

(4) عوابدية عمار، مرجع نفسه، ص 369.

(5) عوابدية عمار، مرجع نفسه، ص 379.

ب) الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة...

فقد إتجه الفقه في هذا الصدد الي أت: حق تعيين وعزل الموظفين هم من حقوق السلطة التنفيذية المسلم بها في جميع الانظمة، وهو اختصاص طبيعي لان رئيس الدولة وهو الرئيس التنفيذي المكلف بتنفيذ القانون، ويجب أت يكون حرا في اختيار رجاله حتي يستطيع القيام بواجبه على اكمل وجه<sup>1</sup>.

بالتالي إذا توافرت أسباب وأحوال عدم صلاحية الموظف للاضطلاع بممارسة أعياء الوظيفة، فإن القانون قد خول الادارة تقدير الاسباب والاوضاع التي تؤدي الي عدم الاحتفاظ بالموظف وتسريحه تسريحا إداريا، لكن يشترط على الادارة ان تستهدف المصلحة العامة في ممارسة سلطتها التقديرية وأن لا يشوبها انحراف في استعمال السلطة، باعتبار أن التسريح الاداري عبارة عن إجراء تلجأ إليه الادارة لدواعي الضرورة وعلى سبيل الاستثناء<sup>2</sup>.

يستشق من خلال ذلك أن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في ممارسة التسريح الاداري هو بمثابة ثغرة كبيرة في منطق الضمان الذي بدأت تظهر بوادر طغيانه في نطاق قوانين الوظيفة، لاسيما أن القانون أعطى هذه الرخصة المطلقة للإدارة، مما قد يؤدي إلى انحرافها لتتفرد بهذا الاجراء تحت قناع توافر أسبابا وأوضاع التسريح الاداري لتقوم بممارسة هذا الإجراء الخطير الذي قد تكون بوادره وخيمة على الموظف العمومي وحده، لذا يقتضي المر إعادة النظر في تدابير التسريح الاداري بما يكفل ضمانات الموظف ويحقق المصلحة العامة التي تستهدفها الادارة، وهذا ما لا يحقق الا بوضع ضوابط صارمة تتبعها الادارة في سياق إجراء التسريح الاداري بعيدا عن استعمال السلطة التقديرية.

جدير بالذكر أن المشرع الجزائري والفرنسي قد طبق مبدأ المساواة بين جميع الموظفين في مسألة التسريح الاداري دون أية تفرقة بينهم، وبالتالي عل من يشغل وظيفة عليا أو على الموظف العمومي العادي على حد سواء.

### ثالثا: التفرقة بين التسريح الاداري والتسريح التأديبي

(1) بن عمران محمد الاخضر، مرجع سابق، ص 307-308.  
 (2) بودربوي عبد الكريم، مبدأ حياد الادارة و ضماناته القانونية دراسة مقارنة الجزائر - تونس - فرنسا - رسالة شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006، ص 280.

تبرز التفرقة بين التسريح الإداري والتسريح التأديبي في العديد من الأمور، وهو ما سيتم التعرض إليه في النقاط الآتية:

- يصدر التسريح الإداري بناء على خطأ تأديبي جسيم بعد سماع أقوال الموظف ومتابعة الإجراءات التأديبية في مواجهته، والفرار إما يصدر من الرئيس الإداري المختص، أو من المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب في حين أن التسريح الإداري غالبا ما يصدر دون مباشرة الإجراءات التي تتطلبها المتابعة التأديبية، وحتى أن كان ذلك فإنها لا تتوفر بالقدر الكافي<sup>1</sup>، وبالتالي فالتسريح الإداري قد لا يخضع فيه الموظف أحيانا إلى الإجراءات التأديبية، إلا أنه يصدر غالبا عن فرار من الإدارة المستخدمة.
- التسريح التأديبي يخضع لرقابة القضاء أما التسريح الإداري فمن وقت قريب كان يعد من قبيل أعمال السيادة، من ثم لا يخضع لولاية القضاء أما المشرع الجزائري فقد فرض رقابته على كل القرارات الإدارية كقاعدة عامة بما فيها قرارات التسريح، وهذا ما أكدته المادة 143 من الدستور الجزائري لسنة 1996 حيث نصت على ما يلي: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" واستثناء من ذلك لا يخضع الموظفون الساميون والاطارات العليا في الوظائف المدنية والعسكرية المعينين بمرسوم رئاسي لرقابة القضاء<sup>2</sup>.
- التسريح الإداري يتم بطريقة استثنائية لإنهاء الرابطة الوظيفية، بالتالي فهو متعلق بأسباب وحالات محددة قانونا، في حين أن التسريح التأديبي يتم بطريق عادي لإنهاء مهام الموظف متى تحقق الخطأ التأديبي ومقتضياته<sup>3</sup>.
- رغم اتفاق التسريح التأديبي والتسريح الإداري في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العمومي جبرا نالا أن التسريح التأديبي ينطوي ضمن لائحة العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا، في حين التسريح الإداري فسببه الرئيسي هو اتجاه إرادة الإدارة للهيمنة على تسيير المرافق العمومية في إطار تحقيق المصلحة العامة، وهذا ما لا يتحقق إلا بترك السلطة التقديرية للإدارة المستخدمة لتمارس هذا الاجراء مما يجعلها تقدر ما غذا كان يمكن الاحتفاظ بالموظف العمومي، أو تسريحه وفقا لمقتضيات استثنائية ومحددة قانون<sup>4</sup>.

(1) كي محمد النجار، أسباب إنهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص 54

(2) بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 303.

(3) يحي قاسم على سهل، مرجع سابق، ص 127.

(4) زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 55

- يوفر التسريح التأديبي الضمانات الاجرائية التي تتبعها الادارة في مواجهة الموظف الدائم، سواء تعلق الامر بالتحقيق الاداري أمام اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء<sup>1</sup>، أو غيرها الضمانات الاخرى التي أقرها المشرع الجزائري<sup>2</sup>.
- ميز المشرع في اسباب التسريح الاداري بين الموظفين الساميين الذين يتولون وظائف الادارة العليا وبين سائر الوظائف العادية الأخرى، حيث قرار امكانية تسريح الموظفين الساميين، أو أطارت الدولة بناء على فقدان الثقة والولاء، إلا أن غالبية الموظفين العاديين فيتم تسريحهم لأسباب ومقتضيات معينة تتطلبها المصلحة العامة لحسن سير المرفق العام كمدم الكفاءة المهنية وغيرها من الاسباب<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: أسباب التسريح الاداري للموظف العمومي

بالرغم من أن النظام القانوني للوظيفة العمومية حاميا للموظفين، الا أنه خول للإدارة العمومية أن تنهي الرابطة الوظيفية بإجراء إداري للأسباب تتصل في أغلب الاحيان بشخص الموظف أو بطريقة الخدمة. أو تحقيقا لمصلحة المرفق العام<sup>4</sup>. ومن أسباب التسريح الاداري: عدم الكفاءة المهنية، عدم اللياقة الصحية، التخلي عن المنصب.

#### 1- عدم الكفاءة المهنية

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في السلوك والحالة التي يظهر المرفق خلال عمله التجريبي أو حت بعده، وهو ما يؤدي إلى التأثير وعرقلة سير المرفق العام بانتظام وإطراد لان حالة الموظف وسلوكه الشخصي قد يؤديان إيجابا أو سلبا إلى زيادة الفعالية في العمل الاداري أو تجميده، وعليه يقصد بعدم الكفاءة المهنية هو: "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة)"، بحيث لا يعرقل سير المصلحة.

(1) المادة 165-2 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي لعام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.  
(2) مثال ذلك حق دفاع الموظف عن نفسه المنصوص ليه في المادة 169 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي لعام للوظيفة العمومية، .  
السالف الذكر. التي اقرت على انه: " يكمن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أ، يستحضر شهودا، ويحق له بموجب ذلك أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.  
(3) بن عمران محمد الاخضر، مرج سابق. ص 304.  
(4) فرانسوا كازفييه، مرج سابق، ص 1530.

انطلاقاً من ذلك أقر المشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية وهذا بموجب المادة الأولى (1) 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 الاعضاء وبعد مراعاة الكيفيات التي تستجوبها الاجراءات التأديبية<sup>1</sup>، وهو ما تم تكريسه وفقاً لقانون الوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

إلا أن قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06، لم يتضمن في طياته التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، باستثناء الموظف المتريص فالإدارة تحوز سلطة تقديرية للتسريح الإداري إذا ما ثبت عدم كفاءته مهنيًا<sup>3</sup>، وقد اكتفى المشرع الجزائري وفقاً للقانون السالف الذكر بتقييم الموظف العمومي الدائم في مردوديته بناء على كفاءته المهنية في الخدمة<sup>4</sup>.

## 2- عدم اللياقة الصحية

لا يستطيع الموظف العمومي الاضطلاع بمهام وظيفته بسبب عجزه وعدم لياقته الصحية، ما قد يشكل سبباً من أسباب إنهاء خدمته<sup>5</sup>، من ثم تفرض مصلحة الإدارة والمصلحة العامة أن يكون الموظف مؤهلاً صحياً للقيام بعمله على اكمل وجه بما يحقق ذلك المردودية المبتغاة في سير المرفق العام<sup>6</sup>.

- (1) بوحميدة عطا الله، مرجع سابق، ص 53-54.
- (2) نصت المادة 68 من الأمر 133/66، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر على انه: "الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية، دون أن يرتكب خطأ مهنياً يستوجب عقوبة، يمكن أنه إما أن ينصب في وظيفة أقل درجة، وإما أن يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح ويتخذ القرار ذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء ومراعاة الشكليات المنصوص عليها في الإجراءات المتلفة بالتأديب، ويجوز لموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شروط تحددها بمرسوم.
- (3) نصت المادة 85 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر، على ما يلي: " بعد انقضاء مدة التربص يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيات التالية:
  - ترسيم الموظف في رتبته.
  - إخضاع الموظف لفترة تربص إضافية متساوية للأولى ولمرة واحدة فقط.
  - تسريح الموظف دون إشعار مسبق أو تعويض.
- (4) نصت المادة، من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر، على ما يلي: " يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف وجه الخصوص إلى تقدير احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الاساسية:
  - الكفاءة المهنية.
  - الفعالية أو المردودية.
  - كيفية ا
- (5) عبد الغفار إبراهيم موسى، التعويض النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية بعد انتهاء الخدمة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2003، ص 110.
- (6) بوحيدة عطا الله، مرجع سابق، ص 62.

جدير بالذكر أن قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06، لم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناجم عن عدم اللياقة الصحية، بل اكتفى فقط بالنص على توافر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف، حيث نص القانون السالف الذكر في المادة 75 على أنه: "توافر شروط السن والقدرة البدنية والمهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

أما إذا تعرض لموظف العمومي لعجز جسماني دائم يمنعه من أداء الوظيفة، فالإدارة قد تكون مضطرة لتسريح الموظف العمومي تسريحا إداريا لسبب عدم اللياقة الصحية تحت رقابة هيئة الضمان الاجتماعي التي تمنحه منحة المعاش وربع العجز مع كفالة تكاليف علاجه وفحوصاته<sup>1</sup>.

### 3- التخلي عن المنصب

رخص قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06 للموظف العمومي في حالة القيام بالخدمة بالعطل والغياب المدفوع الأجر المنصوص عليها قانونا لبعض الاحوال، وبخلاف ذلك غاب الموظف بعذر غير مبرر، فإنه يتعرض للخصم من راتبه بما يتناسب ومدة الغياب. ويتعرض للفصل من الوظيفة إذا تغيب عن الوظيفة لمدة 15 يوم من دون تقديم عذر بعد إعداره.

### 4- إلغاء الوظيفة

إن المشرع الجزائري لم ينص على إلغاء الوظيفة كسبب من أسباب تسريح الموظف، سواء في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق، أو في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، وهذا حتى لا يتناقض وروح التضامن الاجتماعي تكفل، حيث الدولة حق العمل لكل مواطن جزائري<sup>2</sup>، المسعى الذي أكده المشرع في نص المادة 17 من المرسوم 85-59 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث نصت على أنه: "يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والأمن في وظيفتهم"<sup>3</sup>، لذا فإن المشرع الجزائري قد ضمن للموظف العمومي الذي يشغل وظيفة دائمة عدم تسريحه بسبب إلغاء الوظيفة<sup>4</sup>، كما أن هذا الاجراء يجسد اتجاه الوظيفة العمومية في الجزائر

(1) بن عمران محمد الاخضر، مرجع سابق، ص 336.

(2) زياد عادل /مرجع سابق، ص 128.

(3) مرسوم رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، مرجع سابق.

(4) زياد عادل، مرجع سابق، ص 131.

نحو النظام المغلق اساسا القائم على العلاقة اللائحية التنظيمية، والذي يسمح للموظف في حالة إلغاء الوظيفة بضمان منصب مناسب آخر ولا يتعرض للتسريح أو الفصل.

## خلاصة الفصل الثاني

إحترام المشرع رغبة الموظف في إنهاء علاقته بالإدارة، حيث اعتبر الاستقالة حقا له وعالجها ضمن الباب العاشر الموسوم بنهاية الخدمة مراعات لمبدأ إستمرارية المرفق العمومي قيدها المشرع بشروط أن تكون مكتوبة وصريحة وتقدم للمسؤول المباشر، وقرر للإدارة أجل لقبولها يمكن تمديدهما لشهرين إضافيين للضرورة الملحة للمصلحة، كما رتب المشرع شديدا على الأخطاء المهنية الجسيمة التي يرتكبها الموظف والمصنفة في الدرجة الرابعة في المادة 181 من الأمر 03-06 في التسريح التأديبي.

ونظرا لخطورته يتمتع الموظف بضمانات قبل مثوله أمام المجلس التأديبي وأثناء انعقاده إضافة إلى حقه في التظلم الإداري والطعن القضائي في القرارات التأديبية، كما يترتب عن غياب الموظف عن منصبه دون مبرر لمدة خمسة عشر (15) يوم جزاء العزل، هذا الأخير إضافة إلى التسريح التأديبي ينجر عنهما حرمان الموظف من الالتحاق مجددا بالوظيفة العمومية، كما أن لضعف أداء الموظف وفقدان لياقته الصحية آثار على علاقته بالإدارة، وهذا يعرف بالتسريح غير التأديبي أو الإداري.



خاتمة

## الخاتمة

تتاول موضوع الدراسة النظام القانوني لنهاية المسار الوظيفي في الجزائر من خلال الباب العاشر من الامر 03/06، وتضمنت حالات وأسباب نهاية الرابطة الوظيفية بقوة القانون أي النهاية العادية والطبيعية، بالإضافة إلى الحالات التي ينقضي فيها المسار الوظيفي بطلب من الموظف أو بفعل منه، ويندرج ضمن حالات نهاية المسار الوظيفي بقوة القانون فقدان أحد شروط التوظيف، بداية فقدان الجنسية أو التجريد منها واثارها وكذا فقدان الحقوق المدنية والوفاة فهي من الشروط الأساسية للتوظيف والتي ينجم عنها بصفة تلقائية فقدان صفة الموظف، أما بالنسبة للوفاة فقد فصل فيها وبين حالات الوفاة وآثار كل حالة، كما تم التطرق فكرة ثانية في المبحث الثاني وبين مفهوم التقاعد وإطاره النظري، وتمييزه عن النظم المشابهة له ووضح أهدافه وتطبيقاته على المسار المهني للموظف، كما عالج التعديل الأخير لقانون التقاعد الذي ألغي بموجبه التقاعد النسبي وبين الآثار المترتبة عنه.

بالنسبة للفكرة الثالثة فقد تطرق إليها المبحث الأول من الفصل الثاني حيث بين الاستقالة و مفهومها الأساسي الذي تقوم عليه وكذا الشروط القانونية التي نص عليها المشرع، حيث بين أن الاستقالة هي حق للموظف وضبطها بشروط وذلك لضمان حسن سير المرفق العام.

أخيرا الفكرة الرابعة، حيث تضمن المبحث الثاني من الفصل الثاني العزل والتسريح كسبب من أسباب نهاية المسار الوظيفي في الجزائر، ووضح الفرق بين العزل أو التسريح التأديبي تطرق للتسريح بالطريق غير التأديبي، وكذا الضمانات الإدارية والقضائية المقررة للموظف في كل حالة والآثار المترتبة عن كل حالة، ومن خلال دارستنا لموضوع النظام القانوني لنهاية المسار الوظيفي تبين بأن المسار المهني للموظف قد مر بالعديد من المراحل جسدتها النصوص القانونية الناظمة للتوظيف العمومية بداية بالأمر 133/66 وانتهاء بالأمر 03/06، حيث تضمنت كل هذه النصوص أسباب وحالات انقضاء المسار الوظيفي وعددها على سبيل الحصر، محاولة تحقيق الموازنة بين حقوق الموظف وضمائنه، وكذا ضرورة سير الإدارة بانتظام وإضطراد ونخلص من خلال الدراسة أن المشرع حافظ على هبة ومكانة الوظيفة العمومية وربطها بالدولة.

حيث رتب نهاية المسار الوظيفي بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها، كونها شرط أساسي من شروط التوظيف يترتب عنها ولاء الموظف لدولته، إضافة إلى فقدان الحقوق المدنية التي تمنع الموظف من الاستمرار في الوظيفة، كما احترام المشرع رغبة الموظف في إنهاء المسار الوظيفي بإرادته، من خلال تمكينه من الاستقالة التي اعتبرها حق، وبالمقابل ضمن مبدأ استمرارية الإدارة من اشتراط تقديم طلب مكتوب وانتظار اجل شهرين (02) للرد عليها، هذا الاخير يمكن تمديده إلى شهرين 02 إضافيين للضرورة القصوى للمصلحة، والملاحظ من خلال النصوص القانونية والتعديلات التي طرأت عليها أن المشرع لم يضع الكثير من الضمانات الإدارية والقضائية المقررة للموظف في حالة تسريحه بسبب غير تأديبي، والملاحظ ايضا أنه قد ألغى نظام التقاعد النسبي للموظف العمومي بموجب القانون رقم 16-15.

مؤرخ 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد، وذلك بالنظر إلى الوضع الاقتصادي الذي تمر به الدولة.

## قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: النصوص التشريعية والتنظيمية

#### أ) الدساتير

1- التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 14، مؤرخة في 07 مارس 2016.

#### ب) القوانين والأوامر

1- أمر رقم 661-33 المؤرخ في 6 يونيو، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46 مؤرخة في 08 يونيو 1966.

2- أمر رقم 19/96 المؤرخ في 6 يوليو - 1996 يعدل ويتم القانون 831-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 42 مؤرخة في 07 يوليو 1996.

3- أمر رقم 13-97 المؤرخ في 31 مايو 1997 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 38 مؤرخة في 04 يونيو 1997.

4- أمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري سنة 2005 يعدل ويتم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 15 المؤرخ في 27 فبراير 2005.

5- أمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخ في 16 يوليو، سنة 2006.

6- قانون رقم 03/06 المؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2006، يعدل ويتم الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 84، مؤرخة في 24 ديسمبر 2006.

7- قانون رقم 08 - 09 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.

8- قانون رقم 08-13 المؤرخ في 20 يوليو سنة 2008، يعدل ويتم القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44، مؤرخة في 03 غشت سنة 2008.

9- قانون رقم 15-05 المؤرخ في أول فبراير 2015، يعدل ويتم القانون رقم 83-11 المؤرخ 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 07 مؤرخة في 12 فبراير 2015.

### ج) المراسيم التشريعية

1- مرسوم تشريعي 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994 الذي يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 34 مؤرخة في 01 يونيو 1994.

2- مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 مايو 1994، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 34 مؤرخة في 01 يونيو 1994، يحدث التقاعد المسبق.

#### د) المراسيم

1- مرسوم رقم 148/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46 مؤرخة في 08 يونيو 1966.

2- مرسوم رقم 85-223 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 35، مؤرخة في 21 غشت 1985.

3- مرسوم رقم 85-59 المؤرخ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 13 مؤرخة في 24 مارس 1985.

#### هـ) المراسيم التنفيذية

1- مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 04 جانفي 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 02 مؤرخة في 08 يناير 1992.

2- مرسوم تنفيذي رقم 98-317، مؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 74، مؤرخة في 05 أكتوبر 1998.

3- مرسوم تنفيذي رقم 16-80 المؤرخ في 24 فبراير سنة 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14 مؤرخة في 28 فبراير سنة 2016.

### ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

#### أ) رسائل الدكتوراه

1- الأحسن محمد، النظام القانوني في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة ابي بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، 2015-2016.

2- زرار صالح الواسعة، المخاطر المضمومة في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، كلية الحقوق، قسنطينة، 2006-2007.

3- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون العام، جامعة مولود معمور، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2016.

4- يحي قاسم على سهل، فصل الموظف العام - دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2004-2005.

#### ب) مذكرات الماجستير

1- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2002-2003.



2- سليمان منير، مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة مولود معمري، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2014-2015.

3- قالبة فيوز، الحماية القانونية للعامل من الأخطاء المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2012

### ج) مذكرات الماستر

1- بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكتملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013-2014.

2- بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والاداري، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2007-2006.

3- بشته دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكتملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014.

4- جودي سمية، تسريح الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة مكتملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2012-2013.

- 5- حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013-2014.
- 6- كباسي انتصار، عزوز آمنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص منازعات إدارية، جامعة 8 ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قالمة 2015-2016.
- 7- محمد شوقي العابد، أثر سير الاستقالة على المرفق العام مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.
- 8- سليمان منذر، مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015.

### ثالثا: المقالات

- 1- بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، بدون سنة النشر.
- 2- عوابدي عمار، "دور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في تفعيل الإدارة العامة الجزائرية"، مجلة الفكر البرلماني، العدد الرابع عشر، مجلس الأمة، الجزائر، نوفمبر 2006
- 3- عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

### رابعا: الكتب المتخصصة

1- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر 2006.

2- نواف العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2007

#### خامسا: الكتب العامة

1- أحمد عبد الحميد عشوش، القانون الدولي الخاص، المستوى الرابع، فصل دراسي ثاني، كود 422، بدون مكان ودار النشر.

2- أنور أحمد رسلان، الوسيط الإداري، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000.

3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر 2005.

4- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ج 2، الجزائر 1998.

5- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل، الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.

6- بلقاسم أعراب القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي الدولي، الجنسية، الجزء الثاني، دار هومة الجزائر، 2003.

7- حفيظة السيد الحداد، مدخل إلى الجنسية ومركز الاجانب، دار المطبوعات الجامعية، 2008.

8- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

- 9- زكي محمد النجار، أسباب انهاء الخدمة للعاملين في الحكومة والقطاع العام.
- 8- سعيد بو شعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 د و ج دون سنة النشر الجزائر.
- 9- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب بحث مترجم، مجلة العلوم الادارية، إصدار الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الادارية، عدد 1 السنة 2 جويلية 1970.
- 10- سليمان قبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2003.
- 11- عشي علاء الدين، مدخل القانون الاداري ط ج م، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2012.
- 12- عبد الغفار إبراهيم موسى، التعويض النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية بعد إنتهاء الخدمة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2003.
- 13- عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، القضاء الاداري قضاء التأديب، 2003-2004.
- 14- عبد الفتاح حسن، تأديب في الوظيفة العامة، بدون رقم الطبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964.
- 15- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع المنوفية، بدون بلد النشر.
- 16- مغاوري شاهين، القرار التأديبي وضمانته ورقابته القضائية بين الفاعلين والضمان، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، 1986.

- 17- فرانسوا كازفيه، القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 1989.
- 18- محمد علي الخلاينة، القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 1989.
- 19- مولود ديدان، القانون الاساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، 2011، الجزائر.
- 20- مولود ديدان، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس البيضاء، دون سنة النشر، الجزائر.
- 21- مهنا محمد فؤاد، سياسة الاصلاح الاداري وتطبيقاته في ضوء علم التنظيم والادارة، دار المعارف، القاهرة مصر، 1978.
- 22- محمد حلمي، قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
- 23- محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2006.
- 24- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 25- محمد طيبة الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات، دار هومة الطبعة الثانية، 2006.
- 26- محمد إبراهيم السيد، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، 1966.
- 27- علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004.

- 28- عبد اللطيف أرسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، للنشر، بدون سنة النشر، مصر.
- 29- عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري، ط ج م، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2012
- 30- كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، . الأردن، 2007
- 31- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورافثلي، كلية الحقوق بني سويف، جامعة القاهرة، مصر، 1982.
- 32- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر 2010.

سادسا: المحاضرات

- 1- بوجلال صلاح الدين، محاضرات في مادة الجنسية أقيت على طلبة سنة ثانية ليسانس قانون 2013-2014، خاص، بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2-2013-2014.
- 2- حكيمي صالح، الوجيز في قانون الوظيفة العمومية على ضوء الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ط 11، محاضرات أقيت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، سنة 2016.

## الفهرس

إهداء

شكر وعرافان

قائمة الاختصارات

مقدمة

- 6 ..... الفصل الأول: النهاية الطبيعية للمسار الوظيفي
- 7 ..... المبحث الأول: فقدان أحد شروط التوظيف
- 7 ..... المطلب الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها
- 7 ..... الفرع الأول: الجنسية شرط لتولي الوظيفة
- 11 ..... الفرع الثاني: أثر فقدان الجنسية أو التجريد منها على المسار المهني للموظف
- 14 ..... المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية والوفاة
- 15 ..... الفرع الأول: أثر فقدان الحقوق المدنية على المسار الوظيفي
- 17 ..... الفرع الثاني: الوفاة
- 27 ..... المبحث الثاني: تقاعد الموظف والآثار المترتبة عنه
- 27 ..... المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد واطاره النظري
- 28 ..... الفرع الأول: تعريف التقاعد وتمييزه عن النظم المشابهة
- 31 ..... الفرع الثاني: أسس نظام التقاعد وأهدافه
- 33 ..... المطلب الثاني: تطبيقات نظام التقاعد في المسار المهني للموظف
- 33 ..... الفرع الأول: أنواع التقاعد وشروط الاستفاداة منه

37.....	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن التقاعد
44.....	الفصل الثاني: نهاية المسار الوظيفي بطلب أو فعل الموظف
45.....	المبحث الأول: الاستقالة بين حق الموظف وديمومة الإدارة
45.....	المطلب الأول: الاستقالة حق للموظف
45.....	الفرع الأول: تعريف الاستقالة
46.....	الفرع الثاني: أركان الاستقالة
50.....	المطلب الثاني: شروط الاستقالة والآثار المترتبة عنها
50.....	الفرع الأول: شروط الاستقالة
51.....	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة
55.....	المبحث الثاني: التسريح والعزل
56.....	المطلب الأول: أساس التسريح التأديبي
56.....	الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي أركانه، وأصنافه
61.....	الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموظف في المسائل التأديبية
69.....	المطلب الثاني: تسريح الموظف العمومي بالطريق غير التأديبي
70.....	الفرع الأول: التسريح الإداري
75.....	الفرع الثاني: أسباب التسريح الإداري للموظف العمومي

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع