



LARBI TEBESSI –TEBESSAUNIVERSITY

جامعة العربي التبسي - تبسة

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل م. د.

تخصص: قانون إداري

دفعة 2020

بـعـنـوان :

سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ (ة): د. نوال نويوة

إعداد الطالبتين

- سعيدة مريم
- نوال بعطوط

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
أ. عمير سعاد	أستاذ محاضر. أ.	جامعة العربي التبسي	رئيس
أ. نوال نويوة	أستاذ محاضر. ب.	جامعة العربي التبسي	مشرفا و مقررا
أ. معيفي محمد	أستاذ مساعد. أ.	جامعة العربي التبسي	ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019



LARBI TEBESSI –TEBESSAUNIVERSITY

جامعة العربي التبسي - تبسة

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د.

تخصص : قانون إداري

دفعة: 2020

بـعـنـوان :

سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ (ة) : نوال نويوة

إعداد الطالبتين:

- سعيده مريم

- نوال بعطوط

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
أ.سعاد عمير	أستاذ محاضر.أ.	جامعة العربي التبسي	رئيس
أ. نوال نويوة	أستاذ محاضر.ب.	جامعة العربي التبسي	مشرفاً و مقرراً
أ.محمد معيفي	أستاذ مساعد.أ.	جامعة العربي التبسي	ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019



الكلية لا تتحمل مسؤولية ما يرد في هذه المذكرة
من آراء



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ

وَالْمُؤْمِنُونَ

[التوبة: 105]،



شكر وتقدير

الحمد لله السميع العليم ذي العزة والفضل العظيم والصلاة والسلام على
المصطفى الهادي الكريم وعلى آله وصحبه أجمعين ، وبعد
مصداقا لقوله تعالى : ولئن شكرتم لأزيدنكم ""

أشكر الله العليّ القدير الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا
على إتمام هذا العمل .

كما تتقدم بالشكر والامتنان للدكتورة نوال نويوة لقبولها الإشراف على
هذه الدراسة وتوجيهاتها ونصائحها القيمة التي لازمتنا طيلة فترة
إعدادنا للمذكرة .

كما لا ننسى أن تتقدم بالشكر والعرفان للجنة المناقشة كل باسمه
على تحملهم عبء قراءة المذكرة فجزاهم الله عنا خير جزاء .

سعيدة مريم / نوال بعطوط .

السرور

إليك أباي الغالي محمد الطاهر إليك يا سندي في هذه الحياة، إليك يا من زرعت في طموحا صار يدفعني
لبناء مستقبل ناجح... حفظك الله...

إلى ذلك النبع الصافي، إلى الظل الذي آوى إليه في كل حين، إلى وطني أُمِّي الغالية رشيدة
أدامك الله يا جنتي...

إلى من تحلوا الحياة بوجودهم إلى قدرتي الجميل أخواتي: رانية، سوزي.
إلى سندي في الحياة، إلى من يشد بهم عضدي أخوتي: عاطف، نعيم، سليم.
إلى نصف ابتسامتي إلى البراءة إلى النقاء أبناء أخوتي: اسلام، ضياء، ساجد، ميار، رسيم، محمد

يمان

أهدي ثمرة جهدي

سعيدة مريم

إلى عقب طفولتي، وأريج شبابي، إلى من تحمل كل لحظة أم في حياتي وحوها إلى لحظات فرح إلى
سندي... أباي الغالي بشير...

إلى من ساندني يوم ضعفي، إلى من كنت فرحتها فكانت جنتي، إلى من ارتحلت لها روحي
لتعاق روحها العذبة، وتتصاغر أمام صفائها... أُمِّي الغالية نعيمة...

إلى صخرتي التي استند عليها، إلى أُملي إذا غاب الأمل أخوتي: سمير، شمس الدين، امين، فريد،
محي الدين، رشيد، صهيب

إلى فلذاتي أكبادي ونعمة الله علي، إلى أبنائي وفخري، إلى قطعة مني أراها أُمامي:
شهاب، ملاك

إلى أبناء أخوتي: محرز، مرتاج، هيثم، أنس، جواد، ميار، أسينات، ايداد، آدم، قيس

أهدي ثمرة جهدي

نوال بمطوط

مقدمة

تستعين الإدارة العامة من أجل القيام بهدفها الأساسي المتمثل في تحقيق المنفعة العامة و تلبية احتياجات المواطنين بجملة من الوسائل ، منها القانونية على غرار القرار الإداري والعقد الإداري، وأخرى مادية تتمثل في الأملاك العمومية والمال العام ، وبشرية تظهر من خلال الموظف العام، اذ يعد هذا الأخير العنصر الفعال في الأداء الإداري.

حيث يكتسي موضوعه أهمية بالغة وسط موضوعات القانون الإداري، ذلك أن الموظف العام هو المحرك لأي إدارة أو مؤسسة عمومية ، خصوصا ذات الطبيعة الإدارية ، فتقلد المهام والوظائف في الدولة هو حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين، وهذا لا يعني عدم تدخل المشرع لتنظيم كيفية الإلحاق بالوظيفة العمومية، فأداء الواجبات المرتبطة بالدولة يتطلب اختيار موظفين أكفاء، يتولون تنفيذ المهام المسندة إليهم، وذلك تبعا لطبيعة الوظائف المنوطة بهم، ونظرا لزيادة نشاط الدولة والمسؤوليات المقررة أصبحت فئة الموظفين تزداد شيئا فشيئا لممارسة المهام الموكولة إليهم ، من أجل تحقيق أهداف الدولة وتنفيذ سياساتها وبرامجها، كونهم يساهمون على تنفيذ القوانين والقرارات الصادرة عن الدولة.

ان الموظف خلال حياته الوظيفية يمرّ بمجموعة من الأوضاع ، قد تكون هذه الأوضاع عادية ، يؤدي فيها مهامه ووظائفه المسندة اليه قانونا داخل الادارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي اليها ، كما قد تكون استثنائية تحول دون استكمال مساره المهني بصورة طبيعية ، هذه الأخيرة عبّر عنها المشرع بالوضعيات القانونية الأساسية التي تؤدي الى تفعيل الادارة لسلطاتها في انهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة ، وتجدر الاشارة الى أن هذه الوضعيات تأتي في مرحلة وسطى بين الحالة العادية للموظف العام وحالة نهاية العلاقة الوظيفية ، أين تمارس الادارة سلطاتها في انهاء خدمة الموظف بصورة دائمة ، إما عن طريق قبول استقالته أو عن طريق قرار الشطب بسبب الاحالة على التقاعد أو الوفاة ، أيضا في حالة عزل أو تسريح الموظف العام .

1) أهمية الموضوع:

يكتسي موضوع سلطة الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية أهمية بالغة ، والتي تكمن في محاولة الكشف عن القواعد والأحكام التي وضعها المشرع في مجالها ، خاصة وأن النظام القانوني لهذه الأخيرة يثير الكثير من الإشكاليات القانونية المتعلقة بتطبيقها باعتبارها آلية تقطع القناة الواصلة بين الادارة المستخدمة والموظف العام ، وفي هذا الاطار نقوم بتبيان الأهمية العلمية والعملية لهذا الموضوع.

أ- الأهمية العلمية : تتمثل الأهمية العلمية لموضوع سلطات الادارة في انهاء خدمة الموظف في كونه يمس طائفة كبيرة من أفراد المجتمع ، ألا وهم الموظفون العموميون، هذا من جهة ، ومن جهة

أخرى ارتباطه المباشر بالمسار الوظيفي للموظف العمومي و حقوقه التي أقرها الدستور وقوانين الوظيفة العامة.

ب- الأهمية العملية:

للموضوع كذلك أهمية عملية ، تتجلى في مدى فعالية هذه القوانين ومسايرتها للواقع الذي يتأرجح بين السياسة والاقتصاد ومحاولة ضمان الاستقرار لركني الموضوع { حقوق الموظف من جهة ، وسلطات الادارة من جهة أخرى والهيئة المستخدمة}.

(2) أسباب اختيار الموضوع:

تعددت المبررات و الدوافع لاختيار هذا الموضوع دون غيره ، منها ما يتعلق بذاتية الباحث والرابط الانسجامي بينه و بين البحث و متغيراته ، ومنها ما يتعلق بالموضوع وأهميته

أ- الأسباب الموضوعية:

الجزائر حديثة النشأة القانونية وهذا ما يجعل قوانينها تكون إما حديثة الإصدار ، أو هي صورة مطابقة لما يصدره المشرع في البلاد الأخرى ، أي أن المشرع الجزائري مازال في حالة أخذ وردّ ويبحث مستمر عن أحسن السبل لإصدار قوانين تتماشى ومستوى الحدث ومسايرة للتقلبات السياسية والاقتصادية ، وعليه نجمل الأسباب الموضوعية لاختيارنا لهذا الموضوع فيما يلي:

- ✓ قلة المراجع في الموضوع وإن وجدت فإنها تكون غير متخصصة ، أو تعرف نقصا في تحليل موضوع سلطة الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية.
- ✓ شح القوانين الصادرة في الموضوع.
- ✓ قلة المتناولين للموضوع.
- ✓ حداثة الموضوع.
- ✓ القيمة الهامة للموضوع محل البحث إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة، سواء من الناحية العلمية أو العملية، و ذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان حسن سير المرفق العام.
- ✓ العناية بشريحة الموظفين التي أصبحت تشكل أهم شرائح المجتمع.

ب- الأسباب الشخصية:

- ✓ الميل الشخصي لمقياس الوظيفة العمومية.
- ✓ الرغبة في دراسة هذا الموضوع لما فيه من اتصال مع الحياة الوظيفية لكل موظف مهما كانت رتبته أو وظيفته، والتي يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(3) الإشكالية:

رغم أن علاقة الموظف بالإدارة كقاعدة عامة تكون دائمة، إلا أن مقتضيات القانون والواقع قد تؤدي بالإدارة إلى تفعيل سلطاتها لأجل إنهاء خدمة الموظف سواء بصفة مؤقتة أو دائمة ، ومن خلال ما سبق نطرح الإشكال التالي : هل نجح المشرع من خلال تنظيمه لسلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام في ضمان حقوق الموظف من جهة و حسن سير المرفق العام من جهة أخرى ؟

ولتوضيح أهم النقاط التي تحيط بهذا الإشكال نقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ فيما تتمثل آليات إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام من جهة و الإدارة المستخدمة من جهة أخرى؟
- ✓ ماهي اجراءات إنهاء خدمة الموظف العام؟
- ✓ ماهي الآثار القانونية المترتبة على تفعيل الإدارة لسلطاتها في إنهاء خدمة الموظف العام؟
- ✓ كيف نظم المشرع الجزائري سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام؟

(4) منهج الدراسة:

إن طبيعة الموضوع تفرض أن يكون المنهج المتبع لدراستنا تحليليا و ذلك من خلال شرحنا و تحليلنا لبعض النصوص القانونية المتعلقة بسلطات الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية، واعتمادنا أيضا المنهج الوصفي من خلال وصفنا للحالات المؤدية إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي والآثار المترتبة عليها .

(5) أهداف الموضوع:

تلتقي أهداف الموضوع في مجموعة من النقاط، وفيما يلي أهمها:

- ✓ تبيان الحالات التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة والحالات التي تؤدي إلى انتهائها بصفة دائمة.
- ✓ معرفة الحدود التي أقرها المشرع لضبط سلطات الإدارة في مجال إنهاء العلاقة الوظيفية.
- ✓ محاولة معرفة الآثار القانونية الناجمة عن إنهاء خدمة الموظف.
- ✓ معرفة مدى موازنة المشرع بين حقوق الموظف وذويه ، وبين سلطات الإدارة و ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.

(6) صعوبات الدراسة:

بطبيعة الحال، فالبحث لم يكن ليتم إنجازه من دون صعوبات وعراقيل و إلا أنها لم تحد من عزيمةنا و شغفنا به ، وانما زادنا اصرارا على رفع التحدي ، ولعل أبرزها على الاطلاق:

- ✓ عدم اهتمام الفقه الجزائري بدراسة الوضعيات القانونية الأساسية والذي أدى إلى ندر المراجع و نقص المعلومات المتخصصة في الموضوع.
- ✓ الاختصار والإيجاز الشديد للمراجع في تناول هذا الموضوع، وبالتالي صعوبة إثراءه .
- ✓ صعوبة التحصل على المراجع نظرا للوضع الراهن الذي تعيشه البلاد.

(7) الدراسات السابقة:

لقد تناولت هذا الموضوع عدة دراسات ، من بينها مؤلف الأستاذ الدكتور عمار بوضياف، بعنوان الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، حيث تناول انهاء العلاقة الوظيفية بموجب فقدان الجنسية وفقدان الحقوق المدنية ، اضافة الى الاستقالة وما يتعلق بها من أحكام، وكذا التسريح والعزل والاحالة على التقاعد ، على غرار الوضعيات الاساسية للموظف العام التي تؤدي الى انهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة ، الا أن هذا الموضوع لم يتم دراسته بصورة خاصة ومفصلة.

ونجد أيضا الأستاذ هاشمي خرفي في كتابه الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الذي تناول انهاء خدمة الموظف العام وحصرها في عاملين عاديين هما التقاعد والاستقالة ، وعاملين استثنائيين هما العزل والتسريح. وغيرها من المؤلفات والرسائل الجامعية التي تناولت الموضوع بصورة محتشمة.

(8) عرض للخطوة:

في إطار معالجتنا لإشكالية هذا الموضوع، قسمنا الدراسة إلى فصلين ، حيث يتناول الفصل الأول سلطات الادارة في انهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة عن طريق الاحالة على الانتداب أو الاستيداع أو الخدمة الوطنية ، إضافة الى الوضع خارج الاطار ، في حين تضمن الفصل الثاني سلطات الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة، والتي تكون اما نهاية عادية { الاستقالة ، الوفاة ، التقاعد } أو نهاية بسبب التأديب { العزل ، التسريح }.

الفصل الأول : سلطات الإدارة في إنهاء خدمة

الموظف بصفة مؤقتة

◀ المبحث الأول: انتهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة عن طريق

الانتداب والإحالة على الاستيداع

◀ المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة عن طريق

الوضعية خارج الأطار و الخدمة الوطنية.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

تظل الإدارة المعاصرة تتسم أكثر بالفعالية وحسن التنظيم وتعمل بروح الفريق المتكامل وبموظفين مشاركين في صناعة القرارات، أي الإدارة التشاركية من التخطيط والمبادرة والرؤى الثابتة.

فالموظفين هم أداة الدولة لتسيير مرافقها العامة، والمرآة العاكسة لها ، ولا توجد في حد ذاتها إلا من خلال الموظفين والأعوان الذين يعملون باسمها ولحسابها ، ومن مهام الدولة تنظيم وضبط الحياة المهنية للموظف ابتداء من أول مرحلة توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة المهنية ، أو إنهاؤها بعدة طرق حددتها القوانين ، ولعل ما يهمننا في هذا المقام هو دراسة سلطات الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام الذي يمارس على مستواها مهامه بصورة مؤقتة ، وفي هذا السياق نقوم بتقسيم هذا الفصل كالتالي:

◀ المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة عن طريق الانتداب والاحالة على

الاستيداع.

◀ المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة عن طريق الوضعية خارج الاطار

والخدمة الوطنية.

المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة عن طريق الانتداب والاحالة على الاستيداع.

ان الهدف الأساسي من تعيين موظف ما في وظيفة عمومية معينة ، هو ممارسة هذا الموظف للمهام الموكلة إليه بصفة شخصية، وبشكل مستمر تأميناً لسير المرفق العام ومن دون انقطاع، وفقاً للمواعيد والأوقات المقررة مع مراعاة العطل والغيابات المبررة قانوناً، حيث أن الموظف العام قد يمر في حياته الوظيفية ؛ بالعديد من المتغيرات في نطاق الوظيفة العامة التي تؤدي الى إنهاء علاقته الوظيفية بصفة مؤقتة كالانتداب، إضافة الى وضعية الاستيداع ؛ التي تعتبر هي أيضاً من بين الوضعيات التي يؤديها الموظف بصفة مؤقتة خارج الوظيفة الأصلية اما ارادياً أو بصفة مؤقتة ، لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى وضعية الانتداب، ثم وضعية الاحالة على الاستيداع ، عن طريق تقسيمه الى مطلبين كالتالي:

◀ **المطلب الأول: وضعية الانتداب.**

◀ **المطلب الثاني: وضعية الاحالة على الاستيداع.**

المطلب الأول : وضعية الانتداب.

ان لوضعية الانتداب أهمية كبيرة بالنسبة للمرفق العام، وما يتطلبه من الاعتماد على هذه الوضعية لتكريس المبادئ التي تحكم المرافق العامة من تحقيق المسايرة أو التكيف والاستمرارية ، اذ تجد الإدارة نفسها أحيانا أمام تفعيل سلطة احالة الموظف الى وضعية الانتداب ، وأحيانا أخرى يجد الموظف العام نفسه بحاجة الى جعل نفسه في هذه الوضعية حسبما تطلبه حاجاته وتنص عليه الحقوق الدستورية والقانونية.

ومما لا شك فيه أن وضعية الإنتداب يترتب عنها إنقطاع الموظف العمومي عن ممارسة النشاط الوظيفي ، أو بصورة أخرى انهاء علاقته الوظيفية بصورة مؤقتة بالنسبة للمرفق العمومي الأصلي الذي ينتمي إليه ، و للتعرف أكثر على هذه الوضعية نقوم بتحديد مفهومها ، وما يترتب عنها من آثار قانونية ، من خلال التفريع التالي:

◀ الفرع الأول: مفهوم وضعية الانتداب.

◀ الفرع الثاني: الآثار القانونية لوضعية الانتداب.

الفرع الأول: مفهوم وضعية الانتداب.

لأجل إيضاح الصورة حول مفهوم الانتداب ، نتقصى التعاريف المختلفة لوضعية الانتداب سواء على مستوى النصوص القانونية أو من خلال الآراء الفقهية {أولاً}، ثم الولوج الى صور هذه الوضعية وحالاتها {ثانياً} ، وسلطة اصدار قرار الانتداب {ثالثاً}، مروراً بمدة وضعية الانتداب {رابعاً} و أخيراً شروطها وإجراءاتها {خامساً}.

أولاً: تعريف وضعية الانتداب.

سعيًا وراء وضع تعريف دقيق وجامع لوضعية الانتداب ، نقوم بتقصي مدلوله في قانون الوظيفة العامة بمختلف نصوصه ، وكذلك انتقاء بعض الآراء الفقهية الخائضة في هذا السياق.

1- التعريف التشريعي لوضعية الانتداب:

في هذا الصدد نحاول ايجاد تعريف للانتداب في مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية:

◀ تعريف الانتداب من خلال الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية: عرفته المادة 41 منه على أنه: {الوضعية التي يكون فيها الموظف العام موضوعاً خارج سلكه الأصلي ، ويظل يستفيد في هذا السلك بحقوقه المتعلقة بالترقية و التقاعد}.¹

◀ تعريف الانتداب من خلال المرسوم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية : لم يتم تعريفه بصفة مباشرة الا أن المادة 96 والمادة 97 منه بينت حيثياته، إذ أن الموظف المنتدب يظل خاضعاً لإدارته الأصلية مع الاستفادة من الترقية، أما بالنسبة للراتب فينتقاه من قبل الإدارة المستقبلية بما يناسب الوظيفة التي سيمارسها بها.²

◀ تعريف الانتداب من خلال الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: نصت المادة 135 منه على أن: {الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها}.³

¹ المادة 44، الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ج ج عدد 46 ، الصادرة في 08 يونيو 1966.

*بالنسبة للقانون رقم 78-12 ، المؤرخ في 05 أوت 1978 المنظم للوظيفة العامة وعلاقات العمل لم ينص اطلاقاً على وضعية الانتداب.

² أنظر المادة 96 والمادة 97، المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج عدد 13 ، الصادرة في 24 مارس 1985.

³ المادة 135، الأمر رقم 06-03 ، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ج ج عدد 1 ، الصادرة في 08 يناير 2006.

2- التعريف الفقهي لوضعية الانتداب:

عرفه الدكتور محمد رفعة عبد الوهاب بأنه وضع مؤقت للموظف العام ، فيكون في مهمة مؤقتة في وزارة أو إدارة أخرى في نفس الوزارة ، وفقد تكون من وزارة الى مؤسسة عامة أو احدى البلديات، يعود بعدها الموظف الى وظيفته الأصلية بعد انتهاء انتدابه.¹

كما عرفه الأستاذ علاء الدين عشي على أنه إسناد الموظف وظيفه أخرى مؤقتا خارج الجهة التي يعمل فيها ، مع احتفاظه بدرجته الوظيفية، أو هو قرار من السلطة المختصة يسند إلى الموظف العمومي وظيفه أخرى غير وظيفته الأصلية بصورة مؤقتة داخل وحدته الإدارية أو وحدة إدارية أخرى؛ مع بقاءه مرتبطا عضويا بإدارته الأصلية.²

ثانيا: صور الانتداب وحالاته.

يعد الانتداب وضعية قانونية يحال عليها الموظف العام ، وتكون على حالتين؛ اما بقوة القانون و إما بناء على طلب الموظف ، وقد نظمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ويترتب على كلتا الحالتين انهاء العلاقة الوظيفية بصورة مؤقتة ، وقد عبرت عنهما صراحة المادتين 134 ، 135 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1- الانتداب بقوة القانون:

يتم إنتداب الموظف بقوة القانون اذا اقتضت المصلحة العامة والضرورة الملحة لذلك ، لتمكينه من ممارسة:

- ◀ وظيفة عضو في الحكومة.*
- ◀ عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.
- ◀ وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- ◀ عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.
- ◀ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
- ◀ تمثيل الدول في مؤسسات أو هيئات دولية.
- ◀ متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية

¹ محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، د ط ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2005 ، ص 394 .
² علاء الدين عشي ، مدخل القانون الإداري ، ج 1 " النشاط الإداري ، وسائل الإدارة ، أعمال الإدارة " ، د ط ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010 ، ص 75 .
* كأن يتم تعيينه كوزير أو عضو بالوزارة أو وزيرا منتدبا أو كاتب دولة....

التي ينتمي إليه.¹

2- الانتداب بطلب من الموظف:

الى جانب الانتداب بقوة القانون يمكن انتداب الموظف بطلب منه شخصيا لتمكينه من ممارسة:

- ◀ نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/ أو في رتبة غير رتبته الأصلية.
- ◀ وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه*.
- ◀ مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.²

ثالثا: سلطة اتخاذ قرار الانتداب.

بالرجوع للأمر 66 - 133 نجد أن الإلحاق الانتداب يتم بموجب قرار مشترك يصدر من الوزير المختص بعد أخذ رأي الوزير المكلف بالوظيفة و وزير المالية و ذلك لممارسة مهام العضوية في المجلس الوطني آنذاك أو في المنظمات التي تدير الحزب.³

كما أن المرسوم رقم 85 - 59 قد أشار في مادته رقم 95 على أن الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين و السلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منهما.⁴

و بصدر الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة نص في مادته رقم 136 أن الانتداب يكرس بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة دون أن تحدد لنا هذه المادة من هي السلطة أو السلطات المؤهلة⁵، وغالبا ما تكون السلطة المؤهلة هي السلطة صاحبة التعيين على أنه يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة قانونا لذلك.

رابعا: مدة الاحالة على الانتداب.

بالنسبة لمدة الانتداب بقوة القانون، فطبقا للفقرة الثانية من المادة 136 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر ، وهي تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من

¹ أنظر المادة 134, الأمر رقم 03-06, السابق الذكر.

* ان الهدف من الشرط القائل أن الهيئة العمومية الجديدة المنتدب إليها تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه على الأقل , هو تسهيل تطبيق مخططات التكوين و تحسين المعارف للموظفين, باعتبار أن ذلك يتماشى مع إلزامية تمكين الموظف من متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

² أنظر المادة 135, الأمر 03-06, السابق الذكر.

³ أنظر الأمر رقم 66 - 133 ، السابق الذكر.

⁴ أنظر المادة 95 ، المرسوم رقم 85 - 59 ، السابق الذكر

⁵ أنظر المادة 136, الأمر رقم 03-06, السابق الذكر.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

أجلها، ويجدر الإشارة إلى أن الانتداب قابل للتجديد، فالانتداب بقوة القانون يحدد كلما وجد سبب لذلك.¹

أما بالنسبة لمدة الانتداب الإرادي، وطبقا للمادة 136 من الأمر رقم 06 - 03 السالف الذكر، فلها مدة دنيا قدرها ستة {06} أشهر، ومدة قصوى قدرها خمس {05} سنوات.²

خامسا: شروط الانتداب وإجراءاته.

تحكم وضعية الإحالة على الانتداب مجموعة من الشروط و الإجراءات ، و في مايلي بيان لأهمها:

أ- الشروط القانونية للإحالة على وضعية الانتداب: إن الإحالة على وضعية الانتداب تتطلب

توافر جملة من الشروط القانونية هي:

◀ إنتماء الموظف إلى سلك أصلي أو إدارة أصلية، ولا يمكن انتداب موظف هو موجود بالفعل في حالة انتداب، طبقا للمادة 133 من الأمر رقم 06-03.

◀ توافر صفة الموظف في العون المراد انتدابه، فلا يمكن انتداب المترئص طبقا للمادة 88 من الأمر رقم المذكور.

◀ توافق مستوى تأهيل الموظف مع المنصب المنتدب إليه.

◀ توافق مهام الموظف في المنصب الأصلي مع مهام المنصب المنتدب إليه.

◀ وجود منصب شاغر في المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المنتدب إليها.³

◀ احترام النسب المقررة في القانون الأساسي الخاص بالإحالة على الانتداب الإرادي.

ب- الإجراءات القانونية للإحالة على وضعية الانتداب: حيث تتجسد إجراءات الإحالة على

الانتداب بنوعيه طبقا للمادة 136 من الأمر رقم 06-03 بقرار فردي من السلطة التي تملك

صلاحية التعيين بعد تقدم الموظف للطلب.⁴

¹ أنظر المادة 136 ، ف 2 ، الأمر رقم 06-03 ، السابق الذكر.

² أنظر المادة 136 ، من نفس الأمر.

³ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، ط 2012 ، دار هومة، الجزائر ، 2012، ص 170 ومابعدها.

⁴ نفس المرجع، ص 175.

الفرع الثاني: الآثار القانونية لوضعية الانتداب وانتهائه.

ان وضعية الانتداب مؤقتة بطبيعتها ، تقتضيها الأسباب التي دعت الموظف لهذه الوضعية ، والموظف المنتدب يبقى بطبيعته مرتبط بمنصبه وسلوكه الأصلي، ويرجع اليه بانتهاء مدة الانتداب أو بتحقق الاسباب المؤدية الى انتهاء هذه الوضعية ، مخلفا بذلك العديد من الآثار المتعلقة بالحياة الوظيفية للموظف المنتدب ، ومن ثم يتعين علينا دراسة آثار وضعية الانتداب {أولاً}، و انتهائها {ثانياً} أولاً: آثار الاحالة على الانتداب:

وفقا لمقتضيات المادة 137 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، يخضع الموظف المنتدب إلى الأحكام القانونية التي تحكم المنصب أو الوظيفة التي انتدب إليها ويحتفظ الموظف المنتدب طبقاً للمادة 133 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر بكامل حقوقه المرتبطة بمركزه الأصلي ، ومن ثم ينجم على الاحالة على الانتداب مايلي :

◀ احتفاظ الموظف بكامل حقوقه المرتبطة بمركزه الأصلي، أي الاستفادة من حقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها.

◀ تقاضي الموظف لحقوقه المالية من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة التي انتدب إليها، أما الموظف الذي تم انتدابه من أجل القيام بتكوين أو دراسات خول له المشرع بموجب نص المادة 137 من الأمر رقم 06-03 ، في فقرتها الأخيرة إمكانية الحصول على مستحقاته المالية المتمثلة في المرتب من المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها، وفي كل الحالات لا يفقد الموظف العمومي المنتدب وظيفته الأصلية.

◀ الموظف المنتدب في أداء مهامه ومسؤولياته الى إشراف ورقابة السلطة الرئاسية للجهة الإدارية المنتدب إليها.

◀ الموظف المنتدب في أدائه لعمله بالقواعد التي تحكم الوظيفة التي انتدب إليها.¹

◀ حق الموظف المنتدب في الاندماج النهائي في السلك المنتدب إليه بعد موافقة المؤسسة الأصلية ، إذ يمكن للموظف المنتدب منذ سنتين ،والذي تتوفر فيه شروط السلك الذي أنتدب إليه، أن يدمج نهائياً في هذا السلك بعد موافقة الهيئتين الأصلية والمستقلة ، واستشارة لجنة الموظفين ويحتفظ بالأقدمية في منصبه الأصلي ومنصبه الجديد.²

¹ أنظر عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 1 ، دار جسر للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 143 .

² دبدوب عبد الحكيم ، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية ، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر -1- ، س ج 2012-2013 ، ص 77.

ثانياً: انتهاء وضعية الإحالة على الانتداب:

تنتهي وضعية الإحالة على الانتداب بانتهاء المدة المقررة لذلك، إلا أنه يمكن إلغاؤها طبقاً للمادة 133 من الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قبل نهاية المدة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين إذا وجد السبب القانوني، كما تنتهي وضعية الانتداب أيضاً بالأسباب العامة التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية كالوفاة و العزل و التسريح و الاستقالة و التقاعد.¹

وطبقاً لما تقتضي به المادة 138 من الأمر رقم 06 - 03 أعلاه، عند انتهاء وضعية الانتداب بدمج الموظف في سلكه الأصلي بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد، و قد أقرت هذه القاعدة من باب توفير الضمانات للموظف المنتدب الذي لولا هذه الضمانة قد يواجه من قبل الإدارة عند العودة و انتهاء مدة الانتداب بحجة أن العدد يتوافر لدى الإدارة لا يسمح بإرجاعه لذات السلك الأصلي.²

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 142 .
² نفس المرجع، ص 142، 143.

المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع.

يواجه الموظف العام خلال مساره المهني بعض الظروف، يضطر خلالها إلى طلب إيقاف مؤقت لعمله ، هذه الحالات قد تكون بطلب منه ، أو بقوة القانون في بعض الظروف والحالات الخاصة، وقد حدد الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ الوضعيات الأساسية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف العام في حالة انقطاعه عن العمل داخل إدارته الأصلية ، ومن بينها وضعية الإحالة على الاستيداع ، التي تعد من بين الوضعيات التي يؤديها الموظف بصفة مؤقتة خارج الوظيفة الأصلية.

ومما لا شك فيه أن وضعية الإحالة على الاستيداع شأنها شأن الإنتداب يترتب عنها إنقطاع الموظف العمومي عن ممارسة النشاط الوظيفي، وفي هذا السياق سوف بتحديد مفهومها ، وما يترتب عنها من آثار قانونية ، من خلال التفريع التالي:

◀ الفرع الأول: مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع.

◀ الفرع الثاني: الآثار القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع وانتهاءها.

الفرع الأول: مفهوم وضعية الاحالة على الاستيداع.

لأجل ايضاح الصورة حول مفهوم وضعية الاحالة على الاستيداع ، نتقصى التعاريف المختلفة لها سواء على مستوى النصوص القانونية أو من خلال الآراء الفقهية {أولاً}، ثم الولوج الى صور هذه الوضعية وحالاتها {ثانياً}، وسلطة اصدار قرار الاحالة على الاستيداع {ثالثاً}، مروراً بمدة الاحالة على الاستيداع {رابعاً}، وأخيراً شروط الاحالة على الاستيداع وإجراءاته {خامساً}.

أولاً: تعريف وضعية الاحالة على الاستيداع.

سعياً وراء وضع تعريف دقيق وجامع لوضعية الاحالة على الاستيداع، نقوم بتقصى مدلوله في قانون الوظيفة العامة بمختلف نصوصه ، وكذلك انتقاء بعض الآراء الفقهية الخائضة في هذا السياق.

1- التعريف التشريعي للاحالة على الاستيداع:

في هذا الصدد نحاول ايجاد تعريف لوضعية الاحالة على الاستيداع في مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية.

◀ تعريف الاحالة على الاستيداع من خلال الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية: نجد المادة 48 منه تنص على وضعية الإحالة على الاستيداع باعتبارها وضعية قانونية وتقرر للموظف عندما يستنفذ حقوقه في العطلة طويلة الأمد ويكون غير قادر على القيام بمهامه.¹

◀ تعريف الاحالة على الاستيداع من خلال المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية : اعتبر في مادته 66 أن الاستيداع هو تعليق لعلاقة العمل مؤقتاً مع إيقاف الأجر.²

◀ تعريف الاحالة على الاستيداع من خلال القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية: اقر في المادة 51 منه بوضعية الإحالة على الاستيداع واعتبرها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.³

◀ تعريف الاحالة على الاستيداع من خلال الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: تمت الإشارة إلي التعريف بالوضعية في المادة رقم 145 والتي نصت على أن الاستيداع هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف

¹ أنظر المادة 48 ، الأمر رقم 66-133 ، السابق الذكر.

² أنظر المادة 66 ، المرسوم 85-59 ، السابق الذكر.

³ أنظر المادة 51 ، القانون رقم 82-06 ، المؤرخ في 27 فبراير 1982 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، ج ر ج ج عدد 09 ، الصادرة في 02 مارس 1982.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد ، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

2- التعريف الفقهي للإحالة على الاستيداع:

تعرف الإحالة على الاستيداع على أنها توقيف لعلاقة العمل، ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالراتب والترقية والتقاعد ، إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة، ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة ، لاسيما ما تعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع، التي تمنع القيام بأي نشاط يدرّ ربحاً.¹

كما يمكن تعريفها على أنها وضع الموظف الدائم خارج أملاك إدارته الأصلية ، بصورة مؤقتة ، مع فقدانه الحق في الراتب والتدرج والترقية والترفيغ ، وحساب التقاعد في المدة التي يقضيها في الاستيداع ، ولا يعتبر فترة الاستيداع مدة خدمة فعلية للموظف.²

ثانياً: صور وحالات الإحالة على الاستيداع.

الاستيداع شأنه شأن الانتداب يتخذ صورتين ، الاستيداع بقوة القانون متى استدعت المصلحة العامة ذلك، والاستيداع الإرادي أي بطلب المعني.

1- الاستيداع بقوة القانون:

يسمح للموظف بأن يكون في وضعية استيداع بقوة القانون طبقاً للمادتين 146 و 147 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة في الحالات التالية:

◀ إذا تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد أبناءه المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.

◀ للسماح للموظفة المتزوجة بتربية طفل يقل عمره عن خمس 05 سنوات.

◀ للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر لتغيير مكان إقامته بحكم مهنته.

◀ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي كمهام عضو في المكتب السياسي للحزب.³

2- الاستيداع بطلب من الموظف:

يمكن للموظف لأسباب معينة، أن يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع، إذ تملك الإدارة في هذه الحالة السلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها، أي يجب أن تبرر من

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط ، دار هومة، الجزائر، 2004 ، ص 45.

² فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، د ط ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1991 ، ص 176.

³ أنظر المادة 146 ، 147 ، الأمر رقم 06-03 ، السابق الذكر.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

قبل الموظف ، حيث يحال الموظف على وضعية الاستيداع بطلب منه في حالات حددتها المادة 148 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر، والمتمثلة في:

- ◀ الإحالة على وضعية الاستيداع للقيام بدراسات أو أي بحث.
- ◀ الإحالة على وضعية الاستيداع لأغراض شخصية.

ثالثا: سلطة اصدار قرار الاحالة على الاستيداع.

ان السلطة المخول لها اصدار قرار الاحالة على الاستيداع ، أو انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة بسبب الاستيداع ؛ نفسها في كلتا صورتها سواء كان بقوة القانون ، أو لأغراض شخصية بطلب من الموظف، وحسب القانون الأساسي للوظيفة العامة ، فإن قرار الاحالة على الاستيداع يصدر عن السلطة المؤهلة قانونا لذلك.¹

رابعا: مدة الاحالة على الاستيداع.

نميز في هذه الحالة بين مدة الاحالة على الاستيداع بقوة القانون ومدته في حالة الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بطلب من الموظف.

1- مدة الاستيداع بقوة القانون :

• القاعدة: تمنح الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لمدة دنيا قدرها ستة {06} أشهر قابلة للتجديد في حدود خمس {05} سنوات طوال الحياة المهنية للموظف وذلك طبقا للمادة 149 من الأمر 03-06 المذكور سابق.²

• الاستثناء: يمكن تجديد هذه الوضعية بطلب كتابي من المعني(ة) للسلطة المخولة صلاحية التعيين في أجل شهر {01} قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع السارية، وفي حالة ما إذا لم يتقدم المعني بالأمر بطلب إعادة إدماجه في الآجال القانونية، فإنه يوجه إليه إعدار مصحوب بوصل استلام صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لإعادة إدماجه في منصب عمله عند انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع، إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع، فإنه يعتبر في وضعية التخلي عن المنصب وتطبق عليه النصوص التنظيمية السارية المفعول.³

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ، ص 290

² أنظر المادة 149، ف01، الأمر رقم 03-06 ، السابق الذكر.

³ كمال زمر، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية ، د ط ، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014 ، ص260.

2- مدة الاستيداع بطلب من الموظف.

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة لمدة دنيا قدرها ستة {6} أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين {2} خلال الحياة المهنية للموظف.¹

خامسا: شروط الإحالة على الاستيداع وإجراءاته.

ككل الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى فان وضعية الإحالة على الاستيداع تتطلب إجراءات معينة و بعد توفر الشروط المطلوبة.

1- شروط الإحالة على الاستيداع:

نميز بين شروط الإحالة على الاستيداع بقوة القانون و شروطه في حالة الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية بطلب من الموظف.

أ- شروط الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

تتمثل شروط الإحالة على وضعية الاستيداع بقوة القانون فيما يلي :

◀ توفر أحد الأسباب المنصوص عليها في المادتين 146 أو 147 من الأمر رقم 06 - 03

المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

◀ إثبات السبب الداعي إلى الإحالة على الاستيداع.

◀ صدور قرار فردي من السلطة المختصة يضع الموظف في وضعية الاستيداع.

ب- شروط الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف:

إن ابرز الشروط المطلوبة لإحالة الموظف على الاستيداع يمكن إجمالها فيما يلي:

◀ وجود السبب القانوني المنصوص عليه في المادة 148 من الأمر رقم 06 - 03 السالف الذكر.

◀ أقدمية سنتين من الخدمة الفعلية.

◀ احترام النسبة المسموح بها للإحالة على الاستيداع المقرر في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم سلك الانتماء.

◀ صدور قرار من السلطة المختصة بإحالة الموظف المعني على وضعية الاستيداع.

2- إجراءات الإحالة على الاستيداع:

باعتبار الإحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف وتؤدي الى انتهاء حياته الوظيفية بصفة مؤقتة ، فإن المشرع الجزائري أخصها بجملة من

¹ رشيد حباني , دليل الموظف و التوظيف العمومي ، د ط ، دار النجاح ، الجزائر ، 2015 ، ص 72.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

الاجراءات، والتي تختلف في حالة الاحالة على الاستيداع بقوة القانون عنها في حالة الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

أ- إجراءات الاحالة على الاستيداع بقوة القانون:

يحال الموظف على الاستيداع بقوة القانون بقرار فردي من السلطة المؤهلة ، وفق الاجراءات التالية:

- ◀ يعرض قرار الاحالة على الاستيداع على المراقب المالي للتأشيرة.
- ◀ يتم امضاء القرار من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- ◀ تبلىغ نسختين من القرار إلى المديرية الفرعية للمحاسبة أو مصلحة الميزانية لتوقيف الراتب ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال {10} أيام إبتداء من تاريخ توقيع على القرار للرقابة اللاحقة.¹

ب- إجراءات الاحالة على الاستيداع لأسباب شخصية:

يمنح الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة، وفق الاجراءات التالية:

- ◀ إذ يحال الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية بطلب مرفوق بالوثائق اللازمة وموافقة المسؤول المباشر .
- ◀ يحال ملف المعني(ة) على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للدراسة ولإبداء الرأي بالموافقة أو عدم الموافقة على الطلب المعني، و لا يجوز للمعني(ة) أن يغادر مكان عمله بعد إيداع طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لابد أن ينتظر رأي اللجنة.
- ◀ في حالة الموافقة يبلغ المعني(ة) بالقرار التي اتخذته اللجنة، ويحال المعني بقرار أو مقرر فردي مرفوق بمحضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- ◀ يعرض على المراقب المالي للتأشيرة ثم يمضي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- ◀ يبلغ المعني بالأمر بنسخة ويرسل نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو إلى مصلحة المحاسبة لتوقيف الراتب ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال عشرة {10} أيام إبتداء من تاريخ التوقيع على القرار للرقابة اللاحقة، وفي حالة عدم الموافقة يبلغ المعني عن طريق المسؤول المباشر برأي اللجنة.²

¹ كمال زمرور ، المرجع السابق، ص 258 ومابعدها.

² نفس المرجع.

الفرع الثاني: الآثار القانونية للإحالة على الاستبعاد وانتهائه.

إن انتقال الموظف العمومي من وضعية الخدمة الفعلية إلى وضعية الإحالة على الاستبعاد يسبب تغيرا في علاقته بالإدارة، وهو ما يترتب عنه بعض الآثار بسبب تغير في المركز القانوني للموظف اتجاه إدارته إلى غاية نهاية الاستبعاد ، ومن ثم سنقوم بدراسة الآثار الناجمة عن الاستبعاد {أولا} وكذا المواطن التي تؤدي الي نهاية هذه الوضعية {ثانيا}.

أولا: الآثار القانونية للإحالة على الاستبعاد.

يكون الموظف المحال على الاستبعاد في حالة توقف مؤقت عن العمل، وهذا الوضع يفقده بعض الحقوق، غير أنه يحتفظ ببعضها والتي اكتسبها سابقا قبل تاريخ إحالته، وفي مايلي بيان لآثار الاحالة على الاستبعاد:

- ◀ احتفاظ الموظف بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستبعاد.
- ◀ منع الموظف المحال على الاستبعاد من ممارسة نشاط مريح.
- ◀ يمكن للإدارة أن تقوم بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستبعاد مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية، كما أنه يعاد إدماجه بعد انقضاء فترة إحالته على الاستبعاد في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.¹
- ◀ أنه يمنع على الموظف المحال على الاستبعاد أن يتقاضى أي راتب أو تعويض أو احتساب في الأقدمية.

على الموظف المستفيد من وضعية الإحالة على الاستبعاد، التماس إعادة ادماجه، أو تمديد المدة، من طرف إدارته قبل انقضاء المدة القانونية لهذه الوضعية، وذلك بموجب طلب خطي يوجه لها، فإذا لم يلتزم المعني بهذا الإجراء في الآجال القانونية المحددة، فإن المشرع الجزائري ألزم الإدارة باتخاذ بعض الإجراءات الاحترازية، والتي جرت الإدارات العمومية على اتخاذها، على الرغم من أن الأمر رقم 06 - 03 السابق ذكره لم يتطرق لها، تاركا بذلك فجوة قانونية، يمكن أن تستغلها الإدارة لأغراض قد تسيئ بالموظف، بإعمالها لسلطتها التقديرية، وتتمثل في توجيه اعدار للموظف المعني، فبعد انقضاء هذه المدة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله ، وهو ما يدل على مدى تحكم مقتضيات المصلحة في إرادة المشرع، وعدم الاعتداد بظروف الموظف الخاصة.²

¹ رشيد حباني , المرجع السابق , ص 72 , 73.

² عتيقة معاوي , رؤوف بوسعدية , وضعية الاحالة على الاستبعاد بين الممارسة و قيد ضرورة المصلحة , مجلة العلوم القانونية و السياسية , م 11 , ع 01 , أبريل 2020 , ص 562

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

ثانياً: انتهاء الإحالة على الاستيداع.

تنتهي وضعية الإحالة على الاستيداع بصفة طبيعية بانتهاء المدة المقررة لهذا في القرار الإداري الفردي الصادر من قبل السلطة المؤهلة طبقاً للمادة 145 من الأمر رقم 06 - 03.¹ كما يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تنهي وضعية الإحالة على الاستيداع قبل المدة المقررة له إذا توافر السبب القانوني لذلك، وقد تنتهي أيضاً بأحد أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية من وفاة واستقالة وعزل....

طبقاً للمادة 152 من الأمر رقم 06 - 03، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً على العدد عند انقضاء هذه الإحالة على الاستيداع.²

¹ أنظر المادة 145، الأمر رقم 03-06، السابق الذكر.

² أنظر المادة 152، من نفس الأمر.

المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة عن طريق الوضعية خارج الإطار والخدمة الوطنية.

بعد معالجة وضعية الانتداب والاحالة على الاستيداع ، اللذان يعتبران آليتان لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام بصورة مؤقتة، نتناول في هذا المبحث بالدراسة والتحليل وضعيتان من الوضعيات المذكورة بنص المادة 127 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يكون فيهما نشاط الموظف خارج إدارته الأصلية ، وتخضع لنظام قانوني خارج عن نطاق تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ألا وهما وضعية الخدمة الوطنية ووضعية خارج الإطار، هذه الأخيرة تتم بطلب من الموظف بعد استنفاد حقوقه في الانتداب ، أما وضعية الخدمة الوطنية فتتعلق بأداء واجب وطني ، وللتفصيل أكثر في هذا المجال نقوم بتقسيم المبحث كالتالي:

◀ **المطلب الأول: الوضعية خارج الإطار.**

◀ **المطلب الثاني: وضعية الخدمة الوطنية.**

المطلب الأول: الوضعية خارج الإطار.

في إطار دراسة طرق إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة مؤقتة ، نجد الوضعية خارج الإطار التي تؤدي إلى انقطاع خدمة الموظف بالنسبة للمرفق العمومي الأصلي الذي ينتمي إليه ، ولهذه الوضعية أهمية كبيرة بالنسبة للمرفق العمومي من جهة والموظف من جهة أخرى ، كونها تساهم في تكريس المبادئ التي تحكم المرافق العامة من تحقيق المسايرة أو التكيف والاستمرارية ، إذ يجد الموظف نفسه أمام طلب الاحالة على هذه الوضعية بعد استنفاد حقه في وضعية الانتداب ،

وفي هذا السياق و لأجل تحديد مفهوم الوضعية خارج الإطار ، وما يترتب عنها من آثار قانونية ، نقوم بتفريع المطلب كالتالي:

◀ الفرع الأول: مفهوم الوضعية خارج الإطار.

◀ الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن الوضعية خارج الإطار وانتهاءها.

الفرع الأول: مفهوم الوضعية خارج الإطار.

لأجل إيضاح الصورة حول مفهوم الوضعية خارج الإطار ، نتقصى التعاريف المختلفة لها، سواء على مستوى النصوص القانونية أو من خلال الآراء الفقهية {أولاً}، ثم الولوج الى سلطة اصدار قرار الوضعية خارج الإطار ومدتها {ثانياً}، و أخيرا شروط هذه الوضعية {ثالثاً}.

أولاً: تعريف الوضعية خارج الإطار.

سعيًا وراء وضع تعريف دقيق وجامع للوضعية خارج الإطار ، نقوم بتقصي مدلوله في قانون الوظيفة العامة بمختلف نصوصه ، وكذلك انتقاء بعض الآراء الفقهية الخائضة في هذا السياق.

1- التعريف التشريعي للوضعية خارج الإطار: وفقا للأمر رقم 06 - 03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، نجد أن المشرع الجزائري قد عرف هذه الوضعية بنص المادة 140 كما يلي: "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 ، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي".¹

و من هذا التعريف نفهم بأنها مشروطة بتقديم طلب من الموظف بعد استنفاد حقه في الانتداب على أن يكون نشاطه في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العامة، أي أن هذه الوضعية مرتبطة ولاحقة لوضعية الإحالة على الانتداب ولا يمكن تصورهما قبله.

2- التعريف الفقهي للوضعية خارج الإطار:

يعرف البعض هذه الوضعية على أنها حالة الموظف الذي يوضع بصورة مؤقتة خارج السلك الوظيفي الذي ينتمي إليه ، وبالتالي خارج الإدارة التي يعمل فيها بعد استنفاد حقه في الانتداب.²

وتعتبر هذه الوضعية خاصة بالموظفين المنتمين للفوج "أ" ، دون سواهم وتكون بطلب من المعني بعد إستنفاده لحقه في الانتداب، ويتم وضع الموظف في هذه الوضعية لفترة زمنية محددة ، ويفقد خلالها بعض الحقوق كالترقية في الدرجات.³

¹ أنظر المادة 140، الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.

² فوزي حبيش ، المرجع السابق، ص 280 .

³ علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 77.

ثانياً: سلطة اتخاذ قرار الوضعية خارج الإطار ومدتها.

تقرر وضعية خارج الإطار طبقاً للمادة 141 من الأمر رقم 06 - 03 بقرار فردي من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بناءً على طلب من الموظف المعني بعد استنفاده حقوقه في الانتداب الإرادي.¹

أما عن مدة هذه الوضعية فقد نصت المادة 141 من الأمر 06-03 المذكور سابقاً على أنه: { تكرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات}.²

ما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن المشرع لم يحدد المدة الدنيا للوضع خارج الإطار، كما هو الحال بالنسبة للانتداب والاستيداع وأحال ذلك للتنظيم رغم أن هذه الوضعية تشبهه، بالنظر إلى السلك الأصلي، نوعاً ما وضعية الإحالة على الاستيداع، باعتبار أن الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد، وبالنظر إلى الهيئة المستقبلية، فإن هذه الوضعية تشبه وضعية الانتداب وقد تعتبر كامتداد له.³

ثالثاً: شروط الوضعية خارج الإطار.

تكرر وضعية خارج الإطار بقرار فردي من السلطة المؤهلة، أي التي لها صلاحية التعيين وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 وأيضاً المادة رقم 141 من الأمر رقم 06 - 03 وذلك إذا توفرت مجموعة من الشروط كما يلي:

- ✓ يستفيد من وضعية خارج الإطار الموظف العمومي الذي استنفذ حقه في الانتداب.
- ✓ الوضع خارج الإطار لا يتم إلا بطلب من الموظف، أي بناءً على رغبته، فلا يجبر الموظف عليه، فهو من الحقوق الإرادية للموظف العمومي.
- ✓ لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمبون إلى المجموعة "أ".⁴
- ✓ يباشر الموظف المحال على الوضع خارج الإطار عمله في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ✓ الوضع خارج الإطار محدد بنسب معينة حسب خصوصية كل سلك.

¹ أنظر المادة 141، الأمر رقم 03-06، السابق الذكر.

² أنظر المادة 141، من نفس الأمر.

³ رشيد حباني، المرجع السابق، ص 79.

⁴ * أنظر المادة 141، الأمر رقم 03-06، السابق الذكر.

* أنظر المرسوم التنفيذي رقم 99-90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر ج ج عدد 13، المؤرخة في 28 مارس 1990.

✓ لا تجوز إعاره الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار إلى جهة إدارية أخرى.¹

الفرع الثاني: الآثار القانونية للوضعية خارج الإطار وانتهاءها.

إن انتقال موظف من حالة الخدمة الفعلية والنشاط إلى وضعية خارج الإطار يترتب عنه تغيرا في مركزه القانوني ما يترتب أثارا متنوعة، سواءا على مساره المهني، أو على المرفق العمومي الذي ينتمي إليه ، ومن ثم نعرض الى الآثار القانونية للوضعية خارج الاطار {أولا} ، وصولا الى انتهاءه {ثانيا}.

أولا: الآثار القانونية للوضعية خارج الاطار .

يترتب على الحال على وضعية خارج الاطار مجموعة من الآثار القانونية منها ما يتعلق بالموظف المحال على هذه الوضعية و منها ما يتعلق بالإدارة.

بالنسبة للآثار القانونية المتعلقة بالموظف المحال على الوضعية خارج الاطار تتمثل في:

- 1- عدم استفادة الموظف في الوضع خارج الإطار من الترقية في الدرجات.
- 2- يتلقى راتبه من الهيئة او المؤسسة التي وضع لديها في هذا الإطار، ويتم تقييمه أيضا من قبلها.
- 3- يحتفظ بحقه في الاقدمية المكتسبة في سلكه أو إدارته الأصلية عند تاريخ إحالته على هذه الوضعية .
- 4- يحق له العودة إلى عمله الأصلي قبل انتهاء مدة الإحالة، وعليه أن يتقدم بطلب خطي إلى إدارته يعبر فيه عن رغبته باستئناف عمله، ولا يجوز له مباشرة العمل إلا بعد صدور المرسوم أو القرار القاضي بإعادته إلى وظيفته.²

أما فيما يخص الآثار المتعلقة بالإدارة من الجانب النظري فهي لا تختلف عن الآثار التي تترتب عن الوضعيات الأخرى كالانتداب والاستيداع، وذلك فيما يتعلق بسيرورة العمل بالنسبة للمرفق العمومي أو الإدارة ، إلا انه في الواقع لا يوجد ما يخل بسير نظام المرفق العام نظرا لان هذه

¹ علي احمد اللهيبي ، انتداب الموظف و إعارته في القانون العراقي و المقارن ، مجلة كلية الحقوق ، جامعة النهريين ، العراق ، ع 17 ، دت ن , ص 106.

² فوزي حبيش ، المرجع السابق ، ص 284.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

الوضعية مستجدة في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر ، ولا زالت بعض الأحكام المتعلقة بها غير واضحة، وتخضع في تفسيرها للتنظيم.¹

من الآثار كذلك امكانية رجوع الإدارة عن تدبير الوضع خارج الإطار بالنسبة للموظف العمومي وقت ما تشاء، إذا رأت في ذلك تحقيقا للمصلحة العامة، وان تطلب من الموظف الرجوع إلى عمله خلال مهلة معينة تحت طائلة مساءلته تأديبيا.

كما يقع على عاتق الإدارة إدماج الموظف بعد انتهاء فترة وضعه خارج الإطار بشكل طبيعي في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد المطلوب، حسب المادة 143 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.²

ثانيا :انتهاء وضعية خارج الإطار .

تنتهي وضعية خارج الإطار نهاية طبيعية بانتهاء المدة المقررة لها في قرار الإحالة عليها، وقد تنتهي بالأسباب العامة لنهاية العلاقة الوظيفية.

ويعاد إدماج الموظف المستفيد من هذه الوضعية طبقا للمادة 143 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقوة القانون في رتبته الأصلية ، ولو كان زائدا عن العدد.³

¹ فوزي حبيش , المرجع السابق , ص 184.

² أنظر المادة 143, الأمر رقم 03-06, السابق ذكره.

³ عمار بوضياف , المرجع السابق , ص 145.

المطلب الثاني: وضعية الخدمة الوطنية.

اعتمد المشرع الجزائري نظام الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة أساسا ، الذي يقوم على العلاقة اللاتحجية التنظيمية بين الموظف والإدارة ، وعلى نظام المسار المهني الخاضع لقانون أساسي ينظم كل ما يتعلق به ، إلا أنه قد تتدخل في حياته ظروف استثنائية أثناء مساره المهني تتطلب تفرغ تام للانشغال بها والالمام بمقتضياتها والعمل على مسايرتها ، فقد نظم المشرع وضعيات قانونية أساسية تسمح للموظف بأن يكون متفرغا تفرغ تام لكي يستطيع التعامل مع الظروف المستجدة ، والتي من بينها وضعية الخدمة الوطنية ، التي خصصنا لها هذا الجزء من الدراسة الجاري معالجته وفق التفريع التالي:

◀ الفرع الأول: مفهوم وضعية الخدمة الوطنية.

◀ الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية و انتهاءها.

الفرع الأول: مفهوم وضعية الخدمة الوطنية.

وضعية الخدمة الوطنية من الوضعيات القانونية الأساسية المعترف بها للموظف العمومي الجزائري على غرار معظم التشريعات في العالم، إذ تؤدي الى انهاء العلاقة الوظيفية بصورة مؤقتة .

وتتاول مفهومها في هذا الفرع ، يجعلنا نلج بالضرورة الى التعريف بها{أولاً}، مع الإشارة لذكر الإجراءات المتعلقة بالإحالة على هذه الوضعية{ثانياً} ، مروراً بالإشارة مدة الخدمة الوطنية {ثالثاً}.

أولاً: تعريف وضعية الخدمة الوطنية.

تعرف الخدمة الوطنية على أنها واجب وطني ملزم لكل مواطن يبلغ من العمر 20 سنة فأكثر ويمتتع بقواه العقلية والبدنية، إذ يستدعى لأداء الفحص الطبي المؤهل للخدمة الوطنية ببلوغ سن الـ 19 سنة، وذلك ما نصت عليه المادة رقم 03 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.¹

وبالرجوع للأمر 74-103 نجده ينص على أن الخدمة الوطنية هي وضعية من الوضعيات التي يمكن أن يكون الموظف موجوداً فيها عندما ينادى عليه لتأدية الواجب الوطني ، ويجند للمدة القانونية للتعيين ، ويفقد بهذه الصفة مرتبه ولا يتقاضى إلا أجراً تقتضيه وضعيته الجديدة ، وتعلن عن وضعيته الجديدة السلطة التي لها صلاحية التعيين.²

أما وضعية الخدمة الوطنية لم يعرفها المشرع الجزائري وإنما أشار لها كوضعية قانونية يكون عليها الموظف العمومي تحت مسمى الخدمة الوطنية، وذلك بنص المادة 154 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر حيث تنص على : { يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية" }³ .

وقد أصطلح عليها في المرسوم رقم 85-59 مصطلح الخدمة الفعلية ، الا أنه اعتبرها حالة انتداب وذلك بموجب المادة 116 منه التي نصت على : " يوضع الموظفون المدعوون الى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب ، ويعاد ادراجهم حسب الشروط المحددة في التشريع.⁴

¹ أنظر المادة 03 ، القانون رقم 14-06 ، المؤرخ في 13 أوت 2014 ، المتعلق بالخدمة الوطنية ، ج.ر ج عدد 48 ، الصادرة في 10 أوت 2014

² الأمر رقم 74-103 ، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج.ر ج عدد 99 ، الصادرة في 16 نوفمبر 1974 ، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 01-83 المؤرخ في 12 فيفري 1983 ، ج.ر ج عدد 07 الصادرة في 14 فيفري 1983.

³ أنظر المادة 154 ، الأمر 06-03 ، السابق الذكر.

⁴ أنظر المرسوم رقم 85-59 ، السابق الذكر.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

والجدير بالذكر أن النقطة المهمة التي جاء بها القانون 14-06 السابق الذكر، ما ورد في المادة 70 منه ، والتي تنص على أن مدة الخدمة الوطنية الفعلية تدخل في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما إذا استدعي وهو موظف، كما تعتبر هذه المدة كفترة خبرة مهنية من أجل التوظيف¹، ولعل سبب هذه المادة هو تشجيع الموظفين على أداء الخدمة الوطنية.

ومن ثم وضعية الخدمة الوطنية هي حالة قانونية يوضع فيها الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية ، حيث يحتفظ بحقوقه في الترقية في الدرجات وفي التقاعد ، غير أنه لا يستفيد من أي راتب، ويعاد عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ، ولو كان زائدا عن العدد ، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا ، أو في منصب يعادله.²

ثانيا: الإجراءات المتعلقة بالإحالة على وضعية الخدمة الوطنية.

الإحالة على الخدمة الوطنية ككل الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى، فهي تتم وفق إجراءات إحالة رغم بساطتها ، إذ أن أول إجراء هو قيام المؤسسة العسكرية باستدعاء الشخص الموظف لأداء واجب الخدمة الوطنية ، وذلك عند بلوغه السن القانونية أول مرة ، أو بعد انتهاء مدة التأجيل لفترة أو أكثر ، بعدها يقدم الموظف الوثيقة التي تثبت استدعائه لأداء الخدمة الوطنية أو الاستدعاء في إطار الاحتياط أو الصيانة أو التحسين للمسؤول المباشر لديه حيث يتم اطلاع الهيئة أو الإدارة صاحبة صلاحية التعيين بذلك ، فتكون هي المحولة بإصدار قرار الإحالة على الخدمة الوطنية³ ، ويتم استخلافه بموظف آخر أو يبقى منصبه شاغرا في بعض الإدارات، ولا تملك الإدارة السلطة التقديرية في رفض التحاق الموظف لديها بالخدمة الوطنية، كونها تتعلق بواجب وطني ملزم.

ثالثا: مدة وضعية الخدمة الوطنية.

ان مدة الخدمة الوطنية قد تقلصت من {02} الى سنة و نصف ، ومؤخرا أصبحت {01} سنة بموجب المادة 05 من القانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.⁴

¹ أنظر المادة 70، القانون 14-06، السابق الذكر .

² نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة البحوث السياسية و الإدارية ، ع 05 ، ص 177.

³ تعليمة رقم 01، المؤرخة في 26 فيفري سنة 2004، المتعلقة بإعادة الإدراج و الاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة أو فترة الاستدعاء ، www.dgfp.gov.dz ، يوم 09-04-2020 ، الساعة 21:32 .

⁴ أنظر المادة 05 ، القانون رقم 14-06 ، القانون السابق.

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية وانتهاءها.

تعتبر وضعية الخدمة الوطنية حالة قانونية يوضع فيها الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية تؤدي الى إنهاء مؤقت للعلاقة الوظيفية ، حيث يحتفظ ببعض حقوقه ولا يستفيد من البعض الآخر ، إذ أن انتقال الموظف من وضعية الخدمة الفعلية في منصب عمله إلى وضعية أداء واجب الخدمة الوطنية ، سيرتب لا محالة آثار كنتيجة لتغيير المركز القانوني للموظف ، لذلك نقوم بدراسة الآثار القانونية لهذه الوضعية {أولا} ، ونهايته {ثانيا}.

أولاً: الآثار القانونية للإحالة على وضعية الخدمة الوطنية.

إن من بين هذه الآثار ما تم النص عليه في المادة 154 فقرة 02 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر، حيث "يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد" ، وفي الفقرة 03 " لا يمكنه طلب الاستفاداة من الراتب " ، مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية وعليه نصت المادة 62 من القانون 14 - 06 المتعلق بالخدمة الوطنية على انه " لعسكري الخدمة الوطنية الحق في منحة شهرية، يحدد مبلغ المنحة الشهرية لكل رتبة عن طريق التنظيم " ¹.

ولقد أعطى المشرع الحق للموظف في الاستفاداة من بعض الحقوق خلال المدة الواقعة بين تاريخ التجنيد وتاريخ انتهاء الالتزام الوطني ، حيث تدخل أداء الخدمة الوطنية كخدمة فعلية في احتساب الأقدمية في الدرجات وفي التقاعد ، وقد سبقت الإشارة إلى هذه الحقوق ضمن الأمر 74 - 103 المتضمن قانون الخدمة الوطنية في المادة 145 منه حيث تنص " تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية في حساب اقدمية الخدمة الوطنية للترقية والتقاعد" ².

الأمر الآخر الأكثر أهمية هو ما جاءت به الفقرة 03 من المادة 154 من الأمر 06 - 03 وهو يتعلق بالحقوق المالية، حيث أن الموظف لا يمكنه طلب الاستفاداة من أي راتب عن الفترة المقضية في إطار الخدمة الوطنية واحتفاظ الموظف بحقه في الترقية في الدرجات والتقاعد مشروط بترسيمه ³.

من الآثار المترتبة أيضا عن نهاية مدة الخدمة الوطنية للموظف العمومي ، إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون حسب المادة 155 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ولو كان زائدا على العدد ، كما له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان

¹ ملتقى الموظف الجزائري ، الموقع الإلكتروني <http://www.mowazaf-dz.com> ، بتاريخ 11 ماي 2020 ، الساعة 23:30.

² أنظر المادة 145 ، الأمر 103-74 ، السابق الذكر.

³ أنظر ف 03 ، المادة 154 ، الأمر 03-06 ، السابق الذكر.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

يشغله قبل تجديده إذا كان المنصب شاغلا أو في منصب معادل له¹ ، وبالإضافة إلى المادة 155 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه نجد الإشارة إلى قضية الإدماج بعد أداء واجب الخدمة في الأمر 74-103 المتضمن قانون الخدمة الوطنية خاصة في المواد 146 و 154 منه² ، كما أخصتها الحكومة بالأهمية اللازمة من خلال المراسيم والتعليمات، ومنها التعليم رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004.³

ومسألة الإدماج إجراء يتم بقوة القانون بعد نهاية كل مدة متعلقة بأي وضعية قانونية يوضع فيها الموظف، وقد تم بيان ذلك من خلال تفصيل حالات الانتداب و الاستيداع وكذلك الوضع خارج الإطار.

و بالنسبة للعون المتمرن وحسب المادة 153 من الأمر 74-103 ، المتضمن قانون الخدمة الوطنية " يعد المتمرن قائما بالخدمة الوطنية عند تجنيده ، فإذا لم يكن قد تم كامل المدة المطلوبة قانونا قبل ترسيمه في وظيفة عمومية ، فان حساب مدة التميرين يعود للسريان بمجرد إعادة إدراجه عند انقضاء التجنيد".⁴

و ما يفهم من نص هذه المادة هو حق العون المتمرن في العودة لمنصب عمله لإتمام فترة تربيته أما المادة 154 من نفس الأمر 74-103 أعلاه فهي تنص على مدة الخدمة الوطنية ضمن سنوات اقدمية العمل للموظف بعد ترسيمه ، وذلك وفقا لنفس القواعد المتعلقة بالموظفين المرسمين⁵ ، ونصت التعليم رقم 01 المذكورة سابقا على انه يعاد إدراج العون المتمرن عند انتهاء فترة الخدمة الوطنية في منصبه الأصلي ، وفق الشروط المتعلقة بالموظف المرسم.

ثانيا: انتهاء وضعية الخدمة الوطنية.

تنتهي وضعية الخدمة الوطنية بشكل طبيعي بانقضاء مدة الخدمة العسكرية وهي سنة كاملة وفق ما نصت عليه المادة 05 من القانون 14 - 06 المتعلق بالخدمة الوطنية.⁶

وطبقا للمادة 156 من الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان

¹ أنظر المادة 55 ، الأمر 03-06 ، السابق الذكر.

² المادة 146 ، 154 ، الأمر 74 - 103 ، السابق الذكر.

³ تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 ، المؤرخة في 26 فبراير 2004 ، السابقة الذكر.

⁴ أنظر المادة 153 ، الأمر رقم 74 - 103 ، السابق الذكر.

⁵ أنظر المادة 154 ، من نفس الأمر.

⁶ أنظر المادة 05 ، القانون 06-14 ، السابق الذكر.

الفصل الأول: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة

زائداً على العدد، و له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان شاغراً أو في منصب معادل له.¹

كما قد تنتهي وضعية الخدمة الوطنية قبل انتهاء الخدمة العسكرية، فقد يحصل الموظف الملتحق بالمؤسسة العسكرية على الإعفاء من الخدمة الوطنية لسبب من الأسباب، وأيضاً تنتهي بوفاء الموظف.

¹ سعيد مقدم , المرجع السابق , ص 293.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراسة انهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة نصل الى أن طبيعة العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالدولة تفرض في بعض الأحيان أن لا تكون هذه العلاقة أبدية متواصلة ، إذ أنه قد تتدخل في حياته ظروف استثنائية أثناء مساره المهني تتطلب تفرغ تام للانشغال بها والامام بمقتضياتها والعمل على مسايرتها من جهة ، ومن جهة أخرى قد تتطلب دواعي المصلحة العامة هذا الانقطاع ، أين يتواجد في أحد الوضعيات الأساسية للموظف العام والمتمثلة في وضعية الاحالة على الاستيداع ، ووضعية الانتداب التي تعد من بين الوضعيات التي يؤديها الموظف بصفة مؤقتة خارج الوظيفة الأصلية ، وأيضا الوضعية خارج الاطار ، ووضعية الخدمة الوطنية.

الفصل الثاني : سلطات الادارة في إنهاء خدمة

الموظف العام بصفة نهائية

◀ المبحث الأول: الإنهاء الطبيعي لخدمة الموظف بصفة

دائمة.

◀ المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب

خضوعه للتأديب.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

بالرجوع إلى نص المادة رقم 216 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، نجدها قد وضحت أسباب نهاية الخدمة ، و التي جاء فيها " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها ، فقدان الحقوق المدنية ، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة"¹ نجد أن المشرع الجزائري قد حصر أسباب إنهاء الخدمة في سبعة أسباب ، و تكاد تشترك أغلبية التشريعات مع التشريع الجزائري في هذه الأسباب التي يتم بها فقدان صفة الموظف ، و بالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية.

وسوف تعتمد دراستنا على سلطات الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة طبيعية، التي تظهر فيها إرادة الموظف ، ثم سلطات هذه الأخيرة في إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب خضوع الموظف للتأديب ، لذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي :

- ◀ المبحث الأول: الإنهاء الطبيعي لخدمة الموظف العام بصفة دائمة.
- ◀ المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب خضوعه للتأديب.

¹ المادة 216, الأمر رقم 06-03, السابق الذكر.

المبحث الأول: الإنهاء الطبيعي لخدمة الموظف العام بصفة دائمة.

إن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية، ما دام في وظيفة عمومية وهذه العلاقة تبنى عليها الحقوق والواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، لكن هذه العلاقة ليست أبدية ، قد تدخل هناك أسباب قد تكون خارجة عن إرادة الموظف العام أي وقائع مادية تظهر في حياة الموظف ، أو قد يلجأ الى انهاءها بصورة ارادية ، عن طريق الاستقالة التي يتقدم بها الموظف للمرفق العام الذي يشتغل فيه، كما يتم انهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون بالشطب في حالة وفاه الموظف.

وفي هذا السياق نقوم بتفريع المطلب كالتالي :

- ◀ المطلب الأول: انتهاء خدمة الموظف بسبب استقالته أو احواله على التقاعد.
- ◀ المطلب الثاني: انتهاء خدمة الموظف العام بشطبه في حالة وفاته.

المطلب الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب استقالته أو إحالته على التقاعد .

لقد نظمت التشريعات المقارنة مسألة إنهاء العلاقة الوظيفية بقدر كبير من الحرص والاهتمام، لغرض تجسيد رغبة الموظف العمومي وحماية المصلحة العامة ، ومن بين أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية الاستقالة التي يتقدم بها الموظف للمرفق العام الذي يشتغل فيه ، وكذا طلب التقاعد في كل حالاته وصوره ، اذ يعتبران حالة طبيعية وقانونية ضمنها المشرع للموظف العام ، لأجل إنهاء حياته الوظيفية بصفة عادية، سواء أكان بطريق إرادية أو بطريق غير إرادية، وفي هذا السياق نقوم بتفريع هذا المطلب كالتالي:

◀ الفرع الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب استقالته.

◀ الفرع الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب إحالته على التقاعد.

الفرع الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب استقالته.

تعتبر الاستقالة من أهم مواضيع قانون الوظيفة العمومية ، باعتبارها حقا من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف ، ومن بين الأسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية ويترتب عليها فقدان صفة الموظف ، لهذا كان من الضروري تنظيمها تشريعا ، وهذا ما قام به المشرع الجزائري بموجب الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بما يضمن التوفيق بين المصلحة العامة والخاصة، من ثم سنقوم من خلال هذا الفرع بدراسة تعريف الاستقالة {أولا}، أنواعها {ثانيا}، شروطها {ثالثا}، أحكامها {رابعا} ، والآثار القانونية المترتبة عليها {خامسا}.

أولا: تعريف الاستقالة.

يمكن تعريف الاستقالة من خلال التطرق الى مدلولها اللغوي والاصطلاحي.

أ- تعريف الاستقالة لغة: مصدر للفعل استقال، مشتق من أقال ، ومعناها طلب الاعفاء من المنصب.¹

ب- تعريف الاستقالة اصطلاحا: لم يقدم التشريع الجزائري تعريفا صريحا للاستقالة حيث اكتفى ببيان أنها حقا للموظف يجب أن يمارس بواسطة طلب مكتوب و توافق عليه السلطة المختصة وفق كفاءات و شروط معينة ، ولذلك فهو لا يعالج الاستقالة من جهة وضع مدلول لها ، وانما ببيان أحقيتها و اجراءاتها ، وآجالها و آثارها ، من خلال المواد من 217 الى 220 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.² و قد عرّفها بعض الفقهاء على أنها: {رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانونية لسبب من الأسباب، والتي تصبح نافذة بقبول جهة الإدارة لها}.³ كما يعرفها البعض الآخر من الفقه على أنها: {سبب للتوقف عن القيام بأعمال الوظيفة، تكون بمبادرة من الموظف، ويجب أن يتم طلبها كتابيا}.⁴

ثانيا: أنواع الاستقالة.

تختلف الاستقالة حسب الطلب المقدم، فقد تكون صريحة كما قد تكون ضمنية، والتي يستدل بها من خلال تصرفات الموظف ، كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية ، وسنوضحها كما يلي:

¹ عيسى مومني ، المنار قاموس مدرسي للطلاب ، د ط ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2007 ، ص 37.

² أنظر المواد 217-220 ، الأمر 03-06 ، السابق الذكر.

³ محمد على الخليلية ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، د ط ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2015 ، ص 154.

⁴ شريف يوسف ، حلمي خاطر ، الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، د ط ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2008 ، ص 289.

أ- الاستقالة الصريحة و الضمنية: يمكن أن تكون الاستقالة صريحة كما يمكن أن تكون ضمنية كما سيتم بيانه فيما يلي:

1. الاستقالة الصريحة : هي إعلان رغبة الموظف في انهاء خدمته قبل بلوغ السنّ المقررة لترك الخدمة مع مقدرته على الاستمرار فيها ، وتحقق عن طريق تقديم الموظف طلبا يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة ، ونظرا لأن شغل الوظيفة العمومية لا يتم بالإكراه ، فإن البقاء فيها لا يكون إلا بالرضي ، ومن ثمة يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء ، مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق بانتظام وباضطراد¹.

2. الاستقالة الضمنية: لا يوجد تعريف محدد لهذه الاستقالة، فخلافا للاستقالة الصريحة لا يقدم الموظف طلبا مكتوبا يعبر فيه عن رغبته في ترك الوظيفة العمومية ، وانما تستكشف من بعض القرائن والمتمثلة في :

◀ الانقطاع عن العمل بغير اذن لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر وهذا ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.²

◀ الانقطاع عن العمل بغير اذن تقبله الإدارة أكثر من ثلاثين يوم غير متصلة في نفس السنة ، اذ تعتبر خدمة الموظف منتهية في اليوم التالي لإكمال هذه المدة.³

◀ الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص : في هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية ، وذلك من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية ، وتجدر الإشارة أنه لا يجوز اعتبار الموظف مستقيلا في جميع الأحوال ، إذا كان قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل أو التحاقه بالخدمة الحكومية الأجنبية.⁴

¹ عبد اللطيف السيد رسلان ، عودة النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية "دراسة مقارنة"، د ط ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 1967 ، مصر ، ص 201 .

² المادة 184، الأمر رقم 03-06، السابق الذكر.

³ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، د ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996 ، ص 497.

⁴ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، د ت ن ، ص 164 ، 165.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

ب- الاستقالة الفردية و الجماعية : قد تكون الاستقالة فردية من قبل موظف واحد ، وقد تكون جماعية يتقد بها مجموعة من الموظفين.

1. الاستقالة الفردية: هي رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ السن القانونية لسبب من الأسباب.¹

2. الاستقالة الجماعية : هي الاستقالة المقدمة من أكثر من موظف في وقت واحد ، وهي محظورة لأنها تتعارض مع قاعدة سير المرفق العام بانتظام وإطراد² ، و يمكن تعريفها على أنها توافق إرادات بعض الموظفين على تقديم استقالاتهم من وظائفهم في وقت واحد بقصد توجيه ضغط على الإدارة لتحقيق مطالب معينة ، أو الاحتجاج على مواقف معينة³ ، وكون هذا النوع من الاستقالة خطير ويهدد استمرارية المرفق العام ، قام المشرع الجزائري بفرض عقوبات عليها ، هذا ما نصت عليه المادة 115 من قانون العقوبات " القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالاتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى 03 سنوات"⁴ ، ولقد أحسن المشرع بوضع جزاء للاستقالة الجماعية لما لها من خطورة على سير المرفق العام بانتظام وإطراد ، وكذا خطورتها في تعطيل مصالح الجمهور ، قد يحدث أزمة وتوترات واضطرابات أمنية وسياسية تكون الدولة في غنى عنها.

ثالثا: شروط الاستقالة.

لا يتم قبول الاستقالة الا إذا توفرت مجموعة من الشروط المنصوص عليها في المادة 218 من الأمر 06-03 السابق الذكر والمتمثلة في :

- ◀ أن يكون طلب الاستقالة مكتوبا، وهذا يعني عدم الأخذ بالاستقالة الشفوية.
- ◀ أن يكون طلب الاستقالة صريحا لا تأويل فيه ، و بإرادة الموظف دون أي ضغط أو اكراه.
- ◀ أن لا يكون طلب الاستقالة مشروطا، مثلا يقدم الموظف طلب استقالة من وظيفته معلق على زيادة في الراتب.

¹ سليمان محمد الطماوي ، المرجع السابق ، ص 496.

² عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق ، ص 165.

³ بدرى مباركة، التنظيم القانوني للإسقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، ع 06 ، المركز الجامعي لتامنغست ، جوان 2014 ، ص 135.

⁴ أنظر المادة 115، الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المعدل و المتمم بالقانون رقم 20-06، المؤرخ في 28 أبريل 2020، ج ر ج ج عدد 25، الصادرة في 29 أبريل 2020.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

◀ أن لا يكون طالب الاستقالة متابعاً تأديبياً.¹

رابعاً: الأحكام المتعلقة بالاستقالة.

ترتب الاستقالة أحكاماً أثناء تقدم الموظف بطلب يعبر فيه عن إرادته في تحقيق ذلك، وتتمثل هذه الأحكام في:

◀ التزام الموظف بواجباته المهنية في فترة انتظار الرد ، وهو ما نصت عليه المادة 219 ، ف 01 ، من الأمر رقم 03-06 السابق الذكر ، حيث يلزم بالانتظار لمدة 04 أشهر من تاريخ تقديم الطلب و بعدها يسبق مستقيل ضمناً.

◀ تنظيم الآجال المتعلقة بالاستقالة ، إذ أن المشرع أعطى مدة شهرين للإدارة للرد على طلب الاستقالة و خلالها يمكن للموظف أن يتراجع عن طلبه ، وذلك بموجب المادة 220 من الأمر رقم 03-06 المذكور سابقاً.²

خامساً: الآثار المترتبة على الاستقالة.

في هذا الصدد نبين الآثار المترتبة على الاستقالة في حالة صدور قرار قبولها ، والذي يعد انهاء لخدمة الموظف والآثار المترتبة عن رفض طلب الاستقالة.

أ- الآثار المترتبة عن صدور قرار قبول الاستقالة: قد يكون قرار الإدارة بقبول الاستقالة صريحاً و قد يكون ضمناً إذ أن سكوت الإدارة لمدة أربعة أشهر من تاريخ تقديم الاستقالة يعد قبولاً ضمناً لها ، ويرتب آثاراً شأنه شأن الصريح ، وهي كالتالي:

◀ فقدان الحق في الراتب ويلزم بتسديد ما تقاضاه من راتب بعد تقديم طلب الاستقالة لأن قرار إنهاء خدمة الموظف هنا قرار رجعي الى تاريخ تقديم طلب الاستقالة.

◀ لا يحق للموظف تعيين خلف له.

◀ لا يحق للإدارة أن تصدر قرارات تأديبية في حقه عن الأعمال اللاحقة لاستقالته.

◀ لا يمكن إعادة النظر في قرار قبول الاستقالة طالما كان غير مشوب بأي عيب.³

ب- الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار رفض الاستقالة: تطبيقاً لأحكام المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، فإن الاستقالة لا ترتب أي أثر الا بعد قبولها من

¹ انظر المادة 218 ، الأمر 03-06 ، السابق الذكر.

² مهدي بخدة ، النظام القانوني للاستقالة "دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري" ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، م 11 ، ع 02 ، 2019 ، ص 49 ، 50.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

الهيئة المخولة بصلاحيات التعيين ، من ثم لا يرتب قرار الرفض أي آثار قانونية ، إلا أنه قد يأثر سلبا على أداء الموظف للخدمة.¹

الفرع الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب إحالته على التقاعد.

للموظف العام الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى أمضى مدة محددة من الخدمة، ولقد نصت المادة 33 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أن للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به ، وفي هذا الإطار نتناول تعريف التقاعد {أولا} ، صور التقاعد {ثانيا} ، الآثار القانونية للإحالة على التقاعد {ثانيا}.

أولاً: تعريف التقاعد.

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للتقاعد ، إلا أنه لم يمنع من وضع تعريفات له ، وعليه سنحاول جمع تعريفات له من أجل التعرف على هذه الوضعية التي تؤدي الى إنهاء خدمة الموظف العام.

وقد حاولنا بإجهدنا جمع تعريفات له ، إذ عرّفه سعد نواف العنزي بأنه: {قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة ، أو بطلب من الموظف متى بلغ سنا معينة أو بلغت خدماته الحد المقبول للتقاعد ، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة على أن يخصص له راتباً تقاعدياً}.²

وعرفه فوزي حبيش بأنه : {إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الملاك على أن يخصص له معاش تقاعدي}.³

وقد عرف كمال رحماوي الإحالة على التقاعد بأنها: {قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف العام}.⁴

ومنه فإن التقاعد هو فك الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة ، متى توفر في الموظف الشروط القانونية المتعلقة بالسن ، أو قيامه بالخدمة لفترة معينة تقبل في إحتساب فترة التقاعد وفقا للتنظيم المعمول به ، حيث يؤدي فك هذه الرابطة عن طريق التقاعد إلى فقدان صفة الموظف العام .

¹ دمان محمد ذبيح ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، د ط ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010 ، ص 70.

² سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، د ط ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 345.

³ فوزي حبيش ، المرجع السابق ، ص 384.

⁴ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 45.

ثانيا: صور التقاعد.

ان التقاعد من الحقوق المكرسة قانونيا للموظف العام عند وصول سن معينة وحد معين من الخدمة ، وفي هذا الصدد نجد التقاعد العادي، والتقاعد النسبي، وأيضا التقاعد المسبق.

أ- التقاعد العادي "الكلّي":

وهو من الحقوق الأساسية للموظف العام ، إذ يعتبر نهاية طبيعية لعلاقة الموظف بالإدارة ، وذلك بعد بلوغه السنّ القانوني ، والمحدد بـ 60 سنة للرجال والنساء على حد سواء، وتجدر الإشارة الى أن احالة المرأة العاملة على التقاعد في سن 55 سنة، تشكل بالفعل ميزة تقديرية إذ لا يمكن أن تتم إلا بطلب منها¹، ويستفيد الموظف من التقاعد العادي بعد تمام سنوات خدمة معينة، غير أنه يمكن للموظف أو الموظفة تمديد سن التقاعد بطلب منه في الوظائف ذات التأهيل العالي ، والمهن ذات التأهيل النادر ، وتحدد هذه الوظائف عن طريق قوائم بواسطة التنظيم.²

الا أن تمديد سن التقاعد لم يعد حكرا على الفئات المذكورة أعلاه ، بصدر المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المحدد لكيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ، ونص في المادة 02 منه على أنه يمكن للعامل {ة} أن يختار ويطلب منه مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد ، في حدود 05 سنوات ، وحدد شروط تمديد نشاطه في المواد من 03 الى 08 من نفس المرسوم³ ، رغم أنه قبل صدور هذا المرسوم وفي سنة 2017 نجد المراسلة رقم 8466 المؤرخة في 18 أفريل 2017 تؤكد على أحكام المادة 02 أعلاه { أنظر الملحق رقم 01 }

ت- التقاعد النسبي :

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة، ويكون قد قضى مدة عمل فعليته نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، هذه المدة تقدر بـ 20 سنة على اقل ، وتنتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء بـ 5 سنوات.⁴

¹ أنظر المادة 02 ، القانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 ، المؤرخ في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد ، ج ج ج ج عدد 78 ، الصادرة في 01 جانفي 2016 .

² أنظر المادة 04 ، من نفس القانون.

³ أنظر المادة 02 و ما بعدها ، المرسوم التنفيذي رقم 20-107 ، المؤرخ في 30 أبريل 2020 ، يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ، ج ج ج ج عدد 27 ، الصادرة في 06 مايو 2020.

⁴ أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ط 02 ، د دن ، الجزائر ، 1998 ، ص 137

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

تتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على الطلب الموظف دون سواء {أنظر الملحق رقم 02}، غير انه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة بقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارا باطلا وعديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة.¹

ج- التقاعد المسبق:

هو نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء الى تقديم سن التقاعد و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن الهيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد.² وقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المحدد للتقاعد المسبق ، لتطبق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، في إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تتمدد أحكامه إلى أجزاء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص³ ، ولم يرى النور هذا الأخير إلا بعد 4 سنوات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-317، والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية.⁴

بما أن نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السالف الذكر، قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقرها الحكومة ، يجب على الموظفين للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفوا الشروط التالية:

- ✓ أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و 45 سنة على الأقل إن كنّ إناثا.
- ✓ أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين.
- ✓ أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق يساوي 20 سنة على الأقل.

¹ أنظر المادة 06 مكرر ف04 ، الأمر 97-13 ، المؤرخ في 31-05-1997 ، المعدل و المتمم للقانون 93-12 ، المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ج عدد 38 ، الصادرة بتاريخ 04 يوليو 1997.

² خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الادارية، بن عكنون ، س ج 2002-2003 ، ص 169.

³ أنظر المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 يونيو 1994، يحدد التقاعد المسبق، ج ر ج ج عدد 34، الصادرة بتاريخ 01 يونيو 1994.

⁴ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 98-317، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 ، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج ج عدد 74 ، الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

✓ أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت و تخول الحق في التقاعد المسبق.¹

غير أنه من خلال التعديلات التي أجراها المشرع على القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، وآخرها القانون 16-15 ضيق من مجال الاستفادة من التقاعد المسبق بموجب المادة 03 منه التي نصت على : { يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 06 من هذا القانون، العامل "ة" الذي يشغل منصب يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب}.²

ثالثا: الآثار القانونية للإحالة على التقاعد.

ان التقاعد من الحالات المؤدية الى انتهاء خدمة الموظف بصورة دائمة ، و يخلف مجموعة من الآثار تتعلق بالإدارة تارة ، وبالموظف العام تارة أخرى.

أ- آثار الإحالة على التقاعد العادي:

تنتج آثار التقاعد العادي بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية المحال على التقاعد {الموظف العمومي}، والمرفق العمومي الذي يمثل {الإدارة المستخدمة} في ما يلي :

1 - بالنسبة للموظف العمومي :

يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين {الإدارة المختصة} ، وبذلك تنتهي الحياة الوظيفية للموظف ، إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني ، وينتج له الحق في المعاش* {معاش التقاعد}³ ، ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على معيارين :

✓ مبلغ المرتب الذي تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة .

✓ عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد ، على ألا يقل عن نسبة

75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، وألا يتعدى نسبة

80 % من الأجر الخاضع للاشتراك ، والذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة

والضمان الاجتماعي.⁴

¹ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 98-317 ، السابق الذكر.

² المادة 03، القانون رقم 16-15، السابق الذكر.

• معاش التقاعد هو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ، ويسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد { CNR }.

³ هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 32.

⁴ مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد دار بلقيس ، د ط ، الدار البيضاء، الجزائر، د ت ن ، ص 32 ، 33.

2- بالنسبة للإدارة العمومية :

إن إحالة موظف عمومي على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة لمنصب الذي كان يشغله ، والواقع أن الإدارة تسعى إلى توظيف مستخلفين محل قرارات الإحالة على التقاعد لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء ، دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العمومي.¹

حيث نصت المادة 20 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على : {يمكن اللجوء بصفة استثنائية الى توظيف أعوان متقاعدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية : في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو انشاء سلك جديد للموظفين ، ولتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل}.²

ب- آثار الإحالة على التقاعد النسبي: نميز في هذه الحالة بين الآثار المتعلقة بالموظف العام والآثار المتعلقة بالمرفق العمومي أو الإدارة المستخدمة.

1- بالنسبة للموظف العمومي:

لا يختلف الأثر في ظاهر الحال عن سابق من النظامين ، وهو التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي ، ولكن بالنسبة للتقاعد النسبي يكون برغبة من الموظف العمومي ، وبالتالي تظهر حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي ، وهذه الحرية تبقى مرتبطة بإبداء الرغبة وتقديم الطلب الذي يؤكدها ، لتبدأ حرية الإدارة العمومية في الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة العامة ، وبالموافقة على ذلك الطلب ينتهي المسار المهني للموظف العمومي المحال على التقاعد وينشأ له حق آخر في معاش التقاعد والذي يختلف عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي.³

2- بالنسبة للمرفق العمومي:

الاختلاف بسيط بالنسبة للإدارة العمومية عن النظامين السابقين، ويمكن الاختلاف في إمكانية رفض طلب المعني بضرورة سير المرفق العام، ومن جهة أخرى أن أمر الإحالة على التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب المنتمي إليها، ولا نتوقع مسبقا أمر إحالة على التقاعد، وبالتالي قد تستحق وقتا أطول لاستخفافه.⁴

¹ مولود ديدان ، المرجع السابق ، ص 33.

² المادة 20 ، الأمر 03-06 ، السابق الذكر.

³ احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج 02 ، د د ن ، الجزائر ، 1978 ، ص 67 .

⁴ هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 244.

ج- آثار الاحالة على التقاعد المسبق:

يترتب على الاحالة على التقاعد عدة آثار منها ما يتعلق بالموظف العمومي و منها ما يتعلق بالإدارة المستخدمة.

1- بالنسبة للموظف العمومي:

أول أثر نستطيع أن نذكره، هو الأثر المنصوص عليها قانونا والذي يتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل وقته { المسبق } والإدارة المستخدمة ، أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها وبالتالي يفقد صفة الموظف العمومي، وبالتالي يتوقف مساره المهني و ما يتبعه من حقوق وواجبات.¹

أما الأثر الثاني فيتمثل في أن الموظف العمومي المحال على التقاعد يتمتع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة، مهما كان نوع التقاعد بدلا من المرتب.²

2- بالنسبة للمرفق العمومي:

الأثر هنا يكون خفيفا أو منعما على سير المرفق العام ما دامت الضرورة هي التي تحتم ذلك وتستدعيه، لكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على التقاعد {معاش التقاعد} والذي هو عبارة عن " اشتراكات واقتطاعات مالية تقتطع دوريا من مرتبه بنسبة معلومة"³، وان كان لم يشر على ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارة والمؤسسات العمومية. وإنما تم النص على ذلك في المرسوم التشريعي رقم 94-10 المحدد للتقاعد المسبق.⁴

¹ انظر المادة 216، الامر رقم 06 - 03 ، السابق الذكر.

² انظر المادة 03 ، القانون رقم 83 - 12 المعدل و المتمم ، السابق الذكر.

³ انظر المواد 1 - 3، المرسوم التنفيذي رقم 94 - 187 ، المؤرخ في 26 يوليو 1994 ، المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ج ر ج ج عدد 44، الصادرة في 07 جويلية 1994.

⁴ انظر المرسوم التشريعي رقم 94-10 ، السابق الذكر.

المطلب الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بشطبه في حالة وفاته.

يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة، والتي تمكنها من تحقيق أهدافها، ولهذا أولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري، وبما أن الدولة هي شخص معنوي عام، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي، ينفذ إرادتها ويعبر عنها وهو الموظف العام، وفي خضم ما يحاوله المشرع من إعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها فإنه مع مرور الزمن أصبح لها نظام يبين ويحدد الواجبات و الحقوق الخاصة بالموظفين، وأيضا فك العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة والموظف العام، والتي تارة تكون بقوة القانون، وتارة تكون بصورة ارادية، وبما أن الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان، فهي نهاية مؤكدة لحياته الوظيفية، مهما تعددت أسبابها، وفي سياق دراسة الوفاة كحالة مؤدية الى انتهاء خدمة الموظف نقوم بتفريع المطلب كالتالي:

◀ الفرع الأول: النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف بسبب وفاته.

◀ الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن شطب الموظف بسبب وفاته.

الفرع الأول: النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام بسبب وفاته.

على العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا يثير إشكالات ، فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق ، وهذه الحالة للإنتهاء تستوجب التطرق إلى نقطتين: الأولى تتعلق بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالوظيفة {أولاً} ، وأما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض أو حادث مهني {ثانياً}

أولاً: الوفاة الطبيعية.

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان، و بالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية {الوظيفية}، مما يعرض أسرة المتوفى إلى بؤس الحاجة و العوز ، 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 الى فقد الأسرة للدخل الذي كانت تعتمد عليه في سد حاجياتها اليومية، خاصة إذا كانوا غير قادرين على العمل، مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة.

فالوفاة خطر مؤكد الوقوع، لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثه، لذلك تحرص أغلب التشريعات، لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسرة المتوفى من هذا الخطر المفاجئ، الذي إذا تحقق يؤدي إلى الاستحالة المطلقة لمواصلة العمل، و بالتالي انقطاع الأجر الذي كانت الأسرة تعول فيه.¹

تنص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على أن الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، والتي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة من منحة الوفاة، حيث قضى المشرع بأن الهدف من التأمين هو إفادة ذوي حقوق المتوفى² ، ولم ينص في الأحكام المخصصة لتأمين الوفاة على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفى ، مما يستوجب بالضرورة العودة إلى أحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة، و كذا أنصبتهم و شروط استحقاقهم ، و قد قضى المشرع في نص المادة رقم 30 من قانون التقاعد على أنه : { إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون }.³

¹ محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية "دراسة مقارنة"، د ط ، دار النهضة العربية، مصر، 1996، ص 09.

² أنظر القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر ج ج عدد 28 ، الصادرة في 05 يوليو 1983.

³ أنظر المادة 30 ، القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم ، السابق الذكر.

ثانياً: الوفاة نتيجة حادث عمل أو مرض مهني.

قد يتعرض الموظف إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجز كلياً عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، و الموظف الذي يصيبه عجز كلي نتيجة مرض أو حادث عمل يكون له نظام حماية خاص، و يقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز¹ ، نظراً للمخاطر الناجمة عن المؤسسة المستخدمة، فالمشرع الجزائري و وعياً منه بالدور الأساسي الذي يلعبه الموظف في تنمية البلاد الاقتصادية و الاجتماعية، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، فيهدف المشرع الجزائري قبل كل شيء إلى الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل سياسة تنمية في البلاد، و الجزائر تفتخر بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات الاجتماعية بصفة عامة و حوادث العمل و الأمراض المهنية بصفة خاصة ، من خلال القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بموجب الأمر 96-19.²

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية، و اكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة 63 من الأمر 83 - 13 نصت على " تعتبر أمراضاً مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص"³

و قد جاء في نص المادة السادسة من القانون 83-13 السابق الذكر { يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي ، و طراً في اطار علاقة العمل }⁴ ، ويتضح من خلال المادة أن المشرع اشترط في حادث العمل توفر عنصر الضرر ، وهو اصابة بدنية تكون نتيجة لسبب مفاجئ أي نتيجة حادث غير متوقع ، ولم يكن في الحسبان ، ويكون هذا الحادث خارجي بمعنى خارج عن ارادة الموظف العمومي ، وكذا الإدارة المستخدمة ، اضافة الى الشرطين المذكورين لابد من توفر شرط العلاقة السببية ، بمعنى أن يكون الحادث المؤدي الى الاصابة مرتبطاً بتأدية الموظف لمهامه.

وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى ، إذ لم يقدم تعريفاً للمرض المهني بل إكتفى بتحديد الأعراض المسببة له ، وتبرز أهمية التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل في

¹ أنظر المادة 76، القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر ج ج عدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.

² محدادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية، المحكمة العليا، ج 02، الغرفة الاجتماعية، الجزائر، 1997، ص 101

³ أنظر المادة 63، الأمر رقم 83 - 13، السابق الذكر.

⁴ أنظر المادة 06 ، من نفس الأمر.

الفصل الثاني: سلطات الادارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي ، فإذا أصيب الموظف بحادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه ما دام قد ثبتت صلته بالعمل أما إذا أصيب الموظف بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على الجدول وعلى سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية ، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق الموظف تعويضا عنها.¹

وقد فصل المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الأخرى بين الجهة التي تتولى مهمة التكفل بالعامل المصاب بمرض مهني و العامل المصاب بمرض عادي ، حيث أخضع الأولى إلى فرع تأمين إصابات العمل و الأمراض المهنية في حين خص الثاني بفرع المرض والأمومة ، وإذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية أو الزواج أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة الموظف فإن ذوي الحقوق يستفيدون من معاش الوفاة فقط ، ويقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذواا الحقوق في حالة إصابة العامل بمرض مهني.²

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن شطب الموظف بسبب وفاته.

تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة إذ يتم شطب الموظف من الادارة المستخدمة ، الا أن هذه الحالة تترتب عليها العديد من الآثار تختلف في حالة الوفاة الطبيعية {أولا} ، عنها في حالة الوفاة بسبب مرض مهني أو حادث عمل {ثانيا}.

أولا: بالنسبة للوفاة الطبيعية.

لا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزامات للإدارة المعنية إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة .

حيث تنص المادة 47 من قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد على : " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي ، المعرفين في المادة 67 أدناه من منحة الوفاة" ، وهم

حسب المادة 67 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد:

¹ عبد الرزاق بن خروف ، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري ، ج 1 ، د ط ، مطبعة حيرد ، الجزائر ، 1998 ، ص 292
² نفس المرجع ، ص 292.

- ◀ زوج المؤمن له .
- ◀ الأولاد المكفولين والذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة 18 سنة وكذلك الأولاد المكفولين الذين يقل عمرهم عن 21 سنة وأبهم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون
- ◀ الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة.
- ◀ البنات دون دخل أيا كان عمرهن.
- ◀ الأولاد أيا كان عمرهم والذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط ما مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- ◀ أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

مع أن مبلغ منحة التقاعد تقدر باثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب ، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ أثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون وتدفع المنحة مرة واحدة وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع بالتساوي كما قررتها المادة 50 من نفس القانون.¹

و بالنسبة للوفاة نتيجة حادث عمل أو مرض مهني فقد جاء في القرار رقم 118623 بتاريخ 11-07-1995: {.....ومن المقرر قانونا أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناء مدته ، تعتبر ناتجة عن العمل و مستوجبة التعويض ، الا اذا ثبت العكس.....}² ، ومن ثم فهي ترتب آثار بالنسبة للإدارة التي يتوجب عليها تعويض ذويه ، و تنطبق على الوفاة بغير الحالة الطبيعية نفس الآثار التي تكون في حالة الوفاة الطبيعية المذكورة سابقا.

على هذا الأساس يجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا للآثار القانونية التي تترتب عليها كما ذكرنا ولا تكفي وصول برقية إلى الجهة التي يعمل بها الموظف أو سماع خبر الوفاة في الإذاعة أو قراءتها في الصحف وإنما يعتمد قرار الوفاة من تاريخ حدوثه بشهادة الوفاة وليس من تاريخ علمها به.

¹ معاوي عتيقة, رؤوف بوسعدية, المقال السابق, ص 1728.

² المحكمة العليا, الغرفة الادارية, قضية رقم 118623, بتاريخ 11-01-1995, قضية "فريق ب" ضد "البلدية", المجلة القضائية, ع 02, 1996, ص 85.

المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام عن طريق التأديب.

يعتبر التأديب الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات وظيفته ، كما أنه من اللازم أن يكافأ الموظف المجد على اجتهاده بالترقية و غيرها، و من ثم فقد باء من الضروري أن يعاقب الموظف على إهماله بالعقوبة المناسبة ، وهكذا وضع المشرع بين يدي السلطات المختصة بإسناد الواجبات و المسؤوليات إلى العامل ، سلطة إجباره على القيام بالواجبات و المسؤوليات ، و سلطة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الجزاء عليه إذا أهمل أو قصر أو امتنع عن القيام بما اسند إليه ، و يجب على السلطة المختصة أن تجري التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه، كما يتعين أن يحاط بكل الضمانات التي تكفل للتحقيق حياديته ، وسوف نتناول في ما يلي دراسة إنهاء خدمة الموظف العام عن طريق تسليط عقوبة التسريح أو العزل عليه ، وذلك بتقسيم المبحث كالتالي:

◀ **المطلب الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بعزله.**

◀ **المطلب الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بتسريحه.**

المطلب الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بعزله.

يعتبر الموظف العام عنصر أساسي لضمان سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد ، لذا يتعين أن يلتزم الموظف بقواعد ضمان سير المرافق العامة ، اذ في حال اخلاله بهذه الضوابط يتأثر المرفق العام ، وربما يتوقف عن تقديم الخدمة ، هذا ما أدى بالمشرع الجزائري الى تنظيم واجبات الموظف العام ،ومن بينها التزام الجدية في العمل و تقادي الغيابات ولا سيما الغيابات غير المبررة ، اذ أن عدم التزامه و اهماله لمنصب عمله يؤدي الى تفعيل الادارة لقرار عزله.

اذ يعد عزل الموظف العام من الوظيفة العمومية ، أخطر اجراء اداري يتعرض له الموظف الذي أهمل منصب عمله ، وفي سياق دراسة هذا الاجراء نقوم بتفريع المطلب كالتالي:

◀ الفرع الأول: النظام القانوني لعزل الموظف العام.

◀ الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على عزل الموظف العام.

الفرع الأول: النظام القانوني لعزل الموظف العام.

يعتبر العزل من الأسباب المؤدية الى إنهاء خدمة الموظف العام ، وهو من أشد العقوبات التي تفرض على الموظف العام من طرف الإدارة المستخدمة ، وفي سبيل التعرف على العزل يتعين علينا تعريفه {أولا} ، ثم حالاته {ثانيا} ، وأخيرا شروطه وقواعده {ثالثا}.

أولا: تعريف العزل.

لأجل الوصول الى تعريف جامع له ، يتعين علينا تعريفه لغة ثم اصطلاحا.

أ- تعريف العزل لغة : العزل في اللغة من عزل وعزلته أي محيته ، ومنه عزلت النائب الوكيل : أخرجته عما له من الحكم.¹

ب- تعريف العزل اصطلاحا : هو إنهاء الحياة المهنية للموظف ووضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر بها نشاطه ، باعتباره أقصى عقوبة يمكن أن يتعرض لها الموظف² ، والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري وفر ضمانا للإعذار للموظف الذي تخلى عن منصبه من طرف الإدارة ، ويبقى أن قرار العزل كأبي قرار إداري من الممكن خضوعه للرقابة القضائية تطبيقا لمبدأ المشروعية.³

والعزل جزاء تأديبي نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب، فالسلطة المختصة للتعيين تقوم بعزل الموظف في حالة إهماله لمنصبه ، وهذا حسب المادة 184 من الأمر 06-03 ، التي تنص على " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، و وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم"⁴ ، كما أنه قد يتعرض الموظف إلى العزل بسبب فقدانه لحقوقه المدنية و جنسيته.

و قد نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ما يلي: " إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا بقرار معلن..."⁵.

¹ ابن منظور أبو الفضل جمال بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، ج 9، بيروت، 1991، ص 441.
² علي العريان مولود، الأسس النظرية للتوظيف العامة وتطور تطبيقاتها في نظام التوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، س ج 2014-2015، ص 352.
³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 166.
⁴ المادة 184، الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
⁵ أنظر المادة 11، المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 12 نوفمبر 2017، يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ج ج ج عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

و تنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017 ما يلي: "تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها"¹.

ومنه يصدر قرار العزل من شخص متمتع بصفة التمثيل القانوني، ومالك للسلطة الإدارية

ثانيا: حالات عزل الموظف العام.

أ- العزل بسبب إهمال المنصب:

ان الموظف الموجود في وضعية الخدمة الفعلية يكون له الحق في التمتع بالعطل والغيابات المدفوعة الأجر إلا أن الحق ليس مطلق بل يرد عليه استثناء ، ويتمثل هذا الاستثناء في أن الموظف ومهما كانت رتبته لا يمكن أن يتقاضى راتباً عن فترة عمل لم يعمل خلالها بل إن المشرع ذهب إلى النص صراحة على أن كل غياب ، غير مبرر عن العمل يؤدي إلى خصم الراتب منه يتناسب مع مدة الغياب ²، ضف إلى ذلك أن الموظف لا يكون معفياً من العقوبات التأديبية التي توقع عليه نظير تغيبه الغير مبرر وهي إجراء عملية العزل وعليه يتم عزل الموظف من الوظيفة إذا تغيب عن منصبه لمدة خمسة عشر 15 يوماً متتالية على الأقل ،دون تقديم مبرر مقبول ،في هذه الحالة تقوم السلطة المخولة بصلاحيات التعيين على إجراء العزل بعد تقديم إعدار الموظف بالعودة إلى العمل قبل اتخاذ إجراءات العزل.³

حيث يتم إعداره بواسطة البريد المضمون مع الإشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي أو عن طريق مصالح الأمن ،بعد إثبات تغيب الموظف دون مبرر بواسطة وثيقة رسمية تودع في ملفه وهذا تحت طائلة بطلان إجراءات العزل ⁴

وقد جاء في قرار مجلس الدولة رقم 010005 الصادر بتاريخ 20/01/2004 مبدأ مفاده أن غياب الموظف بدون مبرر قانوني يعتبر إهمالاً للمنصب ، وعليه فإن الموظف المتغيب بدون علم الهيئة المستخدمة وبدون عذر ومبرر شرعي يفقد الضمانات المنصوص عليها قانوناً ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال المنصب.⁵

¹ المادة 27، المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج عدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

² سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66 - 133 ، د د ن ، د ت ن ، الجزائر ، ص 56

³ حددتها المادة 184 ، الأمر رقم 06-03 ، السابق الذكر.

⁴ المراسلة رقم 2237 ، المؤرخة في 1 مارس 2004 ، المتضمنة كيفية إعدار الموظفين الذين هم في حالة إهمال المنصب

⁵ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 010005، مؤرخ في 20/01/2004، مجلة مجلس الدولة، ع 5، 2004.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

ب- العزل بسبب فقدان الجنسية ، والحقوق المدنية و السياسية:

1- فقدان الحقوق المدنية:

حددت المادة 75 من الامر رقم 06 / 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 شروطا لا يمكن لأي كان أن يوظف في وظيفة عمومية، مالم تتوفر فيه من بين الشروط فقدان الحقوق المدنية.¹

2- فقدان الحقوق الجنسية:

- يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية في الحالات التالية:
- ✓ اكتساب عن طواعية الجنسية الأجنبية و إذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.
 - ✓ عدم استجابة للإنذار الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية التخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي أو عضويته في منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها.
 - ✓ المرأة الجزائرية التي تكسب جنسية زوجها الأجنبي و إذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.²

3- التجريد من الجنسية :

يفقد الموظف وظيفته متى تم تجريده من الجنسية الجزائرية و يكون التجريد وفقا للحالات التالية:

- ✓ صدور الحكم على الجزائري من العمل بعد جنائته أو جنحة تمس بأمن الدولة .
- ✓ إذا تهرب عن قصد من أداء الواجب الخدمة الوطنية .
- ✓ إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية .
- ✓ إن أنظمة كافة الدول تتطلب في من يتولى الوظيفة العامة ، أن ينتمي لجنسيتها لتضمن قدرا من الولاء في الموظفين العاملين في أجهزتها ، و قد تطلب نظام الخدمة توفر الجنسية الجزائرية على غرار نظام الخدمة المدنية الأردني ، فيمكن أن يعين في إحدى الوظائف العامة.³

وهو شرط من شروط التعيين في الوظيفة كما أنه شرط يفترض أن يبقى قائما للاستمرار في شغل الوظيفة العامة ، فإذا فقد الموظف هذه الجنسية ، أنهيت خدمته بقوة القانون من

¹ أنظر المادة 75، الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.

² انظر الأمر رقم 05-01 ، المؤرخ في 02 فبراير 2005 المعدل و المتمم بالأمر رقم 70 - 86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980 ، المتضمن قانون الجنسية ، ج ر ج ج عدد 15 ، الصادرة في 27 فبراير 2005 .

³ كنعان نواف ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، ط 01 ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003 ، ص 98 ،

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

تاريخ صدور قرار إسقاط الجنسية أو سحبها ، و ذلك لفقدان شرط هام من شروط الاستمرار في تولي الوظيفة العامة .

والهدف الذي يرمي إليه المشرع من وراء شرط الجنسية لدخول الوظيفة العامة هو ضمان ولاء الموظف للدولة أولاً و حماية الأيدي العاملة الوطنية ثانياً.¹

ثالثاً: الشروط والقواعد المتعلقة بالعزل.

هناك بعض الشروط و القواعد التي يتعين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها:

- ✓ لا يجوز توقيع عقوبة العزل إلا إذا نص نص تشريعي يجيز ذلك.
- ✓ أن يطلع الموظف المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبة.
- ✓ لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة مجل التأديب.
- ✓ أن يكون قرار العقوبة مسبباً ، و كذلك قرار المجل التأديبي، وإذا لم توجد أسباب تأديبية للعزل كان مشوباً بعيب التعسف في استعمال السلطة.²

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على عزل الموظف العام.

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017، والمرسوم التنفيذي المحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017 ، على مجموعة من الآثار القانونية التي يرتبها قرار العزل بسبب إهمال المنصب،، وقد تتعلق هذه الآثار في مجال التسوية الودية والقضائية {أولاً} وقد تتعلق بالجانب المالي {ثانياً}.

أولاً: الآثار المرتبطة بالتسوية الودية والقضائية.

سنحاول معرفة الآثار القانونية التي يرتبها قرار العزل في مجال التسوية الودية ، ومعرفة الآثار القانونية التي يرتبها في مجال التسوية القضائية.

أ- الآثار القانونية المرتبطة بالتسوية الودية {التظلم}:

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 على أنه يجوز التظلم {جوازيًا وليس وجوبيًا}، بحيث يمكن للمعني اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون رفع

¹ حمدي سليمان قبيلات ، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ، ط 1 ، دور وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 ، ص 160.
² سليمان الطماوي ، مرجع سابق، ص 429 و ما بعدها .

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

تظلم أمام السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل، وهذا ما يستشف من كلمة "يمكن" الواردة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بقولها: { ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته }، وبهذا المعنى ساير هذا المرسوم القواعد العامة التي تجعل من إجراء التظلم جازيا، وليس وجوبيا.¹

ويكون تظلم ولائيا وليس تظلما رئاسيا، بحيث يجب على المعني أن يقدم تظلمه لدى السلطة التي أصدرت قرار العزل، وليس لدى السلطة الإدارية التي تعلوها، وهذا ما نصت عليه المادة 13 أعلاه، أما عن آجال التظلم فيكون في أجل شهرين، ابتداء من تاريخ تبليغه، وهذا يعني أن المخاطب بقرار العزل له أجل شهرين من تاريخ تبليغه تقديم تظلمه لدى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار.²

ب- الآثار القانونية المرتبطة بالتسوية القضائية:

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017، وقانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 على هذه الآثار، وتتمثل في امكانية رفع دعوى الإلغاء ضد قرار عزل الموظف، بمقتضى المادتين 801، 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008، و تكون المحكمة الإدارية هي المختصة في قرار عزل الموظف، إذا كان صادرا عن الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، بمقتضى المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويكون مجلس الدولة هو المختص في قرار عزل الموظف من المنصب، إذا كان صادرا عن السلطات الإدارية المركزية، بمقتضى المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008*، وبهذا المعنى كل القرارات الإدارية اللامركزية تكون من اختصاص المحاكم الإدارية، وتكون القرارات الإدارية المركزية من اختصاص مجلس الدولة.³

أما عن آجال الطعن القضائي فقد نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 عن آجال التظلم فقط. دون النص عن الأجل الممنوح للسلطة الإدارية للرد على التظلم المقدم من طرف المعني، وعن أجل رفع الدعوى القضائية،

¹ **غربي أحسن**، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة الدراسات والأبحاث، م 10، عدد 03، سبتمبر 2018، ص 425.

² نفس المقال، ص 425، 426.

• أنظر المواد 801، 901، القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن ق ا م و ا د، ج ج ج عدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

³ لمزيد من التفصيل حول الدعوى الإدارية أنظر عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، ج 02، ط 05، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 357.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

مما يفتح المجال إلى تطبيق الفقرة الثانية والثالثة والرابعة من المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008.

ثانياً: الآثار المترتبة على عزل الموظف العام.

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ، على الآثار المالية الناجمة عن هذا القرار، والتي تنقسم إلى:

أ- الآثار المالية قبل صدور قرار العزل : وتتمثل في:

- ✓ يخصم من الراتب المعني بقدر الأيام التي تغيب فيها إذا قدم مبرر مقبول للسلطة الإدارية بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 09 من هذا المرسوم.
- ✓ إذا التحق المعني بمنصبه ولم يقدم مبرراً مقبولاً للسلطة الإدارية، فإنه يخصم من راتبه بقدر الأيام التي تغيب فيها، وتسلط عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 09 من هذا المرسوم.¹
- ✓ إذا لم يلتحق المعني إلى منصبه رغم صحة تبليغ الإعدارين، فإنه يفقد حقه في الراتب بمقتضى المادة 10 من هذا المرسوم.
- ✓ يبقى منصب المعني شاغراً خلال شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل، بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 13 من هذا المرسوم، والتي تنص: على "لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة".²

ب- الآثار المالية بعد صدور قرار العزل:

يمكن شغل منصب الموظف المعزول بعد فوات أجل شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل، بمقتضى المادة 13 من هذا المرسوم، ويفقد الموظف المعزول حق الراتب ، كما يجب على المترص المستفيد من دورة تكوين، أن يسدد جميع مصاريف التكوين في حالة عزله بسبب إهمال المنصب أو خطأ تأديبي بمقتضى الفقرة الثانية المادة 30 من هذا المرسوم ، حيث يسرح الموظف المعزول دون إشعار سابق أو تعويض بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 25 من هذا المرسوم ولا يمكن للموظف

* تنص المادة 830 من ق ا م و اد على : "بعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم ، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه ، وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض"

¹ **بلال بلعالم**، قرار عزل الموظف في الوظيفة العامة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، م 10 ، ع 02 ، سبتمبر 2019 ، ص 680.

² نفس المقال ، ص 680 ، 681.

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

المتربص المعزول أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية في مدة 03 سنوات بمقتضى المادة 30 من نفس المرسوم.¹

¹ بلال بلغال ، المقال السابق ، ص 681

المطلب الثاني: إنهاء خدمة الموظف بتسريحه.

لا ريب ان العقوبات التأديبية التي ينص عليها المشرع في قانون الوظيفة العمومية والتي تفرضها السلطة الرئاسية على الموظف العمومي تهدف الى ضبط سلوك الموظف في أداء واجباته الوظيفية وتوجيهه للقيام بمهامه على اكمل وجه، اضافة الى كونها رادعا لإبعادهم عن اقتراف الاخطاء التأديبية وكل هذا بهدف ضمان المصلحة العامة التي ترنو الادارة الى تحقيقها.

وفي حال شذ الموظف عن السلوك الوظيفي السليم فإنه يرتكب خطأ تأديبيا سواء كان عمدا او اهمالا وبالتالي يتعرض الى فرض العقوبات التأديبية عليه بما يتناسب وجسامة الخطأ التأديبي المقترف من جانبه، ومن بين هذه العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف العام عقوبة التسريح التي تؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الادارة ، وللوقوف على مفهوم هذه العقوبة القاسية اي عقوبة التسريح التأديبي والآثار المترتبة عنها ، نقوم بتفريع المطلب كالتالي:

◀ الفرع الأول: مفهوم تسريح الموظف العام.

◀ الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على تسريح الموظف العام.

الفرع الأول: مفهوم تسريح الموظف العام.

يمتاز التسريح التأديبي بأهمية بالغة في إطار النظام التأديبي؛ كونه يشكل أخطر عقوبة تأديبية من حيث الجسامة تفرض على الموظف العام وهو يقوم على أساس الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف و فيما يلي نتناول تعريف التسريح {أولاً} ، صور التسريح {ثانياً} ، واجراءاته {ثالثاً}.

أولاً: تعريف التسريح.

أ- تعريف التسريح لغة:

من الفعل سَرَحَ أي أطلق و أرسل و أخرج ، و تفيد كلمة التسريح الأبعاد والاخلال ، وقد تقدم استعماله في القانون الجزائري بعد نقله عن القانون الفرنسي الذي عبر عنه بمصطلح { التسريح licenciement } نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من الهيئة المستخدمة.¹

ب- تعريف التسريح اصطلاحاً:

لم يعرف المشرع الجزائري التسريح ، بل اكتفى بذكره كإحدى الحالات التي قد تسلط على الموظف في نص المادة 163 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية² ، و قد صنف المشرع الجزائري عقوبة التسريح ضمن عقوبات الدرجة الرابعة ، وذلك بعد ارتكاب الموظف العمومي لخطأ جسيم ، حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.³

في الفقه الجزائري هناك من عرف عقوبة التسريح بأنها :{اجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول او التمتع بالمنحة اذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل اموال عمومية، او خاصة، او اختلاس اموال متعلقة بالخدمة}.⁴

وقد دأب الفقه المصري على استعمال مصطلح الفصل للدلالة على انتهاء الرابطة الوظيفية سواء كان هذا الانهاء ناتجا عن اتخاذ الاجراءات التأديبية او غيره من صور انتهاء وعرف الفصل بأنه: { قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المعاقب وجهة عمله وزوال رابطته الوظيفية }.⁵

¹ زياد عادل , **تسريح الموظف العمومي و ضماناته** , أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون , كلية الحقوق و العلوم السياسية , جامعة مولود معمري , تيزي وزو , 2016 , ص 18.

² أنظر المادة 163 , الأمر رقم 06-03 , السابق الذكر.

³ أنظر المادة 173 , من نفس الأمر.

⁴ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ، ص 438 .

⁵ عبد العظيم عبد السلام، منصور محمد احمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب،، د ط ، د دن ، د ب ن ، 2004 ، ص

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

وعرف التسريح في الفقه الفرنسي بأنه { اجراء اداري ينهي وظيفة الموظف العمومي لأسباب غير تأديبية دون الحصول على التقاعد}.¹

ومن ثم يمكن القول أن التسريح من اشد العقوبات جسامة ، إذ انه يؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية ولما يترتب من أثار وأضرار مادية على الموظف و على أسرته.²

ثانياً: صور تسريح الموظف العام.

أ- التسريح التأديبي:

حسب نص المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات : الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة ، الدرجة الرابعة ، هذه الأخيرة تضم التسريح ، و يفهم من هذا أن الموظف قد ارتكب أخطاء مهنية مصنفة في الدرجة الرابعة يترتب عنها إمكانية تسريحه³ والتي حددها المشرع على سبيل الحصر في المادة 181 تتمثل في:

- ✓ 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 .
- ✓ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة والإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- ✓ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .
- ✓ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمعت له بالتوظيف أو بالترقية.
- ✓ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر { ممارسة التكوين والتعليم أو البحث ، إنتاج أعمال علمية وأدبية أو فنية، كذلك سلك التعليم العالي والبحث العلمي والممارسين الطبيين المتخصصين}.

¹ Jean marie Auby, Ader Robert Ducos, **Droit administrative la fonction publique**, les bien publics, les travaux publics ,5 eme edition, dalloz, paris, 1979, p 128

² عبد القادر الشخلي ، الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العراقي ، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، جامعة القاهرة، 1999 ، ص 203.

³ بلعربي عبد الكريم ، نعيمى توفيق ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاقر السياسة و القانون ، ع 16 ، جانفي 2017 ، ص 202

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

ب- التسريح بغير الطريق التأديبي: تلجأ الإدارة إلى التسريح بغير الطريق التأديبي، عندما يكون الموظف غير قادر نهائياً على القيام بالخدمة؛ أي انعدام الكفاءة المهنية.¹ من استقراء نصوص قانون الوظيفة العمومي الجزائري النافذ يتبين انه نص على امكانية التسريح الاداري استنادا لسبب عدم الكفاءة المهنية ضد الموظف المتربص فقط دون الاشارة الى حالة الموظف الدائم حيث منح القانون سلطة تقديرية للادارة بخصوص تسريح الموظف المتربص تسريحا اداريا لعدم الكفاءة المهنية فقد جاء في نص المادة 85 أنه: {بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 اعلاه يتم : إما ترسيم المتربص في رتبته، وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، وإما تسريح المتربص دون اشعار مسبق او تعويض}.²

ثالثاً: اجراءات تسريح الموظف العام.

في حالة ثبوت الحالة المؤدية الى انتهاء خدمة الموظف بالتسريح ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة التأديبية (في تسريح الموظف) بقرار مبرر ، ولكن بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي ، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً من تاريخ إخطارها ، ويحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ، أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه في أجل 15 خمسة عشر يوماً ، ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية، وعليه أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهوده وعلى المجلس التأديبي أن يقدم قراراته مبررة في هذه القضية للموظف خلال 08 أيام الموالية لاتخاذ القرار ، وللموظف الحق في تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار ، إذن في حالة تثبت العقوبة على الموظف ، تقدم السلطة المختصة بإصدار قرار التسريح التأديبي ولا يمكن لهذا الموظف أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية (م 185 من الأمر 06-03).³

¹ معاوي عتيقة, رؤوف بوسعدية , المقال السابق ، ص 1729.

² مرايط خديجة , تسريح الموظف العام في ضوء الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر , مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية , م 01 , ع 08 , ص 260.

³ معاوي عتيقة, رؤوف بوسعدية , المقال السابق , ص 203.

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إجراء التسريح.

تخلف عقوبة التسريح العديد من الآثار القانونية اتجاه الموظف ، و تختلف هذه الآثار في حالة توقيع عقوبة التسريح {أولاً} ، عنها في حالة براءة الموظف أو الحكم بعقوبة أقل من الدرجة الرابعة {ثالثاً}

أولاً: في حالة توقيع عقوبة التسريح على الموظف المعني.

أول أثر ينتج عن عقوبة التسريح هو فقدان صفة الموظف ، فعقوبة التسريح تعتبر إحدى الحالات التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف التي نصت عليها المادة 216 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حينما نصت على " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :.....- التسريح " ، وقد منح القانون للموظف المعني بعقوبة التسريح حق تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار .¹

إن الموظف الصادرة في حقه عقوبة التسريح يمنع عليه التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية ، وهذه نتيجة منطقية باعتبار أن الموظف قام بارتكاب خطأ جسيم أحدث أضرار بإدارة العمومية وبالمسير الحسن للمصلحة العامة وبالتالي لا يمكن الاعتماد عليه بعد ثبوت الخطأ الجسيم الذي ارتكبه.

أما عن الآثار المترتبة عن التسريح من الوظيفة السامية أو إذا تم دعوة الموظف في قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بعد مضي سنة كاملة يحال إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناء على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن تتجاوز اثني عشر شهرا مدفوعة المرتب ، إثر هذه الإجازة يحال على التقاعد بعد أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة في نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة وفي حالة عدم توفرها يعاد إلى رتبته الأصلية إذا كان يملك صفة الموظف قبل تقلده الوظيفة السامية وإلا فيتم تسريحه.²

ثانياً: في حالة تبرئة الموظف أو حكم عليه بعقوبة أقل من الدرجة الرابعة.

في حالة تبرئة الموظف من الخطأ الجسيم المنسوب اليه ، أو حتى ان كان مرتكباً لفعل يستوجب العقوبة لكن اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء لم تفصل في القضية المعروضة عليها في الأجل الممنوحة لها ، فإن الموظف يعاد ادماجه في منصبه ابتداءً من تاريخ اجتماع

¹ حددتها المادة 175 ، الأمر رقم 03-06 ، السابق الذكر.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 222

الفصل الثاني: سلطات الإدارة في إنهاء خدمة الموظف بصفة نهائية

اللجنة المتساوية الأعضاء.¹

غير أن الموظف لا يحق له المطالبة بالتعويض عن المقابل المالي ، الذي لم يكن يتقاضاه أثناء فترة توقيفه ، لأن فترة التوقيف لا تعد فترة عمل مؤداة ، ما عدا الجزء الذي نصت عليه المادة 174 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، اذا ما تم تحديده في قرار التوقيف ، لأن مطالبة الموظف براتبه أثناء توقيفه يأتي مخالفا لما جاء في أحكام المادة 32 من الأمر السالف الذكر.²

¹ المراسلة رقم 1397 ، المؤرخة في 16 ديسمبر 2013 ، المتضمنة تاريخ سريان إعادة ادماج موظف تم توقيفه عن العمل اثر متابعة جزائية ثم تمت تبرنته.

* تنص المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لسنة 2006 على: { للموظف الحق بـبعد أداء الخدمة- في الراتب}
² المراسلة رقم 1397، السابقة الذكر.

خلاصة الفصل الثاني:

رغم أن علاقة الموظف بالإدارة تكون في الأصل دائمة كقاعدة عامة، إلا أن مقتضيات القانون والواقع قد تعرض العلاقة الوظيفية للانقطاع بصفة نهائية، وذلك بصورة طبيعية عن طريق الاستقالة أو الإحالة على التقاعد، أو الشطب بسبب الوفاة، كما قد تنتهي عن طريق تأديب الموظف بتفعيل إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، فقدان الجنسية، أو فقدان الحقوق المدنية أو السياسية، أو عن طريق التسريح كعقوبة تأديبية، إلا أن هذه الحالات تخلف العديد من الآثار بما يضمن حقوق الموظف العام و ذويه في حالة وفاته من جهة، والإدارة المستخدمة من جهة أخرى.

الخاتمة

إن الموظف العام هو يد الإدارة في ممارسة نشاطها وهو العنصر الأول في منظومة وسائلها، وهذا ما يستوجب على المشرع أن يسن قوانين تحفظ لهما حقوقهما وتضمن السير الحسن والفائدة المرجوة من علاقة كل طرف بالآخر، إذ حاول أن يضبط نظام سير المرفق العام بانتظام وباضطراد، الذي يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية، وتكشف النصوص المنظمة لجميع الحالات عن حماية واسعة للموظف العام، لا سيما إذا تعلق الأمر بسلطات الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة، الذي كان موضوع دراستنا، فتناولناه بالمناقشة والتحليل، وخلصنا من خلاله إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

1) نتائج الدراسة:

- ◀ المشرع ربط ممارسة الموظف العمومي في إنهاء علاقته بقرارات تصدرها السلطة الإدارية المختصة، حتى وإن كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون.
- ◀ على الرغم من اعتراف المشرع الجزائري بوضعية الإحالة على الاستيداع كحق للموظف، إلا أن هذا الاعتراف تحكمت فيه مقتضيات المصلحة العامة، مما أدى إلى تأرجح طبيعته بين حق إجباري يفرض على الإدارة بقوة القانون، وبين كونه حقا اختياريا، تعملُ بموجبه سلطتها التقديرية.
- ◀ الإحالة على الاستيداع حالة تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام، ويمكن اعتباره امتياز وفرصة تمنحها الإدارة المستخدمة للموظف قصد قضاء أمور شخصية.
- ◀ وضعية أداء الخدمة الوطنية رغم أنها تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة مؤقتة، إلا أنها تعد مساهمة فعالة في احتياجات الدفاع الوطني، و ما يعاب على المشرع في هذا الصدد أن الموظف يفقد راتبه و لا يستفيد إلا من المنحة المخصصة حسب الرتبة و حسب قانون الخدمة العسكرية.
- ◀ حالة الانتداب تؤدي إلى انقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة المستخدمة الأصلية إلا أنها تؤدي إلى اتصاله بأخرى، وكل هذا يصب في خدمة المصلحة العامة من جهة و مصلحة الموظف من جهة أخرى.
- ◀ الوضعية خارج الإطار بالرغم من أنها حالة من حالات إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة إلا أنها تسمح للإدارة باستغلال كفاءتهم و خبرتهم لصالح سير الإدارات و المرافق العمومية.
- ◀ نظم المشرع بدقة الإجراءات الواجب إتباعها لإصدار قرار العزل، باحترام جميع أركانها، مع تحديد الآثار المترتبة عنه سواء تعلق الأمر بالطعن الإداري، أو الطعن القضائي، أو تعلق الأمر بالجانب المالي، وذلك حتى لا تتعسف الإدارة في استعمال سلطتها، وضمان مبدأ المشروعية، وتوفير الضمانات القانونية للموظف.

◀ اهتم المشرع بتنظيم موضوع الاستقالة ، بتوضيح كيفية ممارسة هذا الحق ، من خلال ابراز أهم الضمانات الممنوحة للموظف العام ، والضوابط المفروض عليه مراعاتها تحقيقا للمصلحة الخاصة و المصلحة العامة في نفس الوقت ، حيث أكد على اعتبار الاستقالة حقا من حقوق الموظف مما يستدعي ضرورة حمايته، بتوفير ضمانات أساسية تحول دون اعتداء الإدارة عليه ، كما اعتبرها حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية ، بما يفرض ضرورة احاطتها بضوابط ضمانا لمبدأ الاستمرارية.

◀ يبنى قرار التسريح ضد الموظف العمومي المرسم على أساس الخطأ التأديبي الذي يرتكبه ، و يبنى على أساس عدم الكفاءة المهنية بالنسبة للعون المتريص .

◀ تمديد سن التقاعد لم يعد حكرا على الموظفين الذين يشغلون وظائف ذات تأهيل عالي ، والمهن ذات التأهيل النادر ، فبصدور المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد لسنة 2020 أصبح بإمكان الموظف {ة} أن يختار و يطلب منه مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد ، في حدود 05 سنوات.

و كخلاصة لهذه النتائج و اجابة على الاشكالية المطروحة آنفا ، نجد أن المشرع الجزائري في تنظيمه لأساليب إنهاء العلاقة الوظيفية ، وحفاظا على حقوق الموظف العام من جهة و استمرارية المرفق العام من جهة أخرى ، حفّ سلطات الادارة في إنهاء خدمة الموظف العام بالعديد من الشروط و الاجراءات والضوابط التي تحول دون التعسف في استعمالها، وهذا لا يعني أنها لا تقف في بعض الاحيان كحاجز أمام تمتع الموظف العام بحقوقه كاملة، والاستمرار في أدائه لمهامه بمرדودية وفعالية.

(2) الاقتراحات:

◀ ضرورة تدارك المشرع للثغرة القانونية الواردة بشأن عدم امكانية تسريح الموظف بعد ترسيمه بناء على حالة عدم الكفاءة المهنية، اذ لم يشر الامر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، سوى لإمكانية التسريح الاداري ضد الموظف المتريص، وحيث ليس بمستبعد ان يغدو الموظف عديم الكفاءة المهنية حتى بعد الترسيم، الامر الذي قد يقتضي تسريحه اداريا وإتاحة فرصة التوظيف لغيره ممن يتمتع بالكفاءة المهنية شريطة ايجاد معيار يضبط مثل هكذا حالات للحيلولة دون إجحاف الموظف.

◀ حبذا لو أن المشرع الجزائري يتولى بالتنظيم ما يرتبط انتهاء العلاقة الوظيفية من أسباب وأثار في قانون واحد.

◀ إعادة النظر في الآثار المالية التي يترتبها قرار العزل على الموظف العام، ولاسيما عدم توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية.

قائمة المصادر

و المراجع

أولاً: قائمة المصادر.

أ- القوانين:

- 1- القانون رقم 82-06، المؤرخ في 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج ج عدد 09، الصادرة في 02 مارس 1982.
- 2- القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر ج ج عدد 28 ، الصادرة في 05 يوليو 1983.
- 3- القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر ج ج ج عدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.
- 4- القانون رقم 08-09 ، المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، ج ر ج ج ج عدد 21 ، الصادرة في 23 أبريل 2008.
- 5- القانون رقم 14-06 ، المؤرخ في 13 أوت 2014 ، المتعلق بالخدمة الوطنية ، ج.ر ج ج ج عدد 48 ، الصادرة في 10 أوت 2014
- 6- القانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 ، المؤرخ في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ج ج عدد 78 ، الصادرة في 01 جانفي 2016 .
- 7- القانون رقم 20-06، المؤرخ في 28 أبريل 2020 ، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، ج ر ج ج ج عدد 25، الصادرة في 29 أبريل 2020.

ج- الأوامر:

- 1- الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر ج ج عدد 46 ، الصادرة في 08 يونيو 1966.
- 2- الأمر رقم 74-103 ، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 ، المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، ج ر ج ج ج عدد 99 ، الصادرة في 16 نوفمبر 1974 ، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 83-01 المؤرخ في 12 فيفري 1983 ، ج ر ج ج ج عدد 07 الصادرة في 14 فيفري 1983.
- 3- الأمر رقم 97-13 ، المؤرخ في 31 ماي 1997 ، المعدل و المتمم للقانون 93-12 ، المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ج ج عدد 38 ، الصادرة في 04 يوليو 1997.
- 4- الأمر رقم 05-01، المؤرخ في 02 فبراير 2005 المعدل و المتمم بالأمر رقم 70 - 86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980، المتضمن قانون الجنسية، ج ر ج ج ج عدد 15، الصادرة في 27 فبراير 2005.
- 5- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ج ج ج عدد 1 ، الصادرة في 08 يناير 2006.

د- المراسيم :

◀ المراسيم التشريعية:

1- المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، يحدث التقاعد المسبق ، ج ر ج عدد 34 ، الصادرة في 06 نوفمبر 1994.

◀ المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

◀ المراسيم التنفيذية:

1- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 ، المؤرخ في 27 مارس 1990 ، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، ج ر ج ج عدد 13 ، الصادرة في 28 مارس 1990.

2- المرسوم التنفيذي 94-187 ، المؤرخ في 26 يوليو 1994 ، المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ج ر ج ج العدد 44، الصادرة في 07 جويلية 1994.

3- المرسوم التنفيذي رقم 98-317، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 ، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج ج عدد 74 ، الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998.

4- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، المؤرخ في 12 نوفمبر 2017 ، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، ج ر ج ج عدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

5- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج ج عدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

6- المرسوم التنفيذي رقم 20-107 ، المؤرخ في 30 أبريل 2020 ، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ، ج ر ج ج عدد 27 ، الصادرة في 06 مايو 2020.

◀ الأحكام القضائية:

1- المحكمة العليا ، الغرفة الإدارية ، قضية رقم 118623 ، بتاريخ 11-01-1995 ، قضية "فريق ب" ضد "البلدية" ، المجلة القضائية ، ع 02 ، 1996

2- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 010005 ، مؤرخ في 20/01/2004، مجلة مجلس الدولة ، ع 5 ، 2004 .

◀ المراسلات:

- 1- المراسلة رقم 2237 ، المؤرخة في 1 مارس 2004 ، المتضمنة كيفية إعداد الموظفين الذين هم في حالة إهمال المنصب.
- 2- المراسلة رقم 1397 ، المؤرخة في 16 ديسمبر 2013 ، المتضمنة تاريخ سريان اعادة ادماج موظف تم توقيفه عن العمل اثر متابعة جزائية ثم تمت تبرئتها.

ثانيا: قائمة المراجع.

أ- الكتب:

◀ الكتب باللغة العربية:

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ط 02، د د ن ، الجزائر ، 1998 .
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 02 ، د د ن ، الجزائر ، 1978 .
- 3- حمدي سليمان قبيلات ، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ، ط 1 ، دور وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 . عبد اللطيف السيد رسلان ، عودة النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والتشريعة الإسلامية "دراسة مقارنة"، د ط ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر ، 1967 .
- 4- دمان محمد ذبيح ، شرح القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، د ط ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010 .
- 5- رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيف العمومي ، د ط ، دار النجاح ، الجزائر ، 2015 .
- 6- سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، د ط ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007 .
- 7- سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66 - 133 ، د د ن ، د ت ن ، الجزائر .
- 8- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 9- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 10- سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، د ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1971 .

- 11- شريف يوسف، حلمي خاطر، الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، د ط ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2008.
- 12- صالح دجال، الوجيز في الوظيفة العمومية ، ط 2005 ، محاضرات منشورة أقيمت على طلبه السنة الرابعة ليسانس.
- 13- عبد الرزاق بن خروف ، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري ، ج 1 ، د ط ، مطبعة حيرد، الجزائر ، 1998.
- 14- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة " مع التركيز على التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، د ت ن.
- 15- عبد العظيم عبد السلام، منصور محمد احمد، القضاء الاداري، قضاء التأديب،، د ط ، د د ن، د ب ن ، 2004 .
- 16- علاء الدين عشي ، مدخل القانون الاداري ، ج 1 " النشاط الاداري ، وسائل الادارة ، أعمال الادارة " ، د ط ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010.
- 17- علي العريان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة و تطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، الجزائر ، س ج 2014-2015.
- 18- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 1 ، دار جسر للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015.
- 19- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، ج 02، ط 05، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014 .
- 20- عيسى مومني ، المنار قاموس مدرسي للطلاب ، د ط ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2007 .
- 21- فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، د ط ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1991.
- 22- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط ، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 23- كمال زمر، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية ، د ط ، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014.
- 24- كنعان نواف ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، ط 01 ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة و النشر و التوزيع،الجزائر، 2003 .
- 25- محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الاداري ، د ط ، منشورات الحلبي الحقوقية، 2005.

26- محمد على الخلايلة ، القانون الاداري ، الكتاب الثاني ، د ط ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2015.

27- محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية "دراسة مقارنة"، د ط ، دار النهضة العربية، مصر، 1996.

28- مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد دار بلقيس ، د ط ، الدار البيضاء، الجزائر، د ت ن .

29- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، ط 2012 ، دار هومة، الجزائر ، 2012 .

◀ الكتب باللغة الأجنبية:

Jean marie Auby, Ader Robert Ducos, Droit administrative la fonction publique, les bien publics, les travaux publics ,5 eme edition, dalloz, paris, 1979

ب- لمعاجم و القواميس:

1- ابن منظور أبو الفضل جمال بن مكرم ،لسان العرب ، ج 9 ، د ط ، دار صادر، بيروت، 1991.

ت- الرسائل المذكرات الجامعية:

◀ رسائل الدكتوراه:

1- زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم

تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2016 .

2- عبد القادر الشخلي ، الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العراقي ، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، جامعة القاهرة، 1999.

◀ المذكرات:

1- خلف فاروق ، اجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الادارية، بن عكنون ، س ج 2002-2003.

2- دبذوب عبد الحكيم ، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية ،مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر -1- ، س ج 2012-2013 .

ج- المقالات:

1- بدري مباركة ،التنظيم القانوني للإسقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، ع 06 ، المركز الجامعي لتامنغست ، جوان 2014.

- 2- بلال بلغال، قرار عزل الموظف في الوظيفة العامة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، م 10 ، ع 02 ، سبتمبر 2019.
 - 3- بلعراي عبد الكريم ، نعيمة توفيق ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، ع 16 ، جانفي 2017 .
 - 4- عتيقة معاوي ، رؤوف بوسعدية ، وضعية الاحالة على الاستيداع بين الممارسة و قيد ضرورة المصلحة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، م 11 ، ع 01 ، أفريل 2020 .
 - 5- علي احمد اللهيبي ، انتداب الموظف و إعارته في القانون العراقي و المقارن ، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين ، العراق ، ع 17 ، د ت ن.
 - 6- غريي أحسن ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب ، مجلة الدراسات والأبحاث ، م 10 ، ع 03 ، سبتمبر 2018.
 - 7- محادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية ، المحكمة العليا، ج 02 ، د ع ، الغرفة الاجتماعية ، الجزائر ، 1997 .
 - 8- مرابط خديجة ، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، م 01 ، ع 08 ، د ت ن.
 - 9- مهدي بخدة ، النظام القانوني للاستقالة "دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري" ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، م 11 ، ع 02 ، 2019.
 - 10- نور الدين حامدي ،تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة البحوث السياسية و الإدارية ، ع 05 ، د ت ن.
- د- المواقع الإلكترونية:
- 1- تعليمية رقم 01، المؤرخة في 26 فيفري سنة 2004، المتعلقة بإعادة الإدراج و الاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة أو فترة الاستدعاء، www.dgfp.gov.dz
 - 2- ملتقى الموظف الجزائري ، الموقع الإلكتروني <http://www.mowazaf-dz.com> .

الملاحق

خلاصة الموضوع

خلاصة الموضوع

ان الهدف الأساسي للدراسة هو معرفة كيف نظم المشرع سلطات الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة و استخلاص مدى نجاعة ذلك ، اذ نجده سعى لسن قواعد قانونية تحفظ للموظفين حقوقه و تضمن السير الحسن للإدارات و المرافق العمومية ، وفي هذا الصدد نميز بين سلطات الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة مجسدة في وضعية الاحالة على الانتداب والوضعية خارج الاطار اين تتقطع علاقة الموظف بإدارته الأصلية و تتصل بأخرى ، ونجد أيضا وضعية الخدمة الوطنية التي تساهم في تلبية احتياجات الدفاع الوطني ، ووضعية الاحالة على الاستيداع، و بين سلطات الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية عن طريق عدة قرارات متمثلة في قرار عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، وقرار التسريح التأديبي أو التسريح بسبب انعدام الكفاءة المهنية بالنسبة للعون المتربص، كما نجد أيضا الشطب بسبب الوفاة أو الاحالة على التقاعد ، حيث أن المشرع الجزائري في تنظيمه لأساليب إنهاء العلاقة الوظيفية ، وحفاظا على حقوق الموظف العام من جهة و استمرارية المرفق العام من جهة أخرى ، حفّ سلطات الادارة في انهاء خدمة الموظف العام بالعديد من الشروط و الاجراءات والضوابط التي تحول دون التعسف في استعمالها، وهذا لا يعني أنها لا تقف في بعض الاحيان كحاجز أمام تمتع الموظف العام بحقوقه كاملة، والاستمرار في أدائه لمهامه بمردودية وفعالية.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
—	آية قرآنية.....
—	شكر وتقدير.....
—	الإهداء.....
—	قائمة المختصرات.....
04_01	مقدمة.....
34_05	الفصل الأول: سلطات الادارة في إنهاء خدمة الموظف العام بصفة مؤقتة.....
21_06	المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بصفة مؤقتة عن طريق الانتداب والاحالة على الاستيداع.....
13_07	المطلب الأول: وضعية الانتداب.....
11_08	الفرع الأول: مفهوم وضعية الانتداب.....
13_12	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على وضعية الانتداب.....
21_14	المطلب الثاني: وضعية الاحالة على الاستيداع.....
19_15	الفرع الأول: مفهوم وضعية الاحالة على الاستيداع.....
21_20	الفرع الثاني: الآثار القانونية الاحالة على الاستيداع وانتهاءه.....
33_22	المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة عن طريق الوضعية خارج الاطار والخدمة الوطنية.....
27_23	المطلب الأول: الوضعية خارج الاطار.....
26_24	الفرع الأول: مفهوم الوضعية خارج الاطار.....
27_26	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الوضعية خارج الاطار وانتهاءها.....
33_28	المطلب الثاني: وضعية الخدمة الوطنية.....
30_29	الفرع الأول: مفهوم وضعية الخدمة الوطنية.....
33_31	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية.....
34	خلاصة الفصل الأول.....
68_35	الفصل الثاني: سلطات الادارة في إنهاء خدمة الموظف العام بصفة نهائية.....
52_36	المبحث الأول: الإنهاء الطبيعي لخدمة الموظف العام بصفة دائمة.....
47_37	المطلب الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب الاستقالة أو الاحالة على التقاعد.....
42_38	الفرع الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب الاستقالة.....
47_42	الفرع الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بسبب الاحالة على التقاعد.....
52_48	المطلب الثاني: إنهاء خدمة الموظف العام بشطب الموظف في حالة وفاته.....
51_49	الفرع الأول: النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف بسبب وفاته.....
52_51	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن شطب الموظف العام بسبب وفاته.....
67_53	المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف بسبب خضوع الموظف العام للتأديب.....
61_54	المطلب الأول: إنهاء خدمة الموظف العام بعزله.....

فهرس المحتويات

58—55	الفرع الأول: النظام القانوني لعزل الموظف العام.....
61—58	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على عزل الموظف العام.....
67—62	المطلب الثاني: انتهاء خدمة الموظف العام بتسريحه.....
65—63	الفرع الأول: مفهوم تسريح الموظف العام.....
67—66	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على تسريح الموظف العام.....
68	خلاصة الفصل الثاني.....
70—69	الخاتمة.....
76—71	قائمة المصادر والمراجع.....
78—77	الملاحق.....
79	خلاصة الموضوع.....
81—80	فهرس المحتويات.....

خلاصة الموضوع:

ان الهدف الأساسي للدراسة هو معرفة كيف نظم المشرع سلطات الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة واستخلاص مدى نجاعة ذلك ، اذ نجده سعى لسن قواعد قانونية تحفظ للموظفين حقوقه و تضمن السير الحسن للإدارات و المرافق العمومية ، وفي هذا الصدد نميز بين سلطات الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة مجسدة في وضعية الاحالة على الانتداب والوضعية خارج الاطار اين تنقطع علاقة الموظف بإدارته الأصلية و تتصل بأخرى ، ونجد أيضا وضعية الخدمة الوطنية التي تساهم في تلبية احتياجات الدفاع الوطني ، ووضعية الاحالة على الاستيداع، وبين سلطات الادارة في انهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية عن طريق عدة قرارات متمثلة في قرار عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، وقرار تسريح التأديبي أو التسريح بسبب انعدام الكفاءة المهنية بالنسبة للعون المتربص، كما نجد أيضا الشطب بسبب الوفاة أو الاحالة على التقاعد ، حيث أن المشرع الجزائري في تنظيمه لأساليب إنهاء العلاقة الوظيفية ، وحفاظا على حقوق الموظف العام من جهة و استمرارية المرفق العام من جهة أخرى ، حفّ سلطات الادارة في انهاء خدمة الموظف العام بالعديد من الشروط و الاجراءات والضوابط التي تحول دون التعسف في استعمالها، وهذا لا يعني أنها لا تقف في بعض الاحيان كحاجز أمام تمتع الموظف العام بحقوقه كاملة، والاستمرار في أدائه لمهامه بمرדودية وفعالية.