

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد دراية-أدرار-



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء
التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ الدكتور

لعلى بوكميش

إعداد الطالبتين

❖ لوصيف ياقوتة

❖ عبادي سعيدة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة ادرار	أ. بوشنة ليلي
مشرفا ومقررا	جامعة ادرار	أ.د. لعلى بوكميش
عضوا مناقشا	جامعة ادرار	أ. لعجال منيرة

السنة الجامعي: 2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and
Scientific Research
University Ahmed Draia of Adrar
The central library



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أحمد دراية- أدرار
المكتبة المركزية
مصلحة البحث البليوغرافي

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): اللك بوكميت
المشرف مذكرة الماستر الموسومة بـ الانتعاش علاقة المؤلف العام بإدارة العامة
في الشريعة الإسلامية
من إنجاز الطالب(ة): لوميغا باقوتة
و الطالب(ة): عيادي سعيبة
كلية: الحقوق والعلوم السياسية
القسم: الحقوق
التخصص: السنن قانون اداري
تاريخ تقييم / مناقشة: 2022/05/29

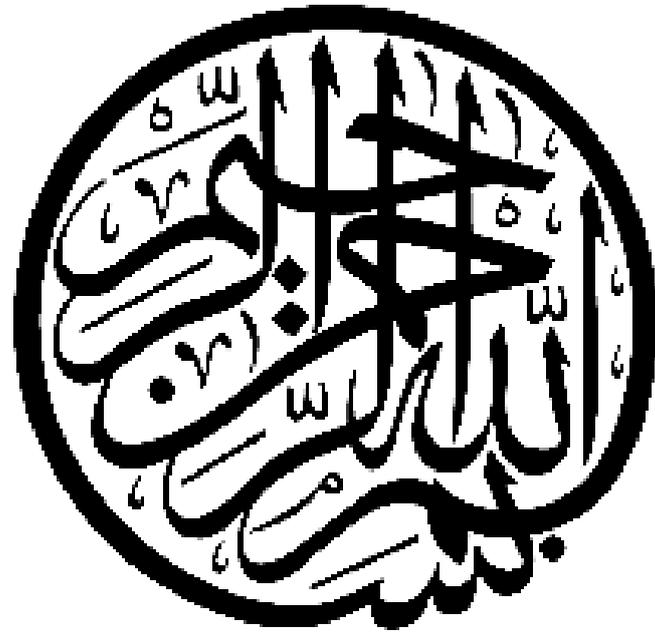
أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويمكنهم إيداع النسخ الورقية (02) والايكترونية (PDF).

امضاء المشرف:

أدرار في: 2022/06/15



ملاحظة: لا تقبل أي شهادة بدون التوقيع والمصادقة.



﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

إهداء:

اهدي ثمرة جهدي إلى:

من قال فيهما سبحانه وتعالى "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما

ربيانا صغيرة

إلى نبع الحنان ومصدر سعادتني والهام وصاحبة الفضل على مر الزمان

إلى التي مهما قلت فيها فلن أوفيها حقها..... "أمي الغالية".

إلى روح أبي الطاهرة الذي كان سندي في هذه الحياة وسر سعادتني ونجاحي

إلى الذي علمني الخوض في غمار الحياة إلى الذي افتخر بالانتساب

إليه....."أبي العزيز" رحمة الله عليه واسكنه فسيح جناته.

إلى الشموع النيرة التي تحطني وإخواني وأخواتي..... كل واحد بإسمه.

إلى جميع عائلاتي وإلى زوجة أبي الطيبة وإلى جميع صديقاتي التي تربطني بهم الأخوة

والحبة..... وإلى كل من عرفني بهم دروب الحياة العلمية بصفة

عامة وبالجامعة بصفة خاصة. إلى هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

ياقوتة

إهداء:

إلى أبي العطوف.....قدوتي ومثالي الأعلى في الحياة.

إلى أمي الحنونة.....لا أجد كلمات يمكن إن تمنحها حقها فهي ملحمة الحب وفرحت

العمر ومثال التفاني والعطاء.

إلى أخواتي من أكبرهم إلى أصغارهم سنأ.....سندي وعضدي ومشاطري أفرحي وأحزاني.

إلى صديقاتي أسمى رموز الوفاء والمحبة.

إلى جميع الأخلاء، أهدي إليكم بختينا العلمي

سعيدة

شكر و عرفان:

وقبل كل شيء نحمد الله سبحانه وتعالى على نعمته ورحمته الواسعة على كل شيء الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

فالشكر لك حتى ترضى والشكر لك إذا رضيت والشكر لك بعد الرضى
نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف " لعلى بوكميش " الذي رافقنا خلال إنجاز هذا العمل
وكما أتقدم بالشكر إلى السيد "هداجي احمد" مدير الموارد البشرية جامعة أدرار الذي ساعدنا
ولم ييخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة.
وأتقدم أيضا بالشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة لكافة الأطوار الدراسية من الإبتدائي إلى
الجامعي.

والى كل من ساهم ولو بقليل بمد يد العون لإنجاز عملنا هذا.
كما نتقدم بالشكر الخاص إلى الوالدين والى كل الأصدقاء اللواتي ساعدونا في إتمام هذا العمل
وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

ياقوتة، سعيدة

قائمة المختصرات:

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

- ج: جزء

- ط: طبعة

- س: السنة

- ص: الصفحة

- ج، ر، ج، ح : جريدة رسمية الجمهورية الجزائرية

مقدمة

الوظيفة العمومية ضرورية في حياة الإنسان، ليس من الناحية الاقتصادية فحسب، بل من الناحية الاجتماعية أيضا، لأنها تشكل رقي الإنسان وتسمح له بإظهار مؤهلاته وقدراته البدنية والعقلية. كما توفر له الراحة النفسية بما يمنح له مزايا مادية ومعنوية.

كما تعتبر الوظيفة العمومية الوسيلة الأساسية لممارسة الدولة سيادتها المتمثلة في ضمان استمرارية المرافق العامة داخل الدولة أولا ثم تحسين الجودة في الخدمة العمومية بشكل مضطرد كما تعتبر أيضا حقا دستوريا منحتة الدولة لكل المواطنين دون استثناء وذلك وفق لمجموعة من الشروط التي يحددها النظام القانوني الخاص بتسيير مسار الحياة المهنية للموظف العام في الوظيفة العمومية، من بداية التعيين إلى غاية انقضاء علاقة بالإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها.

كما أن الحياة المهنية ليست أبدية، فلا بد لها من النهاية وذلك بتوفر مجموعة من الحالات المقررة قانونيا المتمثلة في الوضعيات القانونية، ويترتب عنها انقطاع المؤقت للرابطة الوظيفية، وحالات انقطاع التي تكون بصفة دائمة والمتمثلة في (الاستقالة، والتقاعد والتسريح والعزل والوفاة) وهي موضوع الدراسة.

- أهمية الدراسة :

تظهر أهمية لدراسة هذا الموضوع لما له من أهمية بالغة في مجال الوظيفة العمومية بارتباطه بالمسار المهني للموظف، من خلال إبرازها في حالات انتهاء الرابطة الوظيفية ومعرفة الحقوق والواجبات التي تكون للموظف بعد هذا الانتهاء، من خلال تنظيمه لإحكامه بدقة، لتمكنه من معرفة أسباب الوضعيات التي تتح له توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة مع الإدارة أثناء حياته المهنية لإحتياجاته العائلية والشخصية، فضلا عن معرفة مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية التي تسمح له بتحويل من إدارة إلى أخرى والضمانات الممنوحة له.

-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أحكام إنتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، وتحديد الآثار القانونية المترتبة على قرار انتهاء الوظيفة بصفة مؤقتة ودائمة، و المقررة في أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

-أسباب اختيار الموضوع

الدافع الذي أدى بينا إلى اختيار موضوع هذا البحث يرجع عدة الأسباب شخصية و موضوعية.

أ) بالنسبة للأسباب الشخصية تمثل:

في ميولنا إلى موضوع البحث وهو من المواضيع القانون الوظيفية العمومية الذي له صلة ودور أساسي ومهم في الحياة المهنية للأشخاص
ب) أما بالنسبة للأسباب الموضوعية تتمثل في:

-التعرف عن الأسباب التي تؤدي إنهاء علاقة الموظف العام بمؤسسته الأصلية.

-التعرف عن الآثار التي قد تطرأ عن إنهاء علاقة الموظف العام بالإدارة.

-إشكالية الدراسة:

باعتبار أن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية تمتاز بالديمومة، ومادامت هذه العلاقة لها بداية من حيث إصدار قرار التعيين ونهاية لأسباب معينة، فقد حاول المشرع الجزائري أن يفرض لها أحكام خاصة نص عليها في قانون الوظيفة العمومية، ولنتمكن من استقراء وتحليل تلك الأحكام التي تتعلق بالانتهاء يمكن طرح الإشكالية الآتية:

-ما هي حالات انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري؟

وعليه يمكن تفريع الإشكالية إلى عدة تساؤلات وهي:

- ما هي الحالات الدائمة والمؤقتة لإنهاء علاقة الموظف العام بالإدارة في ضوء التشريع الجزائري؟

- ما هي الآثار المترتبة عن انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة في ضوء التشريع الجزائري ؟

- المنهج المتبع:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف مختلف الحالات التي تنتهي فيها علاقة هذا الموظف بالإدارة، ووصف الآثار اللازمة عن انتهاء هذه العلاقة، كما تم الاعتماد كذلك على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل وشرح مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة.

- الصعوبات الدراسة

من الصعوبات التي وجهتنا للإيجاز هذه قلة المراجع المتخصصة حول الموضوع، وكذا ضيق الوقت... الخ

- خطة الدراسة:

من أجل تحليل ومعالجة الإشكالية المطروحة فإننا قسمنا هذا العمل إلى فصلين، حيث درسنا في الفصل الأول أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف في ضوء التشريع الجزائري، حيث تم تخصيص المبحث الأول الأسباب المؤقتة لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف والمبحث الثاني الأسباب الدائمة لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف. أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه الآثار الناتجة عن أسباب إنقضاء العلاقة الوظيفية في ضوء التشريع الجزائري، حيث تضمن المبحث الأول الآثار المؤقتة لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف والمبحث الثاني الآثار الدائمة لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف.

الفصل الأول

أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف في

ضوء التشريع الجزائري

تمهيد:

سنحاول الإجابة عن التساؤلات المطروحة المتمثلة في: - ما هي الحالات الدائمة والمؤقتة لإنهاء علاقة الموظف العام بالإدارة في ضوء التشريع الجزائري؟ وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول الأسباب المؤقتة لإنقضاء الرابطة الوظيفية للموظف، والمبحث الثاني الأسباب الدائمة لإنقضاء الرابطة الوظيفية للموظف.

المبحث الأول: الأسباب المؤقتة لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف

قد تطرأ على الموظف العام أثناء مساره المهني تغييرات معينة تجعله يتوقف عن علاقته بالإدارة التي ينتمي إليها بصفة مؤقتة، وذلك من خلال الوضعيات القانونية التي يوضع فيها الموظف وفقاً للحالة التي يكون فيها فقد أدرجها المشرع الجزائري في المادة 127 من الامر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمثلة في:

المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة

يعتبر الالتزام بالقيام بالخدمة، أول شرط للإلتحاق بالوظيفة العمومية. كما يعتبر أيضا من إحدى الوضعيات التي يتم من خلالها إلى الإنقضاء المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة العامة، وعليه قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين خصصنا الفرع الأول لعريف وضعية القيام بالخدمة، والثاني لحالات القيام بالخدمة.

الفرع الأول: تعريف وضعية القيام بالخدمة

هي وضعية التي يوضع فيها الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو المنصب الذي عين فيه، وهذا طبقا لنص المادة 128 من الامر 06-03.¹

¹ شرقية لندة، الوضعيات القانونية و الأساسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون العام، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2020، ص7.

ويعرفها أيضا علاء الدين عشي (بأنها الوضعية الاعتيادية للموظف والتي يكون من خلالها في الخدمة الفعلية، ويمارس وظائف المطابقة لمنصبه ورتبته).¹

كما أنه لم يستثنى الموظف الذي يوجد في عطلة سنوية أو في عطلة مرضية أو بسبب حادث عمل أو عطلة أمومة، أو موظف مرخص له بالغياب لأسباب دراسية حسب مقتضيات المادة 208 من نفس الأمر و المادة 212 المتعلق بالغياب المرخص به بمرتب لأسباب تتعلق بزواج الموظف أو ازدياد مولود أو زواج أحد الفروع، أو وفاة زوج الموظف أو أحد أصوله أو فروعه أو حواشيه المباشرين له ولزوجه.²

الفرع الثاني: حالات القيام بالخدمة

يوجد حالتين لوضعية القيام بالخدمة يمكن الخلط بينهما وعليه سنقوم بتوضيح فك الغموض بينهم من خلال وضع تعريفا مفصلا لكل واحدة منهما على حدى المتمثلة في كل من وضعية القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها، وحالة الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية.

أولا: حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليه:

لقد نصت المادة 130 انه: "يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة الوطنية لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط و الكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة".³

¹ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، دون طبعة، دار هومة، الجزائر مرجع سنة 2012، ص130.

² دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دون ط، دار الهدى، الجزائر، س2010، ص40.

³ موسى بودهان، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2011، ص156.

وقد نصت أيضا المادة 5 من المرسوم التنفيذي¹ على جواز وجود الموظف العمومي الذي ينتمي لبعض الأسلاك في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها، وذلك بناء على قرار مشترك بين الوزراء المختصين والمديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري يحدد تعداد الأسلاك المعنية لكل مؤسسة أو إدارة عمومية، أما عن تسير المسار المهني للموظف العمومي الموجود في حالة القيام بالخدمة، يكون من قبل المؤسسة أو الإدارة الموضوع لديها حسب الرتبة التي ينتمي إليها، وهذا بالرجوع إلى نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

ثانيا: حالة الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية

هي حالة مستحدثة جاء بها المرسوم التنفيذي ولم يأتي بها من قبل في الامر 06-03، حيث يجوز طبقا لنص المادة 08 من نفس المرسوم وضع الموظف العمومي الموجود في حالة نشاط وخدمة تحت تصرف فقط جمعيات وطنية تهدف إلى تحقيق المصلحة أو المنفعة العامة مع مراعاة القوانين الخاصة لكل قطاع ، ويشترط لذلك:

- يجب على الموظف العمومي أن يتمتع بمؤهلات تتوافق مع موضوع واختصاصات ومهام الجمعية الوطنية.

- أن يوضع الموظف المعني لممارسة مهامه بالجمعية في نفس الرتبة التي ينتمي إليه في مؤسسته الأصلية.

¹ المرسوم التنفيذي 20-373 مؤرخ في 26 ربيع جماد الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، جريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، عدد77، صادرة في 05 جمادى الأولى عام 2020 الموافق 20 ديسمبر 2020.

- أن تكون وضعية تحت تصرف بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية وبعد موافقة من الموظف المعني.
- وان تكون عبارة عن اتفاقية يتم إبرامها من طرف المؤسسة أو الإدارة التي تملك سلطة التعيين و الجمعية الوطنية وهذا ما نصت عليه المادة 13 من نفس المرسوم.¹

المطلب الثاني: الانتداب

يشمل مفهوم الإنتداب التعاريف المختلفة لوضعية الانتداب سواء من خلال النصوص القانونية أو من التعاريف الفقهية، وكذا تحديد صور الانتداب، وصولاً إلى تحديد الشروط وإجراءات الانتداب.

الفرع الأول: تعريف الانتداب

يمكن تعريف الانتداب بالرجوع إلى عدة تعاريف التشريعية التي جاء بها المشرع الجزائري والمنصوص عليها في الامر 06-03، وكذا رأي بعض الفقهاء لمفهوم الانتداب.

أولاً: معنى الانتداب

أ) المعنى التشريعي لحالة الانتداب: الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. وهو أحد الوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف، بقوة القانون أو بناء على

¹ قروف جمال، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، سنة 2020، ص 145-146.

طلب منه، وذلك حسب الشروط و الكيفيات المحددة في المواد 134-135 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جولية 2006.¹

- لقد كرسا المشرع الجزائري في تحديد مفهوما دقيقا لوضعية الإنتداب التي يتم من خلالها إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة العامة أو المؤسسة التي ينتمي إليها. بموجب نص المادة 133 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على انه " حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الاقدامية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، والانتداب قبل للإلغاء."²

وبالرجوع للامر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 41 منه، على انه: " الإلحاق هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل في هذا الإطار الاستفادة من حقوق في الترقية والتقاعد"³

¹ عبد الحكيم سواكر، دليل التسيير الخاص بمسيرة الموارد البشرية في القطاع الوظيفية العمومية، تقترح سلسلة مواضيع حول الوظيفة العمومية، غيلزان، الجزائر، س. 2020 ص 82.

² الامر 06-03. المؤرخ في 28/02/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج، ر، ج، ج)، الصادرة في 01/03/2006.

³ الامر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1996، المتضمن بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج، ر، ج، ج)، الصادرة في 08 يونيو 1996.

ب) المعنى الفقهي لحالة الانتداب: يعرف بعض الفقهاء القانون الإداري الانتداب بأنه وضعية وظيفية، يسمح بوضع الموظف العام خارج الدائرة التي ينتمي إليها أو أشغال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية في الدائرة نفسها مع بقاءه مستفيداً من الحقوق المقررة لوظيفته الأصلية.¹

ويعرفه الدكتور محي الدين قيسي على أنه (إعفاء الموظف مؤقتاً من مهام وظيفته الأصلية وإسناد مهمة أخرى إليه مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وحقه في التدرج والترقية والترفع والتقاعد في إدارته الأصلية).²

بحيث يحتفظ الموظف في هذه الحالة بكامل الحقوق المرتبطة بمركزه القانوني، فهو يستفيد الأقدمية المكتسبة في رتبته الأصلية وحق الترقية بالدرجات حسب المدة المتوسطة في سلكه الأصلي.³

ثانياً: صور وشروط الانتداب

يمكن أن نميز بين صورتين من الانتداب، فقد يكون انتداب بقوة القانون، ويمكن أن يكون بناءً عن طلب من الموظف المعني.⁴

¹ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري الوظيفية العامة والعقود الإدارية، والأموال العامة، ج.2، ط. الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، س.2015، ص67.

² محي الدين قيسي، القانون الإداري العام، ط. الأولى، منشورات، الحلبي الحقوقية، لبنان، س.2007، ص347.

³ هاشمي خريفي، مرجع سابق، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دون ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، س.2002، ص169-174.

⁴ علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص232.

1- صور الانتداب:

ا) الانتداب بقوة القانون: حيث نصت المادة 134 من الأمر انه: " يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكّنه من ممارسة وظيفة عضو في الحكومة، عهدة إنتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، وظيفة عليا للدولة أو منصب عال 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 الدولة في المؤسسات أو الهيئات دولية، متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما يم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".¹

وهو نفس الأمر الذي جاء به الامر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وعليه سنحاول شرحها على النحو الآتي:

1- الانتداب لممارسة وظيفة عضو في الحكومة: ويكون ذلك عن طريق تعيينه كوزير أو وزير منتدب أو كاتب لدى وزارة معينة مكلف بمهمة، وهو أمر يحصل غالباً بعد إجراء الانتخابات أو بعد كل تعديل حكومي، ويكون الاختيار في هذا الصدد على أساس الكفاءة أو الانتماء السياسي.²

¹ الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق.

² عوماري فاطمة الزهرة، الانتداب في التشريع الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، أبريل، س. 2020، ص 35.

2- الإنتداب من أجل العهدة إنتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية: المتمثلة في تمكين الموظف من ممارسة مهام بصفة منتخب في المؤسسات الوطنية أو الجماعات المحلية كرئيس للمجلس الشعبي البلدي أو الولائي.¹

وذلك لتكريس لما نصت عليه المادة 56 من الدستور 2020 المؤرخ في 2020/12/3.²

3- الانتداب لممارسة وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها: طبقا لما جاءت به المادة 10 من الامر 06-03 في فقرتها الثانية³ حيث تعرف المناصب العليا بأنها "هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية" كما نصت المادة 11 من الأمر على أنه: "تنشأ المناصب العليا المذكورة في المادة 10 أعلاه عن طريق: القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، والنصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي".

4- الانتداب لتولي عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

¹ عمامرة حورية، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وأثارها على المسار المهني للوظيفة العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون الإداري، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، س. 2021، ص 38.

² أنظر المادة 56 من المرسوم الرئاسي، 2-442، المؤرخ في 2020/12/3، (ج، ر، ج، ج)، عدد 82، الصادرة في 2020/12/20 المتضمن تعديل الدستور، (ج، ر، ج، ج)، الصادرة في 2020/12/20.

³ انظر المادة (10، 11)، من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

وذلك استنادا إلى ما جاءت بيه المادة 69 في فقرتها الأولى التعديل الدستوري 2020 على أن " الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون"¹ و المادة 35 من الأمر 03-06² على أن "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

5- الانتداب من أجل متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة: حيث نصت المادة 38 من نفس الأمر على " الموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" و ما جاءت به المادة 104 على انه " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسن تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة" و المادة 105 "تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك عن طريق التنظيم".

6- الانتداب من اجل تمثيل الدولة في مؤسسات أو الهيئات دولية:

7- الانتداب من أجل متابعة تكوين أو دراسات: حيث نصت المادة 43 من الفقرة الأولى منها من الامر 03-06 على "أن يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم"³.

¹ المرسوم الرئاسي 2-442، المؤرخ في 2020/12/3، المرجع السابق.

² انظر المادة 35 من الامر 03-06، المتضمن بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ انظر المادة 43 من الفقرة 2 من الامر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق.

ب) الانتداب بطلب من الموظف المعني: وهي الوضعية المنصوص عليها ضمن المادة 135 والتي تجيز انتداب الموظف بناءً عن طلب منه لتمكينه من ممارسة مهام ونشاطات لدى إدارات أو مؤسسات عمومية أخرى ويتم انتداب في هذه الحالة بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها (6) أشهر ومدة قصوى قدرها (5) سنوات، وعند انتهاء المدة المحددة للانتداب يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي.¹

حيث نصت المادة المذكورة أعلاه من الامر 06-03 انه "يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و- أو في رتبة غير رتبته الأصلية،
- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منها،
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو الهيئات دولية.²

2- شروط الانتداب:

للاستفادة الموظف من ممارسة وضعية الإنتداب لأبدي من توافر مجموعة من الشروط لتمكينه من ممارسته هذه الوضعية وتمثل هذه الشروط كالاتي:

- جعل المشرع الجزائري أمر الترسم شرطا ضروريا لوضعية الانتداب في مؤسسة أو إدارة عمومية. نستخلص من هذا الشرط أن المشرع نافي الموظف الذي هو في وضعية التربص بمعنى الذي لم يتم انقضاء فترة تربصه بعد من الاستفادة من وضعية الإنتداب، وهذا ما نصت عليه

¹د.علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص233.

²الأمر 06-03، المتضمن بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سابق.

المادة 88 من الامر 03-06 على انه "لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع".

- لا يحق أن ينتدب إلا العمال الذين تتوفر فيهم شروط الشهادات العلمية أو المؤهلات التي

تسمح لهم أن يلتحقوا بسلك مرتب على الأقل الصنف 13

- ويشترط أيضا أن يتم الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر والمدة القصوى قدرها

خمسة (5) سنوات بناء على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الأصلية.¹

- صدور قرار وضعية الانتداب من الجهة الإدارية المختصة، بالرجوع لنص المادة 95 من

الامر 03-06.

- استشارة اللجان المتساوية الأعضاء بشأن الوظيفة الانتداب، وهذا ما أكدت عليه المادة 64

من نفس الأمر أن "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص

الحياة المهنية للموظفين.

- عدم جواز انتداب الموظف إلى وظيفة اقل في الانتداب لا يكون إلا في الوظيفة التي تكون في

نفس الدرجة الوظيفة الأصلية أو في الوظيفة تعلوها مباشرة أو مناصب عليا حيث لا يضار

الموظف من قرار الانتداب.²

¹ حماية سهام، الوجيز في انتداب الموظف العام، دون ط، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، الجزائر، س.2014، ص 13-144.

² عمامرة حورية، مرجع سابق. ص 41-42.

الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على الإنتداب

يقصد بإجراءات الإحالة على الانتداب تلك المراحل القانونية التي اجزها القانون للسلطة الإدارية المختصة وفق النصوص والتنظيمات ذات الصلة بالوضع، ويتم إحالة الموظف على الانتداب بقرار أو مقرر إداري فردي، يصدر عن السلطة المؤهلة هي تلك التي تمارس صلاحيات التعيين والتسيير الإداري، كالوزير في الإدارة المركزية والوالي في الولاية و إضافةً إلى ذلك اشترط ضرورة استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمراً إلزامياً، غير أن هذه الاستشارة تستلزم في حالة الانتداب الإداري المتعلق بصورة الانتداب بطلب من الموظف بإرادته دون الانتداب المتعلق بقوة القانون¹.

المطلب الثالث: الإحالة على الاستيداع

سنقسم هذا المطلب إلى الفرعين الفرع الأول تعريف الإحالة على الاستيداع وصوره والفرع الثاني شروط وإجراءات الإحالة على الاستيداع.

الفرع الأول: تعريف الإحالة على الاستيداع وصوره

أولاً: المقصود بالإحالة على الاستيداع

أن الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالأجر والترقية والتقاعد، إلا انه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في

¹عوماري فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص39.

الرتبة،¹ طبقا لما نصت عليه المادة 145 من الامر 06-03 والمادة 43 من المرسوم التنفيذي على انه " تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الاقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع"² وعرفها الأستاذ دمان ذبيح عاشور (الاستيداع معناه أن يتوقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة ووفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها).³

ثانيا: صور الإحالة على الاستيداع

تتم وضعية الإحالة على الاستيداع في صورتين هما:

(أ) الإحالة على الاستيداع بقوة القانون: حيث تطبق هذه الصورة وفقا للحالات المنصوص عليها أحكام المادة 146 من الامر 06-03 وهي كالتالي:

- لأسباب مرضية تتعلق أساسا بأحد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم الحالة المرضية الناتجة بالخصوص بسبب حادث أو إعاقة أو مرض خطير كالسرطان مثلا وما شابه ذلك.

- إذا تعلق الأمر بتربية طفل بالنسبة للزوجة قبل أن يتجاوز سنه 5 سنوات.

- بالنسبة للموظف الذي رغب في الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير محل إقامته.

¹ كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دون ط، دار هومة، الجزائر، س 2003، ص 45.

² انظر المادة 43 من مرسوم تنفيذي رقم 20-373 يتعلق بالوضعية القانونية الأساسية للموظف، مرجع سابق.

³ دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 45.

- إذا كان الموظف عضوا مسيرا لحزب سياسي، هذا ما نصت عليه المادة المذكورة أعلاه من نفس الأمر.¹

ب) الإحالة على الاستيداع بناء على طلب من الموظف: حيث نصت 4 من المرسوم التنفيذي² منه على انه "يمكن الموظف أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع لأغرض شخصية بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية، للسماح له بالقيام بدراسات أو أعمال بحث، أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية".

ويتعين على السلطة المعنية بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة أن تبلغ صاحب الطلب بقبوله أو رفضها في اجل أقصاه شهر بعد استلام الطلب.³

وإذا حيل الموظف على الاستيداع بناء على طلبه فانه لا يتقاضى إي رواتب أو علاوات خلال مدة الاستيداع ويتوجب عليه دفع العائدات التقاعدية المستحقة خلال مدة الاستيداع.⁴

الفرع الثاني: شروط وإجراءات الإحالة على الاستيداع

يمكن تقسيمها إلى شروط المتعلقة بالإحالة على الاستيداع بقوة القانون والشروط المتعلقة

بالإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف المعني، وعليه سنقوم بدراستها النحو التالي:

أولا: شروط الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

¹ دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص46.

² المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، مرجع سابق.

³ هاشمي خري، مرجع سابق، ص176.

⁴ محمد جمال الذنبيات، الوجيز القانون الإداري، طبعة الأولى، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان سنة 200. ص344.

يجب على السلطة المعنى عند إعلانها للإحالة على الاستيداع أن تلتزم بمجموعة من الشروط التي يشترط توافر في هذه الحالة وهي كالأتي:

- توافر حالة من الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر في نص المادتين 146، 147، من الأمر 03-06.

- إثبات السبب الداعي إلى الإحالة على الاستيداع مثلا إثبات الموظفة ليس عندها وجود - صدور قرار فردي من السلطة المختصة يضع الموظف في وضعية الإحالة على الاستيداع.

(ب) شروط الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف وهي كالأتي:

- لا بد وجود سبب قانوني منصوص عليه في المادة 142
- توافر الاقلامية سنتين الخدمة الفعلية.
- احترام النسبة المسموح بها للإحالة على الاستيداع المقرر في القانون.
- احترام مدة الإحالة على الاستيداع وهي منصوص عليها في المادة 149 في فقرتها الثانية من الأمر المذكور أعلاه قدرها ستة أشهر قابلة لتمديد في حدود سنتين خلال المسار المهني للموظف.¹

¹ عمارة حورية ، مرجع سابق، ص44- 45.

المطلب الرابع: وضعية خارج الإطار

أن وضعية خار الإطار من بين الأسباب التي المؤدية إلى توقف الموظف عن خدمته، لذلك قد تطرقنا إلى وضع تعريف لوضعية خارج الإطار فالفرع الأول وشروط وضعية خارج الإطار في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف وضعية خارج الإطار

تتمثل وضعية خارج الإطار بأنها الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الإنتداب، و لا يسري عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية ولاستفيد الموظف في هذه الوضعية التي لا يمكن أن تتجاوز مدتها خمس سنوات من إي حق في الترقية في الدرجات، كما تكرر هذه الوضعية بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين،¹ وهذا ما نصت عليه المادة 140 من الأمر منه على أن "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه في وظيفة لا يحكمها هذا القانون".²

الفرع الثاني: شروط وضعية خارج الإطار

لقد حدد المشرع الجزائري لوضعية خار الإطار الوظيفي عدة شروط في نصوص

المواد 140، 141 من الأمر 06-03 وهي:³

¹هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص 179.

²المادة 140 من الامر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³المواد، 1358، 140، 141 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

- أن تكون وضعية خارج الإطار بناء على طلب ن الموظف الذي يوضع في هذه الحالة.
- لا يمكن للموظف أن يوضع في هذه الوضعية إلا بعد استنفذ حقه في الانتداب.
- وان يكون الهدف منها هو مواصلة ذلك النشاط.
- لا يستفيد من هذه الوضعية إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) .
- أن يكون قرار إداري فردي من السلطة المختصة، لمدة لا تتجاوز 50 سنوات.
- و أن لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات.

المطلب الخامس: وضعية القيام بالخدمة الوطنية

أن أداء الخدمة الوطنية واجب وطني يعني بهي كل مواطن بلغ السن القانوني، فمعظم القوانين المتعلقة تشترط على المرشحين لتولي الوظائف العامة أن يوضحوا مراكزهم اتجاه الخدمة الوطنية، وذلك بتقديم شهادة تثبت أداءهم لهذه الواجب أو إعفاءهم منها.¹

الفرع الأول: تعريف وضعية القيام بالخدمة الوطنية

هي الوضعية التي تخص الموظفين الذين تم استدعاؤهم لأداء واجب الخدمة الوطنية طبقا للقانون، إذ يبقى فيها الموظف محتفظا بكامل حقوقه المتعلقة بالترقية في الدرجات والتقاعد.² والجدير بالذكر أن في هذه الوضعية يقوم الموظف بوضع استدعاء إحالته على الخدمة الوطنية لدى الإدارة المستخدمة حتى تقوم الإدارة بالإجراءات القانونية اللازمة من إعداد مقرر

¹ هشام زغوان، اليأس صابر، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركات نقله، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر س. 2020، ص. 28.

² علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 234.

يتضمن الإحالة على الخدمة الوطنية بناء على الاستدعاء المقدم لها من طرف الموظف، المقرر
يؤشر عليه من طرف مصالح الرقابة المالية حتى يكون الموظف في وضعية قانونية.

الفرع الثاني: حالة انتهاء فترة وضعية الخدمة الوطنية

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو
كان العدد زائدا.¹

وجاءت المادة 54 من المرسوم التنفيذي لتبيان حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية حيث نصت
على انه "عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية أو التحرر من الالتزام بأدائها، لأي سبب من
الأسباب، قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية، إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته
الأصلية ولو كان زائدا عن العدد، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل
تجنيده، إذا بقي شاغرا أو في منصب معادل له ينتمي لنفس الفئة المهنية".²

الفرع الثالث: إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية

وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:³

- قيام المؤسسة العسكرية باستدعاء الموظف لأداء واجب الخدمة الوطنية، وذلك عند بلوغه
السن القانوني أول مرة، أو بعد انتهاء مدة التأجيل لفترة أو أكثر، ويشترط يكون

¹ عمامرة حورية، مرجع سابق، ص 47.

² المادة 54 المرسوم التنفيذي 20-373، المتعلق بالوضعية القانونية الأساسية للموظف، مرجع سابق.

³ هاشم زغوان، اليأس صابر، مرجع سابق، ص 34.

الاستدعاء على شكل، وثيقة مكتوبة بمعنى انه لا يمكن للسلطة المختصة أن تصدر قرار لأداء وظيفية الخدمة الوطنية بناء على طلب شفهي.

- يقوم الموظف بتقديم نسخة من استدعاء الخدمة الوطنية للإدارة المستخدمة.
- تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحرير قرار الإحالة على الخدمة الوطنية كمشروع يودع لدى مصالح الرقابة المالية المختصة إقليمياً للتأشير.
- بعد تأشير مصالح الرقابة المالية على مشروع القرار، يتم توقيعه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- تبليغ نسخة من القرار أو المقرر لمفتشيه الوظيفة العمومي للتدقيق.

المطلب السادس: وضعية حركة النقل

أن حركة النقل أكد عليها الأمر الرئاسي في المواد بدءاً من المادة 156 إلى غاية المادة 159 من أحكام الامر 06-03، وجعلها بالنص على أن تكون إما ذات طابع عام ودوري مثلما هو الشأن بالنسبة لبعض القطاعات كالتربية، و الأمن وأسلاك أخرى مثلاً أو ذات طابع محدود وظيفي، كما تتم في حدود ضرورات المصلحة.¹

الفرع الأول: مفهوم حركة النقل

المقصود بحركة نقل موظف، قيام الإدارة باستبدال الوظيفة المسندة للموظف بوظيفة شاغرة من نفس النوع والرتبة في إدارة أخرى، وفي نفس المعنى عرفت محكمة العدل العليا النقل

¹ دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 48.

بقولها أن (النقل بمعناه القانوني هو فك ارتباط الموظف من دائرة المنقول منها وربطه بالدائرة المنقول إليها، بحيث يصرف راتبه وتصدر القرارات المتعلقة به من هذه الدائرة).¹

الفرع الثاني: صور حركة النقل

لحركة النقل نوعان من الحركة المتمثلة في حركة النقل الإلجباري وحركة النقل الاختياري

وهي:

أ) نقل الإلجباري: يمكن أن يكون إجباريا وليس للموظف حق الاعتراض عليه، وذلك في حالتين، فإما أن يبرر على أساس ضرورة المصلحة والحفاظ على سير المرفق العام شريطة استفادة إجراء عرض الملف على اللجنة متساوية الأعضاء، كما يكون في صورة عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة وهو ما يطلق عليه بالنقل الإلجباري.²

ب) النقل الاختياري : يمكن أن يكون النقل بطلب من الموظفين مع الأخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقداميتهم وكذا كفاءتهم المهنية، والنقل الاختياري نوعان هما:

1) النقل المكاني: يقصد بالنقل المكاني أن يتم تغير مكان عمل الموظف من مكان إلى آخر مع ممارسته لذات الوظيفة التي كان يمارسها سواء أكان النقل داخل الدائرة التي يعمل فيها الموظف أم خارجها.

¹ نواف كنعاف، القانون الإداري، ج. الثاني، دار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، س. 2003، ص 84.

² علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 234.

2) النقل النوعي: ويقصد أن يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية التي تم تعيينه فيها من حيث الدرجة أو الاقدامية أو المرتب، أي تغيير لنوع الوظيفة التي كان يتولاها، سواء أكان النقل في داخل الوحدة الإدارية التي كان يعمل فيها أو إلى إدارة أخرى.¹

الفرع الثالث: شروط حركة النقل

حتى يكن قرار النقل صحيحا يجب أن يصدر مستكملا لشروط التالية:

- أن يصدر قرار النقل من الجهة المختصة التي حددها النظام لكل فئة وظيفية.
- أن يكون النقل إلى وظيفة من ذات مرتبة الوظيفية الأصلية.
- يجب أن تتوفر مؤهلات وظيفية في الموظف المنقول إذا كان النقل الموظف إلى وظيفة مغايرة لوظيفته الأصلية التي يشغلها، أن لا تخرج سلطة الإدارة التقديرية في نقل الموظف عن حدود الهدف للنقل، كاستخدام الإدارة سلطتها في نقل لتحقيق منافع ذاتية للموظفين.²

¹ علاء الدين عش، نفس المرجع، ص 235.

² دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 86.

المبحث الثاني: الأسباب الدائمة لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف

عندما تتعقد الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة، فلا يعني ذلك أن هذه الرابطة دائمة فهناك أسباب تؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية،¹ وانطلاقا من ذلك سنحاول دراستها علي النحو الآتي:

الطلب الأول: فقدان الحقوق المدنية وفقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

يتمتع المواطن بالعديد من الحقوق والحريات التي تعد من دعائم دولة القانون، كما لها عدة تصنيفات من أهمها الحقوق المدنية، والحقوق الجنسية التي تعتبر من أهم الشروط الأساسي لتولي وظيفة عامة في تشريع الجزائري، فان فقدان هذه الحقوق مما ينجر عنه إلى فقدان صفة الموظف العام وكذا إلى قطع الرابطة الوظيفية التي تجمع بين الموظف وإدارته الأصلية، وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين يتضمن الفرع الأول فقدان الحقوق المدنية، والفرع الثاني فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

¹ محمد جمال مطلق الذنبيات، مرجع سابق، ص338

الفرع الأول: فقدان الحقوق المدنية.

يتمتع الإنسان بجملة من الحقوق، منها الحقوق المدنية وهي حق دستوريا مقررة للإفراد وحماية لحرياتهم وتمكينهم من مواولة نشاطهم المهني، وهذا ما جاءت به المادة 75 من الامر 06-03،¹ حيث نصت على انه " لا يمكن أن يوظف أياً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، أن لا تحمل شهادته سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية، وان تتوفر فيه شرط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد بها."

الفرع الثاني: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

لقد ذكرنا فيما سبق أن الجنسية تعد شرطاً أساسياً للإلتحاق بالوظيفة العمومية، ومن ثم فان فقدان الجنسية يؤدي بالمنطق إلى انتهاء خدمة الموظف العمومي، وذلك بقوة القانون من تاريخ صدور قرار بسحب الجنسية أو إسقاطها من الجهة المختصة بذلك.²

¹ الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² محمد علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 164.

حيث نصت المادة 18 (معدلة) من قانون الجنسية الجزائرية من الامر 05-01¹ على الحالات فقدان الجنسية الجزائرية وتكمن هذه الحالات فيما يلي "يفقد الجنسية الجزائرية:

1- الجزائري الذي اكتسب عن طواعيته في الخارج جنسية أجنبية وإذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

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

3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وإذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 17 اعلا. (2)"

كما نصت أيضا المادة 22 من الأمر عن حالات التجريد أو سحب الجنسية الجزائرية من مكتسبها، وقد جاء في نص المادة على أن "كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرد منها:

- إذا صدر ضد حكم من اجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر
- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج أو في يقضي بعقوبة لأكثر من خمسة (05) سنوات سجنًا.

¹ الأمر 15-01 المؤرخ في 27/02/2005 المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ في 10/12/1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، (ج، ج، ج)، عدد 15، الصادرة في 27/02/2005.

- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بإعمال تتنافى مع صفته كجزائرياً أو مضرّة بالمصالح الدولة الجزائرية".¹

المطلب الثاني: الاستقالة

يمكن للموظف أن يطلب إنهاء علاقته بالإدارة، من خلال الاستقالة، وعلية سنحاول تقسم هذا المطلب الفرعين فالفرع الأول مفهوم الاستقالة وأنواعها والفرع الثاني الفرع الثاني إجراءات الاستقالة.

الفرع الأول: مفهوم الاستقالة وأنواعها

أولاً: المقصود بالاستقالة

الاستقالة هي رغبة العامل في إنهاء خدمته اختياراً قبل بلوغه سن الستين، وقد نظمها القانون بما يحقق رغبة العامل والصالح العام،² بموجب استقالة يقدمها للسلطة التي لها صلاحية التعيين، فتعرف الاستقالة بأنها عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب منه بغرض إنهاء العلاقة الوظيفية مع الإدارة التي يعمل بها،³ حيث نصت المادة 217 من الامر 06-03 على

¹ الامر 05-01 المؤرخ في 27-02-2005، المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ 10-12-1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج، ر، ج، ج عدد 15، الصادرة في 27-02-2005.

² عدلي تادوين، الإدارات القانونية-في المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، دون ط، دار الجامعات المصرية، س. الاسكندرية 1973، ص 213.

³ علاء الدين عشي، ج.الأول، مرجع سابق، ص 223.

أن "الاستقالة حق معترف بهي للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها فهذا القانون الأساسي".¹

وهي أيضاً عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان المتمثلة في إرادة الموظف في رغبته عن ترك الوظيفة بشكل نهائي وإرادة الإدارة المتمثلة في موافقتها على طلب الاستقالة المقدمة من طرف الموظف المعني بذلك متى رأت ذلك لا يؤثر على سير المرفق العام وعلى مصلحة الجمهور).²

ثانياً: أنواع الاستقالة

يوجد نوعان من الاستقالة المتمثلة في كل من:

أ) الاستقالة الصريحة: وهي أن يتقدم الموظف إلى المرجع المختص بمحض إرادته بطلب تحريري يعلن فيه برغبته بترك العمل في وظيفته بصورة نهائية.³

كما يعتبر مستقيلاً الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية،⁴ وذلك طبقاً لما جاءت به أحكام المواد 217، 218 من الامر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁵، حيث نصت المادة 218 على انه "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية."

¹ الامر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² محمد علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 154.

³ محمد جمال الذنبيات، مرجع سابق، ص 338.

⁴ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

⁵ انظر المواد 217-218 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق.

ب) الاستقالة الضمنية (الحكمية): وهي اعتبار الموظف مستقياً وان لم يقدم طلباً صريحاً بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قرينة في رغبة الموظف ترك العمل.¹ غير أن هذا النوع من الاستقالة غير معترف به قانونياً وذلك نظراً أن المشرع الجزائري لم يضع له نص قانونياً يحكمها على عكس النوع الأول من الاستقالة الصريحة.

ثالثاً: شروط الاستقالة

انطلاقاً مما تطرقنا إليه سابقاً أن الاستقالة هي حق معترف به قانونياً ألا أنها يحكمها مجموعة من الشروط وهي كالآتي:

- قد اشترط المشرع تقديم الاستقالة بشكل كتابي، إلى السلطة صاحبة التعيين بمعنى أن الاستقالة الشفهية لا تؤتى أثرها.

وهذا بالرجوع لنص المادة 218 من نفس الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

- بقاء الموظف ملزماً بتأديته لواجباته المرتبطة بمهامه، إلى غاية صدور قرار قبول الاستقالة ومعنى ذلك انه يشترط على الموظف أثناء تقديمه لطلب الاستقالة إلى الجهة الإدارية المختصة عليه أن يستمر في أداء عمله بشكل عادي إلى أن تصدر الجهة المعنية قرار قبول طلب الاستقالة أو انقضاء المدة المقرر لذلك وهذا ما جاءت ما به المواد 219، 220 من نفس الأمر.²

¹ محمد جمال الذنبيات، مرجع سابق، ص 338.

² د. محمد صغير بعلي، القانون الإداري، دون ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، س. 2002، ص 229.

- ألا يكون طلب الاستقالة مقيداً أو مشروطاً، و يجب أن تبث فيه الادارة خلال شهرين من تاريخ تقديمها.¹

الفرع الثاني: إجراءات الاستقالة

لقبول طلب الاستقالة على الموظف المعني والسلطة التي لها صلاحية التعيين إتباع الإجراءات المنصوص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 التي تكون كالتالي:²

(ا) تقديم طلب الاستقالة مكتوب من الموظف المعني يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة دائمة.

(ب) على الموظف المعني أن يقوم بإرسال هذا الطلب إلى السلطة المخولة لها قانوناً عن طريق السلم الإداري (إي السلطة التي لها صلاحية حق التعيين).

حيث نصت المادة 220 في فقرتها 2 من الأمر³ المذكور أعلاه انه "يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية". بمعناه تصبح سارية المفعول دون موافقة ثانية من السلطة وذلك بقوة القانون.

¹ قروف جمال، مرجع سابق، ص 233.

² عمامرة حورية، مرجع سابق، ص 18.

³ انظر المادة 220 الفقرة 2 من الأمر 06-03، المتضمن بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق .

المطلب الثالث: الإحالة على التقاعد

سبق لنا أن تطرقنا سابقا إلى أن السن هو شرط قانوني للالتحاق بالوظيفة العمومية كما تحدد الأنظمة الوظيفية محدد لانتهاء الخدمة الوظيفية، وذلك ببلوغ الموظف سن التقاعد¹. وعليه سنقوم من خلال ذلك في تعريف التقاعد وأنواعه في الفرع الأول والشروط التقاعد في الفرع الثاني و الإجراءات الإحالة على التقاعد في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف الإحالة على التقاعد وصوره

أولاً: المقصود بالإحالة على التقاعد

تعتبر الإحالة على التقاعد احد الأسباب المهمة التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة لذلك نجد أن العديد من التشريعات تعطى الإدارة الحق في إحالة الموظف إلى التقاعد وذلك عند بلوغه سن معين².

ولهذا حددت الأنظمة الوظيفية نظام التقاعد أو ما يسمى بالإحالة على التقاعد وذلك انطلاقا من القانون رقم 83، 12 المتعلق بالتقاعد³، حيث نصت المادة الأولى منه على انه " يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد".

¹ نواف كنعان، الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص208.

² حدادي عمر، عميري احمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية- دراسة حالة(مصفاة -أسبع-إداري)مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وادارية،جامعة ادرار، سنة2020،، ص95.

³ انظر المادة الأولى، من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام1403، الموافق 2 يوليو سنة1983، جريدة الرسمية العدد37-1983 ومعدل و متمم الى غاية القانون رقم16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016..

فهي تمثل حدثاً هاماً من القانون بالنسبة للموظف وللإدارة، بالنسبة للموظف لأنها تفتح له حق الاستفادة من معاش، أما بالنسبة للإدارة لمعرفة تاريخ مغادرتها أعوانها بصفة نهائية لوظائفه ما يمكنها من تصور سياسية للاستخلاف والتحكم في المخططات التي قد ترسمها في هذا الإطار.¹

ثانياً: صور الإحالة على التقاعد

من خلال استقراء الأحكام الخاص بإنهاء خدمة الموظف لبلوغه السن القانوني، لانتهاء أو إنهاء الخدمة، أن للإحالة على التقاعد جملة من الصور للإحالة الموظف على التقاعد يمكن إجمالها في ثلاثة حالات أو الصور وهي:²

(1) تقاعد العادي: وهو وصول الموظف السن القانوني لإنهاء الخدمة وهي ستين سنة للموظف وخمسة وخمسين للموظفة، على أن تراعى أحكام قانون التقاعد المدني...³

حيث نصت المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد جريدة رسمية عدد 37 بتاريخ 5 جويلية 1983⁴ على أن " تتوقف وجوبا الاستفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ ستين (60) سنة على الأقل، غير انه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة."

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 224.

² نواف كنعان، ج. الثاني، مرجع سابق، ص 224.

³ نواف كنعان، مرجع نفس، ص 208-209.

⁴ انظر المادة 6 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

ب) التقاعد المسبق: يعرف التقاعد المسبق على انه نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانوني للتقاعد، وقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 إلى غاية 4 سنوات من صدوره جاء المرسوم التنفيذي 317-98 والذي يتضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.¹

ولهذا النوع من التقاعد شروط وهي:²

- أن يبلغ الموظف المعنيين على الأقل 50 سنة بالنسبة للمرأة العاملة و45 سنة بالنسبة للرجل العامل .

- أن يجمع عدد من السنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.

- أن يكون قد دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشرة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أو تخول الحق في التقاعد المسبق.

¹ محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، س.2015، ص10.

² بالعربي عبد الكر، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، المركز الجامعي نور البشير البيض الجزائري، ص201.

- أن يكون مسجلا في القائمة الإسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، وتؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ج) التقاعد النسبي: للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة فأكثر ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي هذه المدة تقدر ب20 سنة على الأقل، وتتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء ب05 سنوات وتتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب دون سواء، غير انه في حالة انفراد الإرادة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرار باطلا وعدم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة.¹

وعليه نستخلص أن الإحالة على التقاعد النسبي يكون بناء على طلب من الموظف بإرادته المنفردة وبإرادة الإدارة في نفس الوقت، وفي حالة انفراد إرادة الإدارة فقط يصبح حينئذ قرارا باطلا وعدم الأثر لأنه يقوم على إرادة منفردة، وفي هذه الحالة تصبح إجبارية وبمجرد إنهاء العلاقة، فان الموظف يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة.

الفرع الثاني: كيفية الإحالة على التقاعد

تتم عملية الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولاسيما بلوغ العون المعني بالأمر الحد الأقصى القانوني

¹ علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومي الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر مهني في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد داية أدرار، الجزائر، السنة الجامعية 2016، ص15.

وإثابته الاقدامية لا تقيل عن 15 سنة خدمة مستوفية الحقوق الاشتراك والمقتضيات القانونية

لنظام التقاعد، وهذا تدخل ضمن هذا الاقدامية شريطة أن تسدد الاشتراكات المناسبة لها: ¹

- فترة التبرص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه.
- فترة الانتداب.
- فترات الإجازات المختلفة التي يستفيد منها.
- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية إذا اثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد.

المطلب الرابع: التسريح

وعليه سنتطرق في دراستنا لهذا المطلب إلى ثلاثة فروع فالفرع الأول تعريف التسريح الفرع

الفرع الثاني أسباب التسريح والفرع الثالث التميز بين التسريح التأديبي والتسريح الغير التأديبي

الفرع الأول: تعريف التسريح

هو وسيلة غير عادي تتخذها الإدارة قصد قطع العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا أن

هذا الإجراء لا يفترض إي طابع تأديبي بالضرورة وقد توظفه الإدارة. ²

حيث اتجه الفقه الجزائري التي تعريف التسريح على انه "قطع علاقة الموظف بالوظيفة

العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 225-226.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ تأديبيا توقيع العقوبة التأديبية عليه وبالتالي فإن التسريح الإداري للموظفين العموميين يترتب لمن يثبتون عدم إمكانية صلاحيتهم للوظيفة العامة

1.

الفرع الثاني: أسباب التسريح

إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية يكون بقرار انفرادي من السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك لأسباب تأديبية وأخرى غير تأديبية.

أولاً: التسريح التأديبي:

يعد التسريح التأديبي من أخطر العقوبات التأديبية جسمه من حيث الآثار المادية والمعنوية للموظف العمومي، الذي يؤدي إلى فقدان صلاحيته في تولي الوظيفة عمومية، وبالتالي فإن التسريح التأديبي يختلف عن بقية صور إنهاء الخدمة الوظيفية والإجراءات التحفظية التي تتخذها الإدارة باعتباره مثلاً بالخطأ الجسيم الذي تشرف السلطة الرئاسية على تقديره.² حيث جاءت المادة 163 من الامر 06-03 على انه "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربعة 04 درجات الدرجة الأولى، الدرجة الثانية، الدرجة الثالثة، الدرجة الرابعة: فيها التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح".³

¹ مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي نور البشير - البيض، المجلد الأول العدد الثامن، الجزائر، س. 2017، ص 257.

² عمارة حورية، مرجع سابق، ص 33.

³ السعيد سحارة- سعيد لعموري، الآليات التأديبية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوق، جامعة الشهيد محمد خيضر بسكرة و جامعة الشيخ العربي التبسي تبسة، مجلد 6، العدد 1، سنة 2019، ص 18- ص 19.

وقد نص المشرع الجزائري الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة التي يرتكبها الموظف العمومي وهي على سبيل الحصر في نص المادة 181 من الامر 06-03¹ حيث نصت على انه "يعتبر على وجه الخصوص، أخطاء المهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

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

- ارتكاب أعمال عنف على إي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسمية بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى سير الحسن للمصلحة و كل وثيقة سمحت له بتوظيف أو الترقية.

- الجمع بين وظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43، 44 من هذا الأمر، ولتسريح التأديبي نوعان من التسريح هما:

أ) التسريح مع الإشعار المسبق: الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي بمجرد

توقيعها، إلا أن هذا التسريح لا يترتب عليه فقدان حقه في المعاش إي أن السنوات

السابقة التي أداها في الخدمة تحسب في معاشه بعد وصوله السن القانوني للتقاعد.

¹ الامر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق.

ب) التسريح دون الإشعار المسبق أو تعويض: وهو عكس التسريح الأول إذ بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش ويصبح كأنه لم يؤدي أية خدمة في المؤسسة التي سرح منها، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

ثانيا: التسريح الغير التأديبي

يتم إنهاء مهام متقلد الوظيفة من قبل السلطة التي عينته بنفس العمل الإداري ونفس الإشكال المحددة في قرار التعيين، ولتبرير أسباب إنهاء المهام الذي يقوم على عدة أسباب تؤدي إلى فقدان الموظف لأحد الشروط الأساسية المتطلبة للألتحاق بالوظيفة أو لوجوده في حالة تناقي مع ممارسة الوظيفة العمومية، وهذا ما يسمى بالتسريح الغير التأديبي للموظف العمومي وله عدة أسباب يمكن التفصيل فيما يلي:

أ) فقدان الجنسية والتجريد منها: وهذا طبقا لقانون الجنسية إذ ترتب الجنسية حقوقا في مكتسبها، ويفقدها بفقدان هذه الحقوق كالحق في الوظيفة العمومية، بمعنى يؤدي ذلك فقدان الموظف لصفة موظف عمومي.

ب) فقدان الحقوق المدنية: وهي عقوبة تبعية تطبق على الموظف الذي تمت إدانته بجريمة من جرائم القانون العام طبقا للنصوص العقابية السارية المفعول.²

¹ علي عبد القادر، مرجع سابق، ص23.

² علاء الدين عشي، الجزء الأول، مرجع سابق، ص66.

ج) عدم الكفاءة البدنية أو العقلية: إي إذا كان ثبوت اللياقة الصحية للخدمة، يعتبر شرطاً للتعيين في إحدى الوظائف العامة، فإنه من الطبيعي انتهاء هذه الخدمة عند زوال هذا الشرط وذلك بناء على طلب من الإدارة المختصة، أو بناء على طلب من الموظف.¹

بمعنى ذلك عجز صاحب المنصب صحياً كإصابته بمرض خطير أو مزمن أو فقدان إحدى خواصه، مما يحول دون أداءه لوظائفه.²

حيث يتم إثبات عجز الموظف صحياً عن العمل بواسطة قرار من الهيئة الطبية المختصة وفقاً للإجراءات المحددة في النظام المعمول به.³

كما تتحقق هذه الحالة عندما تنقضي فترة الإحالة على الاستيداع الجبري التي قد يجال عليها الموظف اثر إصابته بمرض طويل الأمد أو بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل ففي هذه الحالة تتخذ الإدارة قراراً ينتهي إلى تسريحه بعد استشارة اللجنة المتساوية الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء.

د) عدم الكفاءة المهنية : يقصد بعدم الكفاءة المهنية إي عدم قدرة الموظف المهني على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه، مما يؤدي إلى عرقلة سير المرفق العمومي بانتظام واطراد.⁴

¹ نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص206.

² علاء الدين عشي، الجزء الثاني، مرجع لسابق، ص66.

³ نواف كنعان، مرجع سابق، ص206.

⁴ جعفر عبد الباقي - عباسي محمد، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة المستر حقوق، كلية العلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص إدارة مالية، جامعة زيان عاشور الحلفة، الجزائر، س.2018، ص75.

هـ) التسريح بسبب إلغاء الوظيفة: تنتهي خدمة الموظف بإلغاء الوظيفة التي يشغلها، ويحدث غالباً في الوظائف المؤقتة حيث تنتهي خدمك الموظف بانتهاء مدتها أو بانجاز الهدف الذي وجدت من اجله. وفي مثل هذه الحالة فانه يتم نقل الموظفين الذين كانوا يعملون في دائرة الملقية إلى وظيفة مماثلة لها، وإذا لم يكن هناك وظيفة مماثلة لها أو قد رفض الموظف الانتقال إليها فانه يمكن للإدارة أن تنهي خدمة الموظف، كما يحق للموظف المسرح الأولوية في حق التعيين في أي وظيفة في الخدمة المدنية تناسب مع مؤهلاته وخبراته خلال ستة أشهر من تاريخ التسريحه، ويفقد هذا الحق في حالة رفضه الانتماء إلى الوظيفة التي عرض عليه إعادة تعيينه فيها.¹

الفرع الثالث: التمييز بين التسريح التأديبي والتسريح الغير التأديبي

تبرز التفرقة بين التسريح الإداري (الغير التأديبي) والتسريح التأديبي في العديد من الأمور وهي:

- يصدر التسريح التأديبي بناء على خطأ تأديبي جسيم بعد سماع أقوال الموظف ومتابعة الإجراءات التأديبية في مواجهته فحين إن التسريح الإداري غالباً ما يصدر دون مباشرة الإجراءات التي تتطلبها المتابعة التأديبية.
- التسريح التأديبي قراراته تصدر من الرئيس الإداري المختص أو من المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب، إما بالنسبة لتسريح الإداري غالباً ما تصدر قراراته من الإدارة المستخدمة.

¹ نواف كنعان، ج. الثاني، مرجع سابق، ص211.

- التسريح التأديبي يخضع لرقابة القضاء، أما التسريح الإداري لا تخضع لرقابة القضاء لكونها من أعمال السيادة.
- التسريح التأديبي يتم بطريقة استثنائية لإنهاء العلاقة الوظيفية، عكس التسريح الإداري الذي يتم بطريقة عادية.
- يوفر التسريح التأديبي الضمانات الإجرائية التي تتبعها الإدارة في مواجهة الموظف الدائم.
- يعتبر التسريح التأديبي ضمن لائحة من اللوائح العقوبات التأديبية للموظف، في حين أن التسريح الإداري فسببه الرئيسي هو اتجاه إدارة الإدارة المهنية على حسن سير المرفق العمومي في إطار تحقيق المصلحة.¹

المطلب الخامس: العزل

هو قرار يصدر عن السلطة المختصة بالتعيين في مواجهة الموظف لإنهاء حياة الوظيفية، وقطع علاقته مع الإدارة المستخدمة² ومن خلال ذلك قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث دراسنا في الفرع الأول مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الفرع الثاني إجراءات العزل.

¹ جعفرى عبد الباقي - عباسى محمد، مرجع سابق، ص74.

² علاء الدين عشى، مرجع سابق، ص66.

الفرع الأول: مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

يعرف العزل على انه جزء تآديبي نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب، فالسلطة المختصة لتعين لها صلاحية عزل الموظف عن خدمته¹. وقد اقر المشرع الجزائري عقوبة العزل ضد الموظف لعدة أسباب ناجمة عن تصرفاته ومن ما سبق يتضح لنا إن للعزل صورتين مختلفتان يؤدي بهما إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالإدارة، قد يتخذ العزل نتيجة تغيب الموظف عن خدمته الوظيفية لمدة خمسة عشرة(15) يوما متتالية على الأقل دون مبررة مقبول، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعذار، ولا تلتزم في هذه الحالة باحترام أي إجراء تآديبي قبل اتخاذ قرارها.²

طبقا للمادة 163 من الامر 06-03، وبالرجوع للأحكام المادتين 2 ، 3 من المرسوم التنفيذي، رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2007 يحدد كصفات عزل الموظف بسبب إهمال.³

حيث نصت المادة الثانية منه على انه: يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول". حيث جاء في أخير فقرتها توضح لنا معني دون مبرر مقبول، يقصد بمصطلح دون مبرر مقبول إي دون مانع

¹ محمد ريقط، مرجع سابق، ص30.

² هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص223 .

³ مرسوم التنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل2 نوفمبر سنة 2017، يحدد كصفات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، (ج،، ر، ج، ج)، عدد66، الصادرة في 12-11-2017.

أو قوة قاهرة تجعل الموظف يتغيب عن خدمته تجعله يتغيب عن وظيفته بمحض إرادته وعلى

سبيل المثال

- الكوارث الطبيعية مثل الزلازل أو الفيضانات.....الخ.

- العجز أو مرض خطير يمنعه من الحركة أو التنقل.

- عقوبة أو متابعة جزائية لا تسمح له بالالتحاق بعمله.

أولاً: شروط وكيفيات الأعدار

على الإدارة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ إجراءات العزل وعلى الإدارة قبل اتخاذها

لهذا الإجراء لابد عليها أن تراعي مجموعة من الشروط وهي كالتالي:¹

- أن تقوم الإدارة بتوجهه الإنذار الأول في حالة تغيب الموظف لمدة 48 ساعة، متتالية إلى

آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، يتضمن فيه للالتحاق بمنصب عمله فوراً.

- في حالة عدم التحاق الموظف لمنصب عمله بعد خمسة أيام متتالية من تاريخ الإنذار

الأول أو دون تقديمه الإدارة مبرراً مقبول لسبب غيابه أن تبشر الإدارة بتوجه الإنذار الثاني.

- أن يبلغ الإنذار أو الأعدار سواء الأول أو الثاني إلى الموظف شخصياً عن طريق البريد

أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وان يكون برسالة

ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام.

¹ انظر المواد 4.5. 6. 7.8، من المرسوم التنفيذي 17-321 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

- يشترط أن يتضمن هذا الأعدار جميع العواقب التي تترتب على الموظف من العزل وشطب إذا لم يلتحق بمنصب عمله.

- ويشترط في حالة عدم استلام الأعدار من طرف الموظف المعني أن يتضمن جميع الملاحظة مثل في حالة تغير عنوان المقدم للإدارة إلى عنوان آخر مجهول، أو رفضه بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام أو سحب الأعدار.

الفرع الثاني: إجراءات العزل

يتعين على الإدارة أن تباشر إجراءات العزل في حق الموظف إذا لم يلتحق بمنصبه بعد 15 يوما متتالية من الغياب برغم من الاعتذارين، إن تقوم بإجراءات العزل أن تصدر قرار معلل يسري من أول يوم من غيابه، ويبلغ إلى المعني في اجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ تسلم الإنذارين، بنفس الكيفيات الموضحة في نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي،¹ رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2007.

في حالة قام الموظف المعزول بتقديم مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد وهو في اجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، حيث تقوم هذه الأخيرة بدراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة لها، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

¹ مرسوم التنفيذي 17-321، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب السابق الذكر.

عندما تتأكد من صحة المعلومات تصدر قرار بإعادة إدماج الموظف في منصبه، وذلك بدون اثر مالي رجعي، كما انه يشترط على الإدارة احترام إجراءات العزل لإهمال المنصب وفي حالة مخالفة أحكام هذا المرسوم يعد هذا الإجراء باطلا وعدم الأثر.¹

المطلب السادس: الوفاة

من طبيعي أن تنتهي الحياة الوظيفية للموظف العام عند انتهاء حياته ذاتها²، تعتبر شخصية الموظف العام من العناصر الجوهرية في الرابطة الوظيفية فان بوفاته حتما تنقي هذه الرابطة، إي أن الوفاة هي من الحالات التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف وبالتالي إنهاء للخدمة.³

ومن هنا سنقوم بشرح هذه الحالة في الفرع الأول تعريف الوفاة وحالاتها والفرع الثاني طرق إثباتها.

الفرع الأول: الوفاة

أولا: تعريف الوفاة

هو سبب طبيعي في انتهاء مهام إي شاغل لوظيفة، فالعلاقة الوظيفية التي كانت قائمة وتنتهي بمجرد وفاة صاحبها، غير انه يستفيد ذوي حقوقه من العديد من الامتيازات المالية كما

¹ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرج نفسه.

² عبد الغني بستوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، دون ط، دار المعارف، الإسكندرية، س.2003، ص379.

³ عمامر حورية، مرجع سابق، 19.

هو معمول بهي في سائر الوظائف على عكس من الاستقالة التي يتخلى فيها طالبها على كافة حقوقه ولا يستفيد من أية مزايا بعد تخليه عن وظيفته.¹

وتعرف أيضا على أنها مفرقة الروح للجسد وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويمكن أن تكون الوفاة حالة طبيعية، ويمكن أن تكون لها علاقة بالعمل كالوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني.²

الفرع الثاني: حالات الوفاة

أولا: الوفاة الطبيعية

تعتبر الوفاة من الأسباب المؤكدة لنهاية العملية لكل موظف مما يعرض أسرته إلى بؤس الحاجة، ذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا، بقصد توفير الحماية اللازمة لا أسرته، لذلك تقرر أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش تقاعد لصالح المستحقين عن المتوفى "ذوي الحقوق" وذلك وفق مجموعة من شروط القانونية المتطلبة في ذلك، لضمان حياة الأيمن والاستقرار لأسرة المتوفى على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته.³

طبقا للمادة 30 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ومن هنا نجد ان المشرع الجزائري قد حدد من هم ذوي الحقوق الذي لهم الحق من الاستفادة من معاش كتعويض

¹ حداد عمر- عميرة احمد، مرجع سابق، ص 97.

² علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 16.

³ محمد ريقط، مرجع سابق، ص 19.

منقول لأسرة المتوفى وذلك استنادا للمادة 31 من القانون رقم 83-12¹ المذكور أعلاه حيث نصت على انه: "يعتبر ذوي حقوق كل من الزوج، الأولاد المكلفون كما جاء تعريفهم في القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1404 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الأصول المكلف.

ثانيا: الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

فقد يتعرض الموظف إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجزا كليا عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، والموظف الذي يصيبه عجز كلي نتيجة مرض أو حادث عمل يكون له نظام حماية خاص، ويقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز².

أ) الوفاة بسبب حادث مهني: وهي الوفاة المتعلقة بحادث مهني بأنها الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاوته نشاطه المهني سواء كان داخل أو خارج وظيفته. كما جاء في القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

ب) الوفاة بسبب مرض مهني: فالمشرع الجزائري لم يضع تعريفا شاملا وجامعا لمفهوم الوفاة بسبب مرض مهني لذلك ذهب بعض فقهاء القانون إلى وضع تعريفا دقيقا للوفاة المتعلقة بمرض مهني، على أنها الوفاة الناتجة عن تفاعلات أو تسرب أو مواد أو روائح أو ما يشابهها والمسببة

¹ انظر المادة 30-31 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، جريدة رسمية الجمهورية الجزائرية، عدد 37 سنة 1983 معدل ومنتتم القانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

² انظر المادة 76 من قانون 13/83 المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، مؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق 21 يوليو 1983، (ج، ر، ج، ج) العدد 28 الصادرة بتاريخ 3 يوليو 1983.

الفصل الأول: أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف في ظل التشريع الجزائري

للأمراض والتسمم وبعض التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص والمؤدية بدورها إلى الوفاة.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري يهدف إلى الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل سياسة تنمية في البلاد، والجزائر تفتخر بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات الاجتماعية بصفة عامة وحوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة.¹

¹محدادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية المحكمة العليا، ط. الثاني، الجزائر، س. 1997، ص101.

خلاصة الفصل:

أن المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة 03/06 حدد لنا حالات انتهاء خدمة الموظف العام، فهناك حالات تنتهي بصفة مؤقتة ويتخلص ذلك في الانتداب، الإحالة على الاستيداع، العطلة المرضية طويلة المدى أو الخدمة الوطنية، وحالات تنتهي بصفة نهائية (دائمة) ويتحقق ذلك نتيجة للأسباب استثنائية ويكون فيها الانتهاء يتمثل في حالة التسريح، الاستقالة والعزل. وفي حالات عادية تتمثل في حالة التقاعد والوفاة وبالتالي انتهاء الخدمة يؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة.

الفصل الثاني:

الآثار الناتجة عن انقضاء الرابطة الوظيفية

للموظف في ضوء التشريع الجزائري

تمهيد:

بعد الانتهاء من بيان حالات انتهاء خدمة الموظف العام، فإن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة التي تجمعها مع الإدارة، إذ أن هناك مجموعة من الآثار التي تترتب على تركة الخدمة، تتمثل في ما قد يكون له من حقوقه تجاه الإدارة منها حصوله على راتب التقاعد يكفيه لمواجهة أعباء الحياة بعد قضائه عدد معين من السنوات في خدمة الدولة وحصوله على مكافئة عن سنوات خدمته لدى الدولة، وكما قد يفرض عليه من التزامات، حتى بعد تركة الخدمة منها، كتمان الأسرار الوظيفية التي اطلع عليها أثناء خدمته والتي لولاها لما أمكنه الإلمام بمحتوياتها والتعرف عليها، كما أن انتهاء خدمته لا تعني عدم قدرة الإدارة على ملاحظتها كما قد يكون ارتكبه من مخلفات خلال فترة عمله، مما يمكن الإدارة من فرض بعض العقوبات التأديبية عليه، وقد يصل الأمر إلى ملاحظته جنائيا من الأفعال التي اقترفها. في هذا الفصل سنقوم الإجابة التساؤل التالي ما هي الآثار الناتجة عن انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة في ضوء التشريع الجزائري؟ وعليه قسمنا هذا الفصل مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: الآثار المؤقتة لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف

ينتج عن حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، عدة آثار منصوص عليها في الباب السادس من الامر 06-03 في المادة 127 السالف الذكر، ومن هنا سنقوم بدراسة هذه الآثار من خلال تقسيم هذا المبحث خامسة مطالب النحو الآتي:

المطلب الأول: آثار وضعية القيام بالخدمة

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها.

- يترتب عن وضعية الموظف العمومي في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها ما يلي:¹

استفادة الموظف العمومي من حق في الترقية والتكوين والأوسمة الشرفية والمكفآت حسب الرتبة التي ينتمي إليها.

- لا يمكن تعيين الموظف في وضعية القيام بالخدمة في منصب يجعله في علاقة تسلسلية سلمية مباشرة مع زوجه، أو أصوله أو فروعهم، أو حواشيهم من الدارحة الأولى والثانية وهذا طبقا للمادة 57 من المرسوم التنفيذي 20-373.

¹ قروف جمال، مرجع سابق، ص 145.

- يتم تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية والتكوين إما من طرف سلطة التعيين أو التنسيق مع المؤسسة أو الإدارة العمومية التي وضع الموظف لديها في حالة القيام بالخدمة، وهذا حسب نص المادة 07 من نفس المرسوم¹

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن حالة الوضع تصرف الجمعيات الوطنية.

- كما يترتب أيضا على قرار الوضع تحت التصرف آثار عديدة المتمثلة في:
 - يستمر الموظف العمومي الموضوع تحت وضعية التصرف في تقاضي راتبه، من مؤسسته أو إدارته الأصلية.
 - يستفيد الموظف من التعويضات عن تكاليف نتيجة ممارسته نشاطه في الجمعية، طبقا لنص المادة 09 من المرسوم.
 - يتم تقييم الموظف الموضوع تحت التصرف من الجمعية التي وضع لديها، بالجوع للمادة 14 من المرسوم التنفيذي
 - في حالة ارتكب الموظف الموضوع في وضعية تحت التصرف خطأ جسيما يحول دون بقاءه في حالة نشاط بالجمعية وهذا حسب المادة 16 من المرسوم.
 - يجوز للمؤسسة الأصلية بتوقيف الوضعية لوجود مصلحة ضرورية أو لوجود متابعة قضائية ضد الموظف المعني أو نتيجة لقطع أو توقيف أو حل الجمعية الوطنية وهذا ما جاءت به المادة 17 من المرسوم التنفيذي.

¹قروف جمال، نفس المرجع، ص 145

- يمكن أن يكون قرار الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية قرار قابلا للإلغاء بنفس طريقة إصداره أو إقراره¹

المطلب الثاني: آثار الإحالة على الانتداب

عندما تقرر وضعية الانتداب فإنه يترتب عليها عدة آثار منها،² ما هو سلبي ومنها ما هو إيجابي ولذلك ارتأينا إلى تقسيم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول ضمانات وحقوق المترتبة عن حالة الانتداب والفرع الثاني الالتزامات الناتجة عن حالة الانتداب.

الفرع الأول: الضمانات والحقوق المترتبة عن حالة الانتداب :

من بين الضمانات والحقوق التي تنجم وضعية الانتداب نذكر منها:

- مواصلة الموظف المنتدب من استفادته في سلوكه الأصلي التي ينتمي إليه، من حقوقه في الإقداامية وفي الترقية وفي التقاعد.³

- يرجع المشرع الجزائري صلاحية تقييم الموظف المنتدب إلى الجهة المنتدب إليها كونها الأقرب منه، والأقدر على ملاحظة أداءه ونشاطه خلال فترة الانتداب،⁴ طبقا للمادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية، إلا أن الموظف الذي انتدب

¹ جمال قروف، نفس مرجع، 147-148.

² قروف جمال، مرجع سابق، 150.

³ انظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12-12-2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

⁴ عادل ذبيح، تقييم الموظف العمومي، مذكرّة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص 81.

من اجل القيم بمهمة التكوين أو الدراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة الأصلية(المؤسسة التي ينتمي إليها). بالرجوع للأمر 06-03 لنص المادة137الفقرة الأخيرة .

الفرع الثاني:الالتزامات الناتجة عن حالة الانتداب

تقابل هذه الحقوق واجبات يقوم بها الموظف المنتدب، والواجب هو الالتزام القانوني الملقى

عائق الموظف المنتدب، وعلى ذلك سوف نوجز فيما يلي:¹

- واجب الالتحاق بالوظيفة المخصصة للموظف وتنفيذ المهام الموكلة.
- يجب على الموظف طاعة أوامر الرئيس الإداري وذلك من خلال أن ينفذ الموظف ما يصدر إليه من أوامر عن طريق إتباع وذلك احتراماً لسلم الإداري وتدرج الوظيفة .
- يجب على الموظف المنتدب التزامه بالمحافظة على الكرامة الوظيفية المنتدب إليها وقد جاء في نص المادة 42 من الامر 06-03بانه"يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة.
- التزام الموظف سواء كانا منتدبا أو موظفا عاديا بالمحافظة على أسرار المهنة وعدم اطلاق الغير، مثل إي أمر او عمل مكتوب .

¹عمامرة حورية، مرجع سابق، ص 69،70،71،

المطلب الثالث: آثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع

يترتب على الموظف المحال على وضعية الإحالة على الاستيداع جملة من الآثار القانونية منها ما يعتبر أمر ايجابي للموظف ومنها ما يعتبر أمر سلبي.¹ ولذلك تطرقنا إلى تقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث يشمل الفرع الأول الحقوق الناتجة عن الإحالة على الاستيداع والفرع الثاني الالتزامات الموظف من الإحالة على الاستيداع.

الفرع الأول: الضمانات وحقوق المقررة للموظف من الإحالة على الاستيداع

- إعادة إدماج الموظف عند انتهاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية التي يعمل به، حيث جاءت المادة 152 من الامر 06-03 على أن "يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد".

- تمنح إمكانية للموظف المحال على الاستيداع تجديد فترة إحالته

- يحتفظ الموظف بالحقوق المكتسبة في سيرته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع

كما يحتفظ أيضا على صفته كالموظف عمومي خلال مدة الإحالة جميع القيود المفروضة عليه قانونيا.

¹ هشام زغوان، اليأس صابر، مرجع سابق، ص 24.

الفرع الثاني: التزامات المقررة للموظف من الإحالة على الاستيداع

- تؤدي وضعية إحالة الموظف على الاستيداع حسب نص المادة 145 من المرسوم 06-03 إلى توقيف راتبه، وحقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، إلا أنه يحتفظ بحقوقه التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.
- يلتزم الموظف الذي أحيل على وضعية الاستيداع أن يوفر كل وقته وجهده للسبب الذي أحيل من أجله، وأن لا يمارس الوظيفة بسببه. حيث نصت المادة 150 من المرسوم 06-03 على أنه "يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهام كانت طبيعته".¹

- كما يمكن الإدارة في أي وقت بالقيام بإجراءات التحقيق للتأكد من تطابق الإحالة
- لا يمكن للموظف طلب إعادة إدماجه، في رتبته الأصلية قبل استكمال فترة إحالته على الاستيداع لإغراض شخصية
- لا يمكن إحالة الموظف على وضعية الإحالة على الاستيداع الأبعد الحصول على موافقة المسبقة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

¹قروف جمال، مرجع سابق، ص 165.

المطلب الرابع: آثار وضعية خارج الإطار

قد يترتب عن وخار الإطار وعليه قد أعمدنا في هذا مطلبين إلى تقسيمه إلى فرعين

والمتمثلة في فيما يلي:

الفرع الأول: الآثار الايجابية لوضعية خارج الإطار وتتمثل في:¹

- يستفيد الموظف المحال على وضعية خار الإطار الوظيفي راتبه، ويتم تقييمه من المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها.
- إعادة إدماج الموظف بعد انقضاء مدة إحالته على هذه الوضعية في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.
- حق الموظف بطلب بتجديد أو الإنهاء المدة، بناء على رغبة الإدارة المستقبلية في وقت معين.
- كما بإمكانية الإدارة الأصلية بإعادة إدماجه لضرورة الخدمة قبل انتهاء فترة هذه الوضعية بعد استشارة الإدارة التي وضع لديها في أجال محدد.

¹ المادة 28، 29 من مرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات الأساسية للموظف، السابق الذكر

الفرع الثاني: الآثار السلبية لوضعية خارج الإطار

كما ذكرنا سابق أن وضعية خار الإطار قد ينتج عنها آثار ايجابية إلا و لها سلبيات قد تنجر عنها وهي:

- لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من حق الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة.
- متابعة الموظف الموضوع خارج الإطار بعد إعادة إدماجه عن الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها خلال المدة التي وضع في الوضعية.
- لا تحسب مدة الوضع خارج الإطار كتقدمية للترقية في الدرجة وفي الرتبة أو للتعين في منصب عالي.¹

المطلب الخامس: آثار وضعية القيام بالخدمة الوطنية

ينتج عن وضعية الخدمة الوطنية عدة آثار منها آثار سلبية ومنها آثار ايجابية تعود الموظف وتمثل في:²

الفرع الأول: الآثار الايجابية لوضعية القيام بالخدمة الوطنية

- يحصل الموظف على منحة شهرية طبقا للمادة 62 من القانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.

¹ المادتين 28، 29 من مرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعية الأساسية للموظف، السابق الذكر.

² قوف جمال، مرجع سابق، ص 170.

- إعادة إدماج الموظف بعد انقضاء فترة استكمالها لمدة الخدمة العسكرية.
- احتفاظ الموظف بحقوقه في الترقية وفي الدرجات والتقاعد، وفق ما جاء في المادة 154 من فقرة

الثانية من الامر 06-03

الفرع الثاني: الآثار السلبية لوضعية القيام بالخدمة الوطنية

وتتمثل هذه الآثار فيما يلي:

- توقيف العلاقة الوظيفية، وهذا حسب نص المادة 67 من القانون 14-06، توقيف راتب الموظف،¹ بمعنى يمنع على الموظف طلب الاستفادة من إي راتب لدى المؤسسة التي ينتمي إليها، وهذا طبقا لنص المادة 154 الفقرة الثانية من الامر 06-03

- تقوم الإدارة أو السلطة المختصة بتوجه اعذرا أو اندرا للموظف المعني في حالة انقضاء المدة دون تقديم طلب إعادة إدماجه وفي حالة رفضه بالالتحاق بمنصبه، تتخذ ضده إجراءات العزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

- عدم إمكانية الأعوان المتعاقدين بعقد المدة من الاستفادة من وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية.²

¹ قروف جمال، مرجع سابق، ص 170.

² هشام زغوان ، اليأس صابر مرجع سابق، ص 36-37.

المطلب السادس: آثار وضعية حركة النقل

يترتب عن وضعية حركة نقل جملة من الآثار القانونية التي تطرأ على كل من الموظف المعني والإدارة أو المؤسسة العمومية الأصلية.

الفرع الأول: آثار بالنسبة للموظف

تتمثل الآثار التي تترتب عن حركة نقل مجموعة من الضمانات التي تعود على الموظف العمومي وهي:¹

- استفادة الموظف المنقول من الاقدامية التي اكتسبها لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية وذلك من اجل الاستفادة من الترقية في الرتبة والدرجات في المؤسسة أو الإدارة الجديدة.
- استفادة الموظف المنقول فور تنصيبه لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية الجديدة من تقاضي راتبه المقرر قانونا.
- استفادة الموظف المنقول من التقرب العائلي نظرا للإرهاق والتعب.
- استفادة الموظف المنقول إجباريا لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة.

¹ هشام زغوان ، اليأس صابر، نفس مرجع، 55

الفرع الثاني: آثار بالنسبة للمؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية

وتتمثل في:

- يتوجب على الإدارة أن المؤسسة الأصلية أن توقف العلاقة الوظيفية بينها وبين الموظف المنقول بإصدار قرار توقيف الراتب.
- يتوجب على الإدارة أو المؤسسة الأصلية والإدارة المستقبلية أن توافق على طلب الموظف الذي يرغب بالتحويل.
- تقوم الإدارة أو المؤسسة المستقبلية بتخصيص منصب مالي شاغر لعملية النقل.¹

¹ هشام زغوان ، اليأس صابر، نفس مرجع، 55-63.

المبحث الثاني: الآثار الناتجة لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف

تنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة العمومية، لأي سبب من الأسباب التي سبق لنا أن تطرقنا إليها في الفصل الثاني، المتمثلة في الأسباب النهائية في قطع الرابطة الوظيفية ومما قد ينتج عن هذه الآثار عدة وهذا ما سنقوم بدراسته في هذا المبحث وذلك بتقسيمه إلى عدة مطلب بتطرق إليه بشيء من التفاصيل .

المطلب الأول: آثار فقدان الحقوق المدنية وفقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

الفرع الأول: آثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية.¹

يترتب عن فقدان الحقوق المدنية للموظف العمومي عدة آثار وهي كالآتي:

- يؤدي إلى عزل وإقصاء الموظف العمومي من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة وفقدانه صفة الموظف العمومي..
- حرمان الموظف العمومي من حقوق التدريس أو إدارة مؤسسات التعليم بصفته مدرسا أو مراقبا. حرمان الموظف العمومي من حقوقه المذكورة أعلاه لمدة أقصاها عشرة(10) سنوات، ويبدأ سريانها من يوم انقضاء العقوبة أو الإفراج عنه بناء على أمر يصدر من قاضي الحكم.

بعد إن تم التطرق إلى آثار المترتبة فقدان الحقوق المدنية في الفرع الأول سنتطرق إلى الآثار المترتبة عن فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها.

¹ قروف جمال، مرجع سابق، ص231.

الفرع الثاني: آثار المترتبة عن فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها.

يترتب عن فقدان الجنسية والتجريد منها عدة آثار يمكن تحملها فيما يلي:¹

طبقا الامر 05-01 المتعلق بالقانون الجنسية الجزائرية نجد إن المشرع الجزائري قد حدد الآثار

التي تترتب عن فقدي الجنسية الجزائرية، بموجب نص المادة 21 (معدلة) من الامر 05-01

المتعلق بالقانون الجنسية على انه "لا يمتد اثر فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها

في المادة 18 اعلاه، إلى الأولاد القصر." إضافة لما نصت عليه المادة 24 (معدلة) من نفس الأمر

المطلب الثاني: آثار الاستقالة

أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها مما يترتب عنها جملة من الآثار الإدارية

وأخرى مالية ومن هنا قسمنا هذا المطلب إلى الفرع الأول الآثار الإدارية للاستقالة والفرع الثاني

الآثار المالية للاستقالة.

الفرع الأول: الآثار الإدارية للاستقالة

تسري آثار الاستقالة من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة الصريحة أو الاستقالة الضمنية

وذلك بمبرر مدته أربعة أشهر (4) وتتمثل هذه الآثار في:

- شطب الموظف المستقيل من قائمة المستخدمين لدى الإدارة التي كان ينتمي إليها.

- لا يمكن للمؤسسة أو الإدارة التي كان ينتمي إليها والمستقيل عنها معاقبته عن الأفعال

اللاحقة لتاريخ صدور قرار الاستقالة.

¹ قروف جمال، نفس المرجع، 231

- لا يمكن للموظف المستقيل التصرف بصفته موظف كان يفوض اختصاصه مثالا. لا

يسمح لمدير المؤسسة كأن يفوض اختصاصه للموظف لدى المؤسسة.¹

بمعنى لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له.

- أحقية الموظف في الدخول إلى الوظيفة العمومية بعد الاستقالة، أي يحق لأي موظف تم

استقالته إن ينتمي من جديد إلى وظيفة عمومية أخرى غير التي كان عليها من قبل عن

طريق التعيين.²

الفرع الثاني: الآثار المالية للاستقالة

انطلاقا من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة ومضي المدة المحددة للفصل في طلب

الاستقالة المحددة بأربعة أشهر.³ وعليه يترتب عن ذلك إلى فقدان الموظف لجميع حقوقه المترتبة

بصفته موظف فلا يكتسب الاستفادة من المعاش إلا في حدود الحقوق التي اكتسبها قبل

الاستقالته، وفي إطار الشروط المنصوص عليها في النظام التقاعد.⁴

¹ بوقرين رياض - رزوقي عبد الغفور، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، س.2020م، ص37.

² عبد العزيز بعقيقي، إنهاء الخدمة لدراسة مقارنة تشريع العمل الوظيفية العمومية، مذكرة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون الإداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، س.2020، ص58.

³ بوقرين رياض - رزوقي عبد الغفور، مرجع سابق، ص37.

⁴ بد العزيز بعقيقي، مرجع سابق، ص58.

المطلب الثالث: آثار الإحالة على التقاعد

كما سابق أن ذكرنا للإحالة على التقاعد نوعان من التقاعد إما عند بلوغه السن التقاعد أو التقاعد المسبق وهذه الأنواع من التقاعد إلا و قد ينتج عنه عدة آثار التي يمكن تفرعها على النحو الآتي:

الفرع الأول: آثار التقاعد بقوة القانون

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

أولاً: بالنسبة للموظف العمومي

يصدر قرار الإحالة علة التقاعد من طرف سلطة التعيين (الإدارة المختصة). وينتج له الحق في المعاش وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب، ويسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على معيارين.¹

عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، على الأقل ليقبل عن نسبة 75 بالمئة من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وإلا يتعدى نسبة 80 بالمئة من الأجر الخاضع للاشتراك، والذي تقتطع منه اشتراكات الضريبي والضمان الاجتماعي.²

¹ هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص 32.

² عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، تخصص إدارة ومالية، البويرة، الجزائر، س. 2016، ص 36.

ثانيا: بالنسبة للإدارة العمومية

1- الآثار بالنسبة للموظف المحال على التقاعد المسبق: الأثر الأول هو الأثر المنصوص عليه

قانون والذي يتمثل في قطع 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 وما يتبعه من حقوق و واجبات.¹

الأثر الثاني 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 الراتب.²

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة: الأثر هنا يكون خفيفا أو منعدم علة سير المرفق ما دامت

تحتمه الضرورة وتستدعي إلى ذلك، لكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون

للموظف المحال على التقاعد، والذي هو عبارة عن اشتراكات والقطاعات مالية تقتطع دوريا

من مرتبة بنسبة معينة ومعلومة.³

ومن هنا نلخص على انه ما يسرى علة المؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات

القطاع العام. إي أن نظام التقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد، إي يطبق على جميع الإجراءات.⁴

1

¹ محمد ريقط، مرجع سابق، ص37.

² المادة 3 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403، الموافق 2 يوليو سنة 1983، جريدة الرسمية العدد 37-1983 ومعدل ومتمم إلى غاية القانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، السابق الذكر.

³ عموش محمد عادل، مرجع سابق، ص21.

⁴ المادة 1 من القانون رقم 83/12 السابق الذكر.

الفرع الثاني: آثار الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف

أولاً: الآثار المترتبة عن التقاعد النسبي تتمثل في :

1- بالنسبة للموظف: لا يختلف الأثر في مظاهر الحال عن سابق من النظامين السابقين، 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 يؤكد لها، لتبدأ حرية الإدارة العمومية في الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة العامة.¹

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة: بالنسبة للإدارة المستخدمة فالاختلاف بسيط بينها وبين النظامين السابقين، ويكمن هذا الاختلاف في إمكانية رفض طلب العامل المعني لضرورة سير المرفق، ومن جهة أخرى أن أمر الإحالة على التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب المنتمي إليه، ولا تتوقع مسبقاً أمر إحالته على التقاعد، وبالتالي قد تستحق وقتنا أطول لاستخلافه²

ثانياً: الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن تتمثل في:

1- بالنسبة للموظف: من بين حقوق الموظف حقه في الراتب الذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد، ومثلما هو عليه الحال بالنسبة لأنواع التقاعد، لكن في هذه الحالة يكون كاملاً،

¹ محمد ريقط، مرجع سابق، ص 39

² عموش محمد عادل، عموش مالك، مرجع سابق، ص 22

لا يمكن اعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش، حتى وإن أمضى الموظف أكثر من ذلك، لأن معاش التقاعد، له حد أقصى لا يمكن تجاوزه والمقدر بـ80.¹

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة: إما بالنسبة للمرفق أو الإدارة المستخدمة فالآثار المترتبة عن إحالة الموظف على التقاعد هي نفس الأثر المترتبة عن إحالته على التقاعد النسبي، وفي كلتا الحالتين للسلطة الإدارية سلطة تقديرية لقبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه، أو بإرجائه.

المطلب الرابع: آثار التسريح

ومما سبق لنا تبينه أن لتسريح نوعان من التسريح، ومما يترتب عن هذه الأنواع آثار عديدة، وعليه سنتناؤها من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول آثار التسريح التأديبي، والفرع الثاني آثار التسريح الغير التأديبي (الإداري).

الفرع الأول: آثار تسريح التأديبي

تتمثل آثار التي تترتب عن التسريح التأديبي في:

- الفصل التأديبي مع الاحتفاظ للعامل بحق مهلة الإشعار المسبق، كما هي محددة في النظام الداخلي، أو الاتفاقيات الجماعية، وتعويض التسريح كما هو محدد في النظام المعمول بهي، في حالة ما إذا كان الخطأ الجسيم من النوع الذي يعتبر سببا جديا وحقيقيا للفصل أو التسريح أو ما يعرف بالخطأ الذي لا يجعل استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا

¹ انظر المادة 17 من قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

- الفصل التأديبي دون مهلة للإخطار أو تعويض التسريح، وهي الحالة التي يقدرها الخطأ المرتكب من قبل العامل من الجسامة بالشكل الذي يستحيل معه استمرار علاقته بالعمل.¹

- حيث نصت المادة 163 الامر 06-03 على عقوبة التسريح من الدرجة الرابعة، وذلك بتنزيل من رتبة الموظف المسرح إلى الرتبة السفلى مباشرة.²

الفرع الثاني آثار التسريح الغير التأديبي (الإداري):

هناك نوعان من الآثار المترتبة عن تسريح الإداري للموظف العمومي آثار قانونية وأخرى مادية سنتناولها فيما يلي:

- لا يمكن للموظف العمومي الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في وظيفة العمومية، وهذا طبقاً لنص المادة 185 من الأمر 06-03.

- لا يمكن مسالة الموظف العمومي تأديبياً عن الأفعال الصادرة من بعد انتهاء الخدمة³،

المطلب الخامس: آثار العزل

سنحاول دراسة الآثار المترتبة عن العزل بالنسبة للموظف العمومي، وبالنسبة للمرافق العمومية أو المؤسسة المستخدمة.

¹ علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 29.

² الامر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السابق الذكر.

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

الفرع الأول: آثار العزل بالنسبة للموظف العمومي

يترتب عن عزل الموظف العمومي عدة آثار منها:

- يعاقب الموظف بعقوبة خصم من الراتب نتيجة كل غياب غير مبرر بمعنى لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة غيابه
- لا يسمح للموظف الذي فقد صفة الموظف كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية إى أن الموظف الذي تم عزله لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب، وإنما بالوظيفة العمومية ككل، طبقاً لنص المادة 185 من

الامر 06-03

- حرمان الموظف العمومي المعزول بسبب إهمال المنصب من جميع الضمانات المعترف به للموظف العمومي.
- الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إدارياً أمام المؤسسة الإدارية مصدرة القرار.¹

الفرع الثاني: آثار العزل بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية

ينتج عدة آثار قانونية عن نهاية الوظيفة بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان

ينتمي إليها الموظف والمتمثلة في:

¹Cte-univ-setif2.dz.

- عدم قابلية الرجوع في قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بمعنى إن قرار إحالة الموظف عن التقاعد أو التسريح أو العزل أو قبول استقالته عن خدمته الأصلية غير قابلة للإلغاء.
- تقوم السلطة المؤهلة أو المختصة بعد إصدار قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بتحرير منصب عمل الموظف الذي كان يشغله الموظف المعزول ليصبح المنصب شاغرا في مخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية إضافة إلى شطب اسم الموظف من قائمة الانتماء لتعدد الموظفين.
- يترتب عنها من الناحية المادية توقيف راتب الموظف فلا تتحمل مصلحة الميزانية للإدارة أو المؤسسة العمومية التي تم عزله منها عبء دفع راتبه ويبدأ سريانه من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية طبقا للمواد 10، 11 من المرسوم التنفيذي.
- التزام المؤسسة أو الإدارة العامة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول وذلك بتسديد الرواتب المتأخرة والتعويضات كالتعويض عن الساعات الإضافية ومختلف المنح والعلاوات.¹

المطلب السادس: آثار الوفاة

بعدا أن تناولنا في الفصل الثاني الوفاة حالة من حالات انتهاء علاقة الموظف بالإدارة، نأتي في هذا الفصل لدراسة الآثار المترتبة عنها والتي تؤول إلى ذوي الحقوق ممن تربطهم قرابة

¹ فلاح وهيبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر السنة الجامعية 2020، ص 58-61

بالموظف محددة في القانون وهم الورثة، وذلك من اجل استفادتهم من المعاش أو ريع الوفاة كتعويض لهم، وعليه نتعرض في هذا المطلب إلى دراسة آثار الوفاة الطبيعية في الفرع الأول، ثم آثار الوفاة المتعلقة بمحادث عمل أو بمرض مهني في الفرع الثاني.

الفرع الأول: آثار الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها إي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي في ما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية.¹ ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر والعلاوات والمنح والترقية التي يترتب عنها اثر مالي في أتركه ويسوغ للورثة المطالبة به، مما يستلزم بالضرورة الرجوع لإحكام القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد²، فقد قضى المشرع الجزائري بنص المادة 30 من هذا القانون على انه "اثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هاذ القانون."

من خلال متقدم يتضح أن قانون التأمينات الاجتماعية نص صراحة على ضرورة استفادة ذوي حقوقه المؤمن له من منحة وفاة كتعويض عن الدخل الذي فقده نتيجة وفاة معيلهم تقدر باثني عشرة (12) مرة عن مبلغ آخر اجر شهري في عمله والمعتمد كأساس لحساب

¹ المادة 47 و 51 من قانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج، ر، ج، ج)، عدد 28، الصادرة في 05 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي، 94-04 المؤرخ 13 افريل 11 ابريل 1994 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الامر 96-17 المؤرخ في يوليو 1996 (ج، ر، ج، ج)، عدد 42، الصادرة في 7 يوليو 1996، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الاجتماعية.
² قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

الاشتراكات ويدفع دفعة واحدة ولا يمكن إن يقل عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني المضمون ويوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم بإقساط متساوية.

الفرع الثاني: آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

يترتب عن حالة الوفاة الموظف العمومي نتيجة لحادث مهني أو مرض مهني جملة من الآثار وهي:

- شطب الموظف من القائمة الاسمية لمستخدمي المؤسسة أو الإدارة العمومية، وهو الإجراء الذي ينهي كليا العلاقة الوظيفية بين الموظف المالك والإدارة

- توقيف راتب الموظف المالك وذلك لكون الراتب مقابل عمل مؤدى وفقا لأحكام المادة 32 من الامر 06-03

- تكفل مصالح الضمان الاجتماعي بإفادة ذوي الحقوق بمبلغ منحة الوفاة وفقا لأحكام المادة 49 من القانون 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

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

- عدم إمكانية استخلاف الموظف المالك بأحد ورثته لشغل المنصب الذي كان على

يشغله، لكون أن التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية يكون على أساس مسابقات

التوظيف.¹

¹ جعفري عبد الباقي - عباسي، مرجع سابق، ص 27.

خلاصة الفصل

يمكن أن استخلاص من تحليل الصورة التي قد تتخذها مقيدة بضرورة التوفيق بين حاجيات الإدارة والظروف الشخصية للموظف، وتشارك في ثلاثة أثار قانونية متصلة مباشرة بطبيعة الوظيفة العمومية:

- فبمجرد صدوره يصبح قرار إنهاء المهام (استقالة . تسريح . عزل أو إحالة على التقاعد) غير قابلة للرجوع فيه.
- يلزم الموظفين المنتمين إلى بعض الأسلاك الخاصة بالامتناع عن ممارسة أنشطة في قطاعات تكون قد خضعت لسلطتهم الرقابية أو التفتيشية.
- لا يحررهم قرار إنهاء المهام من الالتزام ببعض الواجبات التي لها علاقة بالدولة وبمصادقيتها.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، الذي عرضنا فيه على أهم الحالات التي حددها الامر 06-03، حيث نص على عدة أسباب التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة الوظيفية للموظف العام، داخل إطار وظيفته، كما أن المشرع الجزائري، ذهب إلى تقسم هذه الأسباب إلى عدة تقسيمات، فمن الممكن تقسيمها إلى أسباب التي تنتهي بقوة القانون أو الأسباب التي تؤدي إلى انتهائها بناء على طلب من الموظف المعني، ونحن في دراستنا هذه قد اعتمدنا في تقسمها إلى الحالات المؤقت والحالات الدائمة.

وبعد دراسة الموضوع يمكن استخلاص أهم النتائج التي تم التوصل إليها، فضلا عن بعض الاقتراحات والتوصيات وهي كالآتي:

نتائج:

- ومن النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لموضوع المذكرة انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، نستخلص عدة نتائج منها:
- أن قرار العزل والتسريح هما من اشد العقوبات و اللذان يؤديان إلى إنهاء العلاقة الوظيفية نهائياً .
- حول المشرع الجزائري في تخصيص حالة الاستقالة كحق قانونياً معترف به.

- أن هذه الحالات التي يتم فيها انتهاء علاقة الموظف بالإدارة قد يترتب عن عدة آثار سلبية وإيجابية تعود على عاتق الموظف العام.

التوصيات:

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها توجب علينا أن نقدم بعض الاقتراحات والنصائح

المتمثلة في:

- إلزامية الموظف بعد قطع علاقته بالإدارة محافظة على سر المهنة.
- ويجب إعادة النظر في ما يخص عقوبة عزل أو تسريح الموظف العمومي لأنها عقوبتين سالتبي لحقوق الإنسان و مضرة بحق الموظف العام.
- يجب على الموظف المحالين على وضعية التقاعد أو الاستيداع، حصولهم على جميع حقوقهم.

قائمة:

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1- النصوص القانونية: /

- الدستور:

- المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخ في 2020/12/30، (ج، ر، ج، ج) عدد 82، الصادرة في 2020/12/30

2- النصوص التشريعية: /

أ- الأوامر:

- الامر 66-133 المؤرخ في 2-06-1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج، ر، ج، ج)، عدد 46 الصادرة في 1966/06/8 (ملغى)

- الامر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج، ر، ج، ج)، عدد 46، الصادرة في 2006/07/16

- الامر 05-01 المؤرخ في 27-02-2005، المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ 10-12-1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، (ج، ر، ج، ج)، عدد 15، الصادرة في 27-02-2005.

ب- القوانين:

- القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج، ر، ج، ج)، رسمية عدد 28، المؤرخ في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94-04 المؤرخ في 11 افريل 1994، (ج، ر، ج، ج)، عدد 20، الصادرة في 13 افريل 1994، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الامر 96-17 الصادرة في يوليو 1996، (ج، ر، ج، ج)، عدد 42، الصادرة في 07 يوليو 1996، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403، الموافق 2 يوليو سنة 1983، (ج، ر، ج)، العدد 37-1983 ومعدل ومتمم إلى غاية القانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.
- القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية مؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق 21 يوليو سنة 1983، (ج، ر، ج، ج)، العدد 28- الصادرة بتاريخ 3 يوليو 1983.
- لقانون رقم 06-01 المؤرخ في 20-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، (ج، ر، ج، ج)، الرسمية عدد 14، المؤرخة في 8/03/2006، المعدل والمتمم بالآمر رقم 10-05، المؤرخ في 26/08/2010 (ج، ر، ج، ج)، عدد 50، المؤرخة في 1/09/2010، والمعدل بالقانون رقم 11-15 الصادرة في 02/08/2011، (ج، ر، ج، ج)، عدد 44، الصادرة في 10/08/2011.

- النصوص التنظيمية

- مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد
كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (ج، ر، ج، ج) عدد 66، الصادرة في 11-12-
2017.

- مرسوم تنفيذي رقم 20-373 مؤرخ في 26 ربيع جماد الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة
2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، (ج، ر، ج، ج)، عدد 77، صادر في
5 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 20 ديسمبر 2020.

ثانيا: المراجع:

- الكتب:

1- نواف كنعاف، القانون الإداري، ج. الثاني، دار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،
س. 2003.

2- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دون الطبعة، دار الهدى،
الجزائر، سنة 2010.

3- بعلى محمد الصغير، القانون الإداري، دون الطبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر،
سنة 2002.

- 4- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دون الطبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012.
- 5- حميدة سهام، الوجيز في انتداب الموظف العام، دون الطبعة، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، الجزائر السنة 2014.
- 6- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دون الطبعة، دار هومة، الجزائر، سنة 2003.
- 7- موسى بودهان، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2011.
- 8- محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، سنة 2007.
- 9- محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2003.
- 10- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري الوظيفة العامة-القرارات الإدارية- العقود الإدارية- الأموال العامة، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2015.

- 11- نواف كنعان، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2003.
- 12- عبد الغني بستوني، عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، دون الطبعة، دار المعارف، الإسكندرية، سنة 2003.
- 13- عدلي تادوين، الإدارات القانونية- في المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، دون الطبعة، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، سنة 1973.
- 14- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دون الطبعة، دار هومة، الجزائر 2010.
- 15- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، دون الطبعة، دار هومة، الجزائر، سنة 2012.
- 16- قروف جمال، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دون الطبعة، دار الهدى، الجزائر، سنة 2022.

- المقالات العلمية :

- السعيد سحارة- سعيد لعموري، الآليات التأديبية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوق، جامعة الشهيد محمد خيضر بسكرة و جامعة الشيخ العربي التبسي تبسه، الجزائر، مجلد6 العدد1 سنة2019.
- حدادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل والإمراض المهنية المحكمة العليا، الجزء الثاني، الجزائر 1997.
- مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الامر06-03المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي نور البشير - البيض، المجلد الأول العدد الثامن 2017.
- عوماري فاطمة الزهرة، الانتداب في التشريع الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد4، العدد1، السنة2020.

- المذكرات الجامعية:

- جعفر عبد الباقي - عباسي محمد، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة
المستر حقوق، كلية العلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص إدارة مالية، جامعة زيان عاشور
الجلفة، الجزائر، س.2018، ص75

- بوقرين رياض - رزوقي عبد الغفور، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة مقدمة
لنيل شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق تخصص قانون إداري،

جامعة محمد بوضياف المسيلة السنة الجامعية2017.

- شرقية لندة، الوضعيات القانونية و الأساسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم قانون العام، تخصص قانون إداري، جامعة

عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية2019. هشام زغوان- اليأس صابر،الوضعيات

القانونية الأساسية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركات نقله، مذكرة لنيل شهادة

الماستر في الحقوق، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حممه لخضر الوادي سنة

الجامعية 2020.

- حدد عمر- عميرة احمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية- دراسة حالة(مصفاة أسبع-

إدرار)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية

وإدارية، جامعة إدرار،س. الجامعية 2020،

قائمة المصادر المرجع

- محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2015.
- عادل ذبيح، تقييم الموظف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة الجامعية 2012
- عبد العزيز بعقيقي، إنهاء الخدمة لدراسة مقارنة تشريع العمل والوظيفة العمومية، مذكرة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2020
- علي عبد القادر علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومي الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر مهني في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دارية أدرار، السنة الجامعية 2016.
- عمامرة حورية، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وأثارها على المسار المهني للوظيفة العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون الإداري، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم سنة الجامعية 2021.
- عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، تخصص إدارة ومالية، البويرة سنة الجامعية 2016

- فلاح وهيبة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،
قسم الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2020.

- محاضرات:

- بلعربي عبد الكريم – نعمي توفيق، محاضرة حول الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي
في القانون الجزائري، كلية الحقوق، قسم (أ)، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر)، السنة
الجامعية

2007.

- عبد الحكيم سواكر، دليل التسيير الخاص بمسيرة الموارد البشرية في القطاع الوظيفة العمومية، تقترح
سلسلة مواضيع حول الوظيفة العمومية، غيلزان، الجزائر، س.2020.

- المواقع الالكترونية:

- [http:// www .cte univ- setif2. dz](http://www.cte.univ-setif2.dz). 11:34 04/05/2021

الفهرس

البسمة : الصفحة

إهداء:

قائمة المختصرات:

الشكر وعرافان

المقدمة:..... أ - ج

الفصل الأول: أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف بالإدارة ضوء التشريع

الجزائري..... 13

المبحث الأول: الأسباب المؤقتة لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف..... 14

المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة..... 14

الفرع الأول: تعريف وضعية القيام بالخدمة..... 14

الفرع الثاني : حالات القيام بالخدمة..... 15

المطلب الثاني: الأنتداب..... 17

الفرع الأول: تعريف الانتداب 17

الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على الانتداب..... 25

المطلب الثالث: الإحالة على الاستيداع 25

الفرع الأول: تعريف الإحالة على الاستيداع 25

- 27 الفرع الثاني: شروط و إجراءات الإحالة على الاستيداع
- 29 المطلب الرابع: وضعية خارج الإطار
- 29 الفرع الأول: تعريف وضعية خارج الإطار
- 29 الفرع الثاني: شروط وضعية خارج الإطار
- 30 المطلب الخامس: وضعية القيام بالخدمة الوطنية
- 30 الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة الوطنية
- 31 الفرع الثاني: حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية
- 31 الفرع الثالث: إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية
- 32 المطلب السادس: وضعية وحركة النقل
- 32 الفرع الأول: مفهوم حركة النقل
- 33 الفرع الثاني: صور حركة النقل
- 34 الفرع الثالث: شروط حركة النقل
- 35 المبحث الثاني: الأسباب الدائمة لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف
- المطلب الأول: فقدان الحقوق المدنية وفقدان الحقوق الجنسية الجزائرية أو التجريد منها
- 35 منها
- 36 الفرع الأول: فقدان الحقوق المدنية
- 36 الفرع الثاني: فقدان الجنسية أو التجريد منها

- 38.....المطلب الثاني: الاستقالة
- 38.....الفرع الأول: مفهوم الاستقالة
- 41.....الفرع الثاني: إجراءات الاستقالة
- 42.....المطلب الثالث: الإحالة على التقاعد
- 42.....الفرع الأول: تعريف الإحالة على التقاعد وصورها
- 45.....الفرع الثاني: كيفية الإحالة على التقاعد
- 46.....المطلب الرابع: التسريح
- 46.....الفرع الأول: تعريف التسريح
- 47.....الفرع الثاني: أسباب التسريح
- 51.....الفرع الثالث: التمييز بين التسريح التأديبي والتسريح الغير التأديبي(الإداري)
- 52.....المطلب الخامس: العزل
- 53.....الفرع الأول: مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
- 55.....الفرع الثاني: إجراءات العزل
- 56.....المطلب السادس: الوفاة
- 56.....الفرع الأول: تعريف الوفاة
- 57.....الفرع الثاني: حالات الوفاة

الفصل الثالث: الآثار الناتجة عن انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف في ضوء التشريع

الجزائري.....67

المبحث الأول: الآثار المترتبة عن انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة..... 68

المطلب الأول: آثار وضعية القيام الخدمة.....68

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة او إدارة عمومية أخرى غير

التي ينتمي إليها.....68

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن حالة الوضع تحت الجمعيات الوطنية.....69

المطلب الثاني: آثار الإحالة على الانتداب.....70

الفرع الأول: الضمانات والحقوق المترتبة عن حالة الانتداب.....70

الفرع الثاني: الالتزامات الناتجة عن حالة الانتداب.....71

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع.....72

الفرع الأول: الضمانات والحقوق المقررة للموظف عن الإحالة على الاستيداع... 72

الفرع الثاني: التزامات المقررة للموظف من الإحالة على الاستيداع.....73

المطلب الرابع: آثار وضعية خارج الإطار.....74

الفرع الأول: الآثار الايجابية لوضعية خارج الإطار.....74

الفرع الثاني: الآثار السلبية لوضعية خارج الإطار.....75

المطلب الخامس: آثار وضعية القيام بالخدمة الوطنية.....75

- 75.....الفرع الأول: الآثار الايجابية لوضعية القيام بالخدمة الوطنية
- 76.....الفرع الثاني: الآثار السلبية لوضعية القيام بالخدمة الوطنية
- 77.....المطلب السادس: آثار وضعية حركة النقل
- 77.....الفرع الأول: الآثار بالنسبة للموظف العام
- 78.....الفرع الثاني: الآثار الإدارة أو المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية
- 79.....المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية
- 79.....المطلب الأول: آثار فقدان الحقوق المدنية وفقدان الجنسية أو التجريد منها
- 79.....الفرع الأول: الآثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية
- 80.....الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها
- 80.....المطلب الثاني: آثار الاستقالة
- 80.....الفرع الأول: الآثار الإدارية للاستقالة
- 81.....الفرع الثاني: الآثار المالية للاستقالة
- 82.....المطلب الثالث: آثار الإحالة على التقاعد
- 82.....الفرع الأول: الآثار الإحالة على التقاعد بقوة القانون
- 84.....الفرع الثاني: الآثار الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف
- 85.....المطلب الرابع: آثار التسريح
- 85.....الفرع الأول: الآثار التسريح التأديبي

- 86..... الفرع الثاني: الآثار التسريح الإداري
- 86..... المطلب الخامس: آثار العزل
- 87..... الفرع الأول: الآثار العزل بالنسبة للموظف العام
- 87..... الفرع الثاني: الآثار العزل بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية
- 88..... المطلب السادس: آثار الوفاة
- 89..... الفرع الأول: الآثار الوفاة الطبيعية
- 90 الفرع الثاني: الآثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني
- 93..... خاتمة:

قائمة المصادر والمراجع.

الفهرس:

ملاحق

الملخص

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقتضى إحالة على وضعية الخدمة الوطنية

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

- بمقتضى الأمر رقم 74-103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية،

- و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ فيالمتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ.....(سلك الانتماء) ؛

- وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تعيين (أو ترسيم عند الاقتضاء)(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....

- وبناءا على الأمر بالالتحاق بالخدمة الوطنية رقم.....المؤرخ في.....،

- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يحال(بيان الاسم واللقب) على وضعية الخدمة الوطنية ابتداءا من.....،

المادة 2 : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقتضى الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

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

- و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 148 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ فيالمتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) ؛

- وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....
- و بناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم المعني(ة) في رتبة.....ابتداء من.....،
- وبناءا على مستخرج القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة.....الرقم الاستدلالي.....للصنف.....ابتداء من.....،
- وبناءا على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،
- وبناءا على المحضر رقم.....المؤرخ في.....للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،
- وباقتراح من

يقرر

- المادة الأولى :** يحال(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع لأغراض شخصية لفترة ابتداء من.....
- المادة 2 :** يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.
- حرر بـ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

ق رار أو مق رر
انتداب لدى إدارة ، مؤسسة عمومية أو
هيئة عمومية

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

- و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ فيالمتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

الملاحق

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم... المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ.....(سلك الانتماء) ؛
- وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....
- وبناءا على طلب الانتداب المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،
- وبناءا على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ.....،
- وبناءا على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....،
- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : ينتدب(بيان الاسم واللقب) لمدة.....لدى.....ابتداء من.....لشغل مهام.....

المادة 2 : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقتضى
نقل

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

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ فيالمتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) ؛

يقرر

المادة الأولى : يرقى(بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك.....رتبة.....ابتداءا من.....، تاريخ تنصيبه

المادة 2 : يعاد ترتيب المعني(ة) عند نفس التاريخ في الصنف.....الدرجة.....الرقم الاستدلالي.....

المادة 3 : يجب على المعني(ة) متابعة دورة تكوين (عند الاقتضاء، إذا ما نصت على ذلك القوانين الأساسية الخاصة)

المادة 4 : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقتضى
استقالة

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

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) ؛

- وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن
ترسيم/تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....،

- وبناءا على طلب الاستقالة المقدم من طرف المعني(ة)
بتاريخ.....،

- وبناءا على موافقة السلطة السلمية،

- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تقبل الاستقالة المقدمة من طرف(بيان الاسم
واللقب) ابتداء من.....،

المادة 2 : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار
أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقتضى تسريح

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

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) ؛

الملاحق

- و بناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم/تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....،وبناءا على محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي (أو في لجنة ترسيم، حسب الحالة) بتاريخ.....،

- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يسرح(بيان الاسم واللقب) بسبب خطأ مهني جسيم (أو فترة تربص غير مجدية)، حسب الحالة، ابتداءا من.....

المادة 2 : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

ملخص :

تناولنا في دراستنا لهذا الموضوع انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، وذلك من خلال اعتمادنا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث يظهر المنهج الوصفي في وصف مختلف الحالات الانقضاء للرابطة الوظيفية للموظف، وتبان لنا أن حالات انقضاء نوعان من الانقضاء المتمثلة في الحالات المؤقت وحالات الدائمة، وما يترتب عن مجموعة من الآثار أما فيما يخص المنهج التحليلي قد تم تحليل وشرح مختلف النصوص القانوني التي تحكم أحكام القانون الوظيفة العامة. وعليه قد استخلص من خلال درسنا للموضوع عدة نتائج يمكن تلخيصها في نقطتين المتمثلة في إن حالة الإحالة على الاستبعاد هي وضعية التي يتم فيها الموظف توقف عن وظيفته لمودة مؤقتة مما يؤدي إلى فقدانه لبعض حقوقه كحق الترقية والتقاعد..... الخ، وان عقوبة العزل والتسريح من اشد الحالات في حق الموظف. وانطلاقا منها سنقوم بوضع بعض الاقتراحات المتمثلة في إلزامية المحفظة على حقوق الموظفين في جميع الحالات التي يوضع فيها الموظف، وكذا على الموظف المشرع الجزائري إعادة النظر في حالات العزل والتسريح.

- **الكلمات المفتاحية:** الموظف العام، الإدارة العامة، النهاية المؤقت، النهاية الدائمة، الوضعيات القانونية

Résumé:

Cette étude a traité de la question de la fin de la relation de l'agent public avec l'administration publique à la lumière de la législation algérienne, à travers notre recours à l'approche descriptive et à l'approche analytique, ou l'approche descriptive apparait dans la descriptive des différents cas d'expiration de l'association fonctionnelle du salarié, et il nous est apparu clairement que les cas d'expiration sont deux types d'expiration représentés dans les cas temporaire et cas permanent, et les conséquences d'un ensemble d'effets.

Quant à la méthode analytique, vous avez analysé et expliqué les différents textes juridiques qui régissent les disposition de la loi et de la fonction publique.

Ainsi, à travers notre étude du sujet, plusieurs résultats ont été tirés qui peuvent être résumés en deux points représentés en ce que le cas de la saisine de dépôt est une situation dans laquelle le salarié arrête son emploi pour une période temporaire, ce qui entraîne la perte de certaines de droits, tels que le droit à la promotion, à la retraite, etc. Et que la peine de licenciement et de licenciement est l'un des cas plus graves contre l'employé. Sur cette base, nous formulerons quelques suggestion sous la forme d'une obligation du porteuille des droits de l'employé dans tous les cas ou l'employé est placé, ainsi que le législateur algérien employé et de licenciement.

- **Mots clés:** fonctionnaire, fin temporaire, administration publique, fin permanent, association professionnelle, situations juridiques.