

## الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري

د. بلعربي عبد الكريم أستاذ محاضر قسم أ  
أنعمي توفيق (أستاذ متعاقد)  
المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر)

### ملخص :

تظل الإدارة المعاصرة تتسم أكثر بالفعالية وحسن التنظيم وتعمل بروح الفريق المتكامل وبموظفين مشاركين في صناعة القرارات، أي الإدارة التشاركية من التخطيط والمبادرة والرؤى الثابتة. فالموظفين هم أداة الدولة لتسيير مرفقها العامة، فهم المرآة العاكسة لها ولا توجد في حد ذاتها إلا من خلال الموظفين والأعوان الذين يعملون باسمها ولحسابها. ومن مهام الدولة تنظيم وضبط الحياة المهنية للموظف ابتداء من أول مرحلة توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة المهنية بعدة طرق حددتها القوانين. ولعل ما يهمنا في هذا المقام هو دراسة حالات الانقطاع النهائي عن الوظيفة المحددة قانونا منذ صدور أول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر سنة 1966 إلى غاية الأمر 03 /06 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائرية المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتمثلة في : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها - فقدان الحقوق المدنية - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية - العزل - التسريح - الإحالة على التقاعد - الوفاة ، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

### Résumé :

L'administration moderne se caractérise par l'efficacité, une bonne organisation. Elle fonctionne par l'esprit de l'équipe intégrée et par les fonctionnaires impliqués dans la prise de décision, c'est-à-dire la gestion participative de la planification, de l'initiative et des visions claires.

Les fonctionnaires de l'Etat sont un outil pour gérer leurs équipements publics, ils sont considérés comme un miroir réflecteur de l'Etat qui n'existe pas en elle-même que par les fonctionnaires et les agents qui travaillent pour son nom et son compte.

Le rôle de l'Etat consiste dans l'organisation et le contrôle de la vie professionnelle du fonctionnaire depuis son recrutement jusqu'à la fin de sa vie professionnelle, cela dû par plusieurs méthodes qui sont bien définies par les Lois.

Dans cette étude, nous allons essayer d'étudier les cas des ruptures de la relation du travail spécifiées juridiquement depuis la promulgation de la première Loi sur la fonction publique Algérienne en 1966 jusqu'à l'Ordonnance n° 06/03 du 15 juillet 2006 relative à la fonction publique Algérienne, et qui regroupe les cas suivants : Perte ou l'abstraction de la nationalité Algérienne, la perte des droits civils, les démissions acceptée légalement, l'isolation, la démobilisation, la mise à la retraite et le décès. La décision de mise en fin du travail s'effectue par les mêmes formes de la nomination.

## مقدمة:

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

فالموظفين هم يد الدولة لتسيير مرافقها العامة، فالدولة لا توجد في حد ذاتها فهي مفهوم تجديدي لا يكتسي معنى إلا من خلال الموظفين والأعوان الذين يعملون باسمها ولحسابها وبما أن العنصر البشري يعتبر تركيبة معقدة يصعب التحكم فيها ولا يمكن ضبطها كالألة وهو سلوك يستدعي مرونة في المعاملة باعتباره رأس مال لا يستهان به وتسييره وحسن إدارته يستلزم تخطيطا وتوجيها وتنظيما ، ومن بين المهام المنوطة بذلك يستلزم ضبط الحياة المهنية للموظف ابتداء من أول مرحلة توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة المهنية بعدة طرق حددتها القوانين .

ولعل ما يهمنا في هذا المقام ماهي الحالات القانونية التي حددتها القوانين الوظيفية للانقطاع النهائي عن الوظيفة منذ صدور أول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر سنة 1966 إلى غاية يومنا هذا.

سنتطرق في هذه المقالة إلى المركز القانوني للموظف ثم الولوج إلى حالات انتهاء خدمة الموظف العمومي وفق

نص المادة 216 من الأمر 03 /06 /2006 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائرية المؤرخ في 15 جويلية 2006.

**أولا : المركز القانوني للموظف العمومي :** إن المصطلح الذي يطلق على شاغل الوظيفة يختلف من دولة لأخرى، فنجد في فرنسا، كانت تستعمل عبارات مختلفة: كالموظف، المستخدم العامل... لكن عندما صدر أول قانون للوظيفة العمومية في سنة 1946 أطلق اسم الموظف fonctionnaire على شاغل الوظيفة، كما نجد في إنجلترا الاسم ينحصر في مصطلح التاج أو الملك civil servant of the crown ، أما في سويسرا نجد مصطلح المستخدم الدائم ، أما في الجزائر يطلق عليه الموظف العام ، كل هذا يرجع إلى اختلاف الدول في النظم السياسية ونظمها الإدارية ، بالرغم أنه أثير في المؤتمر الدولي الخامس للعلوم الإدارية سنة 1933 بفيينا ( 24 جوان 1933 ) مسألة الإجماع على مصطلح واحد : موظف أو مستخدم أو عامل ، لكن لصعوبة ذلك بسبب تضارب شرائع الدول ، رأى الأعضاء بأنه يمكن الاقتصار على مصطلح الموظف العمومي ، الذي يعهد إليه أداء أعمال حكومية لمدة مستمرة واستعمال القانون العام ، أما العامل يطلق على كل شخص يلحق بخدمة المصالح العمومية بموجب عقد في ظل القانون الخاص ، وبالتالي هناك نظام قانوني خاص بالموظف العمومي متميز عن قانون العمل الذي يخضع له العمال التابعين له .

**1 : تعريف الموظف في التشريع الفرنسي :** صدر في فرنسا أول قانون ينظم الوظيفة العمومية سنة 1946 بموجب قانون 19 أكتوبر 1946 ، الذي نص في مادته الأولى : يطبق هذا القانون على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويكونون مثبتين في درجة في الحكومة في إحدى كوادرات الإدارة المركزية للدولة أو المرافق الخارجية التابعة لها أو المؤسسات العامة للدولة .<sup>(1)</sup>

حيث تسرى أحكامه على الموظفين المدنيين التابعين لإدارات الدولة والمناطق الجهوية والعمالات والبلديات والمؤسسات الإدارية التابعة لها ، بعدها صدر قانون 52 /04 /28 الذي نص في مادته 477 على " يكون موظفا عاما العمال في الشركات والمؤسسات العامة المثبتين في وظائف دائمة لوقت كامل < حيث اعتمد المشرع في تعريف الموظف العام على معيار التثبيت في الوظيفة العمومية ومعيار الديمومة فيها ، كما أنه استثنى من ذلك ، أعضاء المجالس البرلمانية ، القضاة ، العسكريون ، عمال المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري .

**2 - في بريطانيا:** في الحقيقة لا توجد قوانين خاصة بالموظف العام في بريطانيا أو ما يسمى بالتاج أو الخادم المدني. لكن هناك تقارير حاولت إعطاء تعريف للموظف العام<sup>(2)</sup> هم الأشخاص الذين هم في خدمة التاج أو المملكة باستثناء المتقلدين لمناصب سياسية أو قضائية القائمون بعملهم تحت نظام مدني والمتقاضون أجورهم بكاملها بصفة مباشرة من إتمادات مصادق عليها من طرف البرلمان ، حيث يستثنى من التعريف ، رجال السياسة ، القضاة ، أفراد الجيش الوطني الشعبي و عمال المؤسسات الاقتصادية . وكما ذكرنا أنه لعدم توفر قانون ينظم الوظيفة العمومية، هناك

قوانين أخلاقيات المهنة في بريطانيا تعتمد على مبادئ وتعليمات وأعراف على كل موظف الإطلاع عليها في بداية التنصيب .

**3 - في المغرب :** حسب النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 24 فبراير 1958 المعدل والمتمم، الفصل الثاني يعد موظفا كل شخص عين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة ، كما أن الموظف في حالة قانونية ونظامية إزاء الإدارة ، حيث يستثنى من هذا القانون رجال القضاء ، العسكريون التابعون للقوات المسلحة الملكية ، ولا على هيئة المتصرفين بوزارة الداخلية<sup>3</sup> .

**4 - التشريع الجزائري :** مر التشريع الوظيفي في الجزائر منذ الإستقلال بثلاثة مراحل : شهدت الجزائر صدور ثلاثة تشريعات ، بداية من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، ثم المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، وأخيرا الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ( ج / 46 / 16 / 7 / 2006 ) .

نجد الأمر 66-133 في مادته الأولى عرف الموظف : " يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجة التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم .

واستثنى من ذلك القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي، كما خص مرسوم يصدر في حق المعنيين في وظيفة مؤقتة وكذا شروط توظيفهم في الإدارات والمصالح العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، كما أنه لا تعطى لهم صفة الموظف .

نجد الأمر 66-133 ميز بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين:

- الموظفين الذين تربطهم بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية،
- الأعوان المتعاقدين وهم الخاضعين للقانون العام،
- الأعوان المؤقتين التابعون للقانون الخاص، وهو ما نجده في القانون الأساسي العام للعامل (78-12) والذي ألغى بقانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل .

أما بخصوص المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الصادر في 23 مارس 1985 الذي تكيف مع قانون 78 - 12 حيث اعتبر الموظف هو : كل شخص عين في منصب دائم ، وثبت في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية، والجماعات المحلية، والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها " وأضاف المرسوم إلى القائمة أعوان مجلس المحاسبة والأعوان الإداريين للمجلس الشعبي الوطني وأعوان الهيئات والمنظمات الجماهيرية لحزب جبهة التحرير الوطني .

أما بخصوص الأمر 06 - 03 المذكور، يعرف الموظف حسب نص المادة 04 منه على :- يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري . - الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته .

كما أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، حددتها المادة 07 من الأمر: يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

وعليه لإكتساب صفة الموظف العمومي ، يجب توفر العناصر التالية : صدور قرار من السلطة المختصة قانونيا بالتعيين ، وبالطرق المشروعة - العمل في مرفق عام تديره الدولة بأسلوب الاستغلال المباشر - العمل في وظيفة دائمة بصفة دائمة - شغل درجة من درجات التسلسل الإداري- الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري الذي يتم بموجبه إدماج العون في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة .

ثانيا: حالات انتهاء خدمة الموظف العام في القانون الجزائري : قلنا أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي : علاقة قانونية تنظيمية، ما دام في وظيفة عمومية وهذه العلاقة تبنى عليها الحقوق والواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، لكن هذه العلاقة ليست أبدية ، قد تدخل هناك أسباب قد تكون خارجة عن إرادة الموظف أي وقائع مادية تظهر في حياة الموظف وقد تكون أسباب إدارية تتخذها الإدارة لفصم العلاقة التي تربطها بالموظف . فمن هذا المنطلق، حدد الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الموافق بالقانون رقم 06 - 12 المؤرخ في 14.11.2006 ( ج ر 72 الموافق لـ 15 - 11 - 2006 ) في مادته 216 التي تنص على مايلي:

ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها - فقدان الحقوق المدنية - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية- العزل - التسريح- الإحالة على التقاعد - الوفاة ، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين .

**أولا : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها de la perte et de la déchéance la nationalité algériennes**

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

لقد حدد قانون الجنسية الجزائري المتمثل في الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27.1.2005 ، الموافق بالقانون رقم 08/05 المؤرخ في 04 / 05 / 2015 ( ج ر 43) في مادته الأولى بأن التمتع بالجنسية الجزائرية يحدد بموجب قانون وعند الاقتضاء بواسطة المعاهدات والاتفاقات الدولية التي يصادق عليها ويتم نشرها.

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

فالموظف العمومي يفقد جنسيته الجزائرية وتنتهي العلاقة القائمة بينه وبين الإدارة في الحالات التالية:

- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
  - الجزائري، ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية،
  - المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية،
  - الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في حالة تنازله عنها خلال سنتين ابتداء من بلوغه سن الرشد .
- أما بالنسبة للتجريد من الجنسية (déchéance) حددها المشرع الجزائري في المادة 22 من الأمر 05 - 01 كالتالي:

- كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية ، يمكن أن يجرّد منها :
- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائيا أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر،

- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 05 سنوات سجنا من أجل جنائية ،  
 - إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضررة بمصالح الدولة الجزائرية ، ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية ، ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس 05 سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال .  
 حيث يتم إجراء التجريد بموجب مرسوم بعد تمكين المعني من تقديم ملاحظاته في أجل شهرين كاملين .  
 كما أنه لا يمتد التجريد إلى زوج المعني وأولاده القصر غير أنه يجوز تجريد الأولاد القصر إذا كان التجريد يشمل الأبوين .  
 تلك هي الحالات المنصوص عليها قانونا في فقدان و التجريد من الجنسية الجزائرية، والتي تثبت بموجب مرسوم .

## 2 – الإستقالة المقبولة بصفة قانونية والمتعلقة بالموظف la Démission régulièrement acceptée

عرف الفقه الإستقالة بأنها تصرف من جانب واحد، من جانب الموظف ، يستوجب الشرط الموقف وهو موافقة الإدارة<sup>(4)</sup>، كذلك تعرف بأنها : طلب خطي صريح الذي يتقدم به الموظف العام إلى الإدارة طالبا إنهاء خدماته ولا ينتج هذا الطلب أثره القانوني إلا بموافقة الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف<sup>(5)</sup> .  
 نفهم من هذا أن الموظف يعتبر مستقila عندما يعلن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية وهي عقد معترف به قانونا، تركز على شرطين أساسيين هما ، طلب الاستقالة وشرط قبول الإدارة للطلب ، وهو ما نصت عليه المواد : 217 - 218 - 219 - 220 ، من الأمر 03 /06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

حيث نصت المادة 218 على : لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية .

وفي هذه الحالة، يقوم الموظف بكتابة طلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين مع احترام السلم الإداري ويبقى يؤدي واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار قبول الاستقالة من السلطة.

حيث حددت المادة 220 من الأمر ، مدة أقصاها شهرين لقبول الاستقالة إلا إذا تطلب الأمر الضرورة القصوى للمصلحة إضافة شهرين آخرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وبالتالي تصبح الاستقالة فعلية بانقضاء الأجل الثاني .

إذن يفهم من هذا أن الاستقالة حق معترف به للموظف ، وبالرغم من أنها عمل إرادي من الموظف ، يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد إلا أنها تستند إلى أسس تنظيمية يجب أن تكون خلال قيام العملية، بتوفر رضا الموظف لقيام الاستقالة، وهو شرط سابق على القرار الإداري الانفرادي لتقرير الاستقالة ووجود نصوص قانونية تنظم هذا الحق وهو الذي ذكرناه سابقا المتمثل في الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية في الجزائر ، وبالتالي عند قبول الاستقالة لا يمكن الرجوع فيها كما قررتها الفقرة الثانية من المادة 219 التي تنص : " ... إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها .

L'acceptation de la demande de démission la rend irrévocable.

والحكمة في رأينا أن المشرع عندما أعطى الإدارة مدة شهرين لاتخاذ قرار الاستقالة ، هو الحفاظ على مبدأ سير المرفق العام بالنظام واضطرار أولا ، لأن قبولها بمجرد وضع الطلب يؤدي إلى توقف تلك المصالح العمومية، وبالتالي يختل التوازن في المرفق العمومي ، فمدة شهرين كافية لترتيب الإدارة نفسها في البحث عن البديل واستمرار المرفق العام ، كذلك أضاف المشرع مدة شهرين آخرين إذا استدعت الضرورة القصوى في حالة عدم تمكن الإدارة من

توفير البديل، وأن المعني بالاستقالة يجب أن ينهي معاملاته الإدارية الواجبة عليه وتميرها إلى غيره حسب ما تقتضيه الإجراءات القانونية، وبالتالي 04 أشهر كافية في نظرنا للحفاظ على سير المرفق العام.

ثانيا بالنسبة للموظف: فالمدة الممنوحة يستطيع أن يستقر فيها على رأيه أو يمكن له العدول عنه، أي يسحب طلب الاستقالة، وبالتالي فرصة شهرين تقتضي من الموظف عدم التسرع وترك وظيفته قبل الأوان لأنه يتحمل تبعات هذا العمل في ترك وظيفته ويكون محل المتابعة التأديبية.

إذن بمجرد صدور قرار الاستقالة تنتهي العلاقة القانونية التنظيمية بين الموظف والإدارة، وإذا حاول الرجوع إلى الإدارة، يكون ذلك إلا بتعيين جديد وكأنه لم يسبق له وأن عمل فيها.

**3 – الإحالة على التقاعد:** للموظف الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى أمضى مدة محددة من الخدمة، لقد نصت المادة 33 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، أن للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به، وكذلك نص عليه القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، بأنه حق من حقوق العامل، وكذا سبب من أسباب انتهاء علاقة العمل.

فالتقاعد هو إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق العادي بين المعني والإدارة متى توفرا الشرطين التاليين: شرط السن وشرط مدة الخدمة.

**أ- شرط السن:** إن الحد القانوني المطلوب في التقاعد في الجزائر هو 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء، حيث نصت المادة 06 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 28 بتاريخ 05 جويلية 1983) على: تتوقف وجوبا استقادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: بلوغ ستين سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

لكن هناك استثناء نص عليه المشرع في مادته 06 السادسة من الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 42 بتاريخ 07 جويلية 1996) على مايلي "يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص العامل الذي يعمل في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر، يترتب عن الاستفادة من تقليص السن، ضمن الشروط المنصوص عليها أعلاه، دفع اشتراكات إضافية، تكون على عاتق المستخدم، حيث تحدد بمرسوم تنفيذي قائمة المناصب المذكورة وكذا الأعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاءها في هذه المناصب، وتحدد نسب الاشتراكات الإضافية عن طريق التنظيم".

كذلك راعا المشرع الجزائري شرائح أخرى من المجتمع استثناءها من الأصل هي:

- المرأة العاملة ونظرا لحالتها الصحية كأم عاملة وانعكاساتها على العمل وعلى وضعيتها العائلية، قلص لها ثلاثة سنوات للتقاعد حسب ما نصت عليه المادة 08 من قانون التقاعد "تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث سنوات".

- فئة المجاهدين الذين شاركوا في حرب التحرير الوطنية حسب قانون 83-12 (في مواده من 22 إلى 29)

- كذلك هناك استثناء خارج عن شرط السن، منصوص عليه في المادة 02 من الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم لقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد (ج ر 38 بتاريخ 04 جوان 1997): يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المحدد وفق الكيفيات التالية: دون أي شرط بالنسبة للسن، إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين 32 سنة عمل على الأقل. حيث يكون بطلب من المعني لهذا النوع من التقاعد ولا يمكن للمستخدم أن يحيله قبل 60 سنة.

\* كذلك هناك نوع آخر من التقاعد، يسمى **بالتقاعد المسبق** *retraite anticipée*، يمكن أن يحال الموظف عليه إذا فقد شغله بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقرها الحكومة، حسب نص المواد

01،02،03 و 04 من المرسوم 98- 317 المؤرخ في 1998/10/03 ، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ( ج ر العدد 74 ) وهو إجراء قامت به الحكومة بمس بعض المؤسسات الإقتصادية . لكن هناك شروط للتقاعد المسبق <sup>6</sup> يجب أن تتوافر في طالبه هي :

- أن يبلغ على الأقل خمسين 50 سنة إذا كان ذكرا أو خمسة وأربعين سنة 45 إذا كانت أنثى.
- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 عشرين سنة على الأقل.
- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ، منها السنوات الثلاث 03 السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أو تخول الحق في التقاعد المسبق.
- أن يكون مسجلا في القائمة الاسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، وتؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين.

\* هناك نوع آخر وهو **التقاعد النسبي** la retraite proportionnelle الذي نصت عليه المادة 02 من الأمر 97-13 المذكور سابقا ، الفقرة 2 ابتداء من الخمسين 50 يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي،نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل ، أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي ، تقلص 05 سنوات بالنسبة للنساء العاملات ويعد قرار الإحالة على التقاعد في هذه المادة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا و عديم الأثر كما ذكرنا .

**ب - شرط الخدمة:** نرجع إلى نص المادة 06 من القانون 83- 12 التي تنص " تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل....

و 15 سنة هي المدة الدنيا في التشريع الجزائري مع شرط توفر 60 سنة من العمل ، فالموظف يستحق معاش نسبي غير مباشر ، مع مراعاة أن الموظف خلال الفترة المذكورة كان مؤمنا اجتماعيا ، ( التعويض عن المرض ، الولادة، حوادث العمل ، الأمراض المهنية ) أي دفع كل الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي المخصصة للتقاعد . وبالتالي فالمعاش الذي يتقاضاه الموظف بعد تقاعده يعد حقا ناتج عن مساهمته أثناء حياته الوظيفة بنسبة حددها التشريع.

**4 - الوفاة:** تعتبر من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية ، ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزامات للإدارة المعنية إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة .

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

وهم حسب المادة 67 : زوج المؤمن له - الأولاد المكفولين والذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة 18 سنة وكذلك الأولاد المكفولين الذين يقل عمرهم عن 21 سنة وأبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون - الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة - البنات دون دخل أيا كان عمرهن - الأولاد أيا كان عمرهم والذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط ما مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن - أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

مع أن مبلغ منحة التقاعد تقدر بإثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب ، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ اثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون ( المادة 48 من القانون 83- 12 ) وتدفع المنحة مرة واحدة وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع بالتساوي كما قررتها المادة 50 من نفس القانون .

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

5 - التسريح: (سبب يتعلق بالوظيفة ) من المسلم به أن الموظف قبل تعيينه رسميا يخضع لفترة تربص محددة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري حسب نص المادة 85 من الأمر 06-03 المذكور سابقا ، على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته .

ففترة التربص تمنح للسلطة المختصة الوقت الكافي للتأكد من صلاحية الموظف لأداء مهام الوظيفة التي ستوكل إليه والتي تعتبر أمانة لا بد له أن يؤديها على أكمل وجه .

فإذا اجتاز الموظف الفترة الممنوحة بنجاح يصبح مؤهلا إلى الترسيم في الوظيفة الدائمة وذلك بتوفر شرطين هما : - اقتراح الترسيم من السلطة المختصة بكفاءة وصلاحية هذا الموظف لأداء مهامه - التسجيل في قائمة التأهيل تقدم إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة .

أما الحالات الأخرى التي ترى السلطة المختصة عدم ذلك فيمكن لها: أن تخضع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمدة واحدة فقط وإما تسريح الموظف دون إشعار مسبق أو تعويض *licencie sans préavis ni indemnité*

ففي هذه الحالة الأخيرة، نلاحظ أن الموظف سرح لأسباب تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة التي لاحظت بأن الموظف خلال مدة التربص:

- لم يكن على علاقة بالمهام التي وكلت له - غير صالح للقيام بأعباء الوظيفة التي ستوكل له - لم يؤد الواجبات الموكلة إليه - عدم تكيفه مع متطلبات الوظيفة .

فكان من الضروري الاستغناء عنه بنهاية التربص بقرار غير تأديبي الذي يسمى بالتسريح وفيه حالة أخرى تطرأ بعد ترسيم الموظف في عدم كفاءته المهنية على القيام بالمهام المسندة إليه، في هذه الحالة السلطة التي لها صلاحية التعيين إقرار هذه الحالة بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء حسب نص المرسوم 66-148 المؤرخ في 1966/06/02 ، على أن الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته ، إما بإحالته على التقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها ، وإما ترتيبه في سلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه، إما تسريحه إذا تعذر اعتماد أحد الحالتين السابقتين (7) .

هناك حالة أخرى من التسريح الذي يسمى في بعض التشريعات المقارنة بالفصل بغير الطريق التأديبي ، نصت عليه المادة 163 من الأمر 06/03 في مجال العقوبات التأديبية، لأنه من الطبيعي أن الموظف بعد ترسيمه يصبح له حقوق وعليه واجبات وبالتالي قد يقع في أخطاء مهنية صنفها المشرع الجزائري إلى 04 أربعة أخطاء حسب نص المادة 177 التي تنص على : تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص ، تصنيف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي أخطاء من الدرجة الأولى ، أخطاء من الدرجة الثانية ، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة.

وحسب نص المادة 163 المذكورة ، تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع 04: الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة ، الدرجة الرابعة ، هذه الأخيرة تتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح *licencement* يفهم من هذا أن الموظف قد ارتكب أخطاء مهنية مصنفة في الدرجة الرابعة يترتب عنها إمكانية تسريحه والتي حددها المشرع على سبيل الحصر في المادة 181 تتمثل في:

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

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل ،



- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة والإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة ،

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمعت له بالتوظيف أو بالترقية،

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر ( ممارسة التكوين والتعليم أو البحث ، إنتاج أعمال علمية وأدبية أو فنية، كذلك سلك التعليم العالي والبحث العلمي والممارسين الطبيين المتخصصين ).

ففي هذه الحالة تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة التأديبية ( في تسريح الموظف) بقرار مبرر ولكن بعد أخذ الرأي الملائم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع ك مجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما من تاريخ إخطارها ( م 185 ) .

ويحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه في أجل 15 خمسة عشر يوما ، ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، وعليه أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهوده وعلى المجلس التأديبي أن يقدم قرارات مبررة في هذه القضية للموظف خلال 08 أيام الموالية لاتخاذ القرار . وللموظف الحق في تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار .

إذن في حالة تثبيت العقوبة على الموظف ، تقدم السلطة المختصة بإصدار قرار التسريح التأديبي ولا يمكن لهذا الموظف أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية ( م 185 من الأمر ) .

#### هناك حالة أخرى تسمى بالتسريح التقديري Licenc iement discrétionnaire

وهو يتعلق بالسلطة التي يمارسها حسب الحالة رئيس الجمهورية أو الوزير الأول لإنهاء مهام الموظفين المعينين في الوظائف العليا أو مناصب عليا حسب المواد من 10 إلى 18 من الأمر 03 /06 المذكور .

حيث ضبط المرسوم 90- 226 المؤرخ في 25 يوليو 1990<sup>8</sup> الشروط الواجب توافرها للتعين في الوظائف العليا وكذا الآثار المترتبة على قرار الإعفاء من هذه الوظائف لاسيما المواد من 27 إلى 34 منه.

وبالتالي فالقانون رسم إطارا دقيقا لتسوية الوضعيات الناتجة عن قرار الإعفاء من المهام، لأن الممارس لوظيفة عليا في حال إنهاء مهامه أو حذف منصبه أو عندما يدعى في صلب قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بعد مضي سنة كاملة يحال إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناء على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن تتجاوز إثني عشر شهرا مدفوعة المرتب .

إثر هذه الإجازة يحال إلى التقاعد إلى توفرت فيه شروط التقاعد أو يعاد إلى رتبته الأصلية إذا كان يملك صفة موظف وإلا فيتم تسريحه<sup>(9)</sup> .

#### 6 - العزل : سبب يتعلق بالوظيفة la révocation نصت المادة 184 من الأمر 05 / 06 على ما يلي :

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

ونصت المادة 185 على " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " .

إذن يفهم من نص المادة 184 ، بأن الموظف يتعرض للعزل عند تخليه عن منصب عمله دون عذر مقبول لمدة 15 يوما متتالية على الأقل ، حيث يحدد المنشور رقم 1024 الصادر عن المديرية العمدة للوظيفة العمومية الجزائري الصادر في 1993/12/21 ، المتضمن إجراء العزل، حيث يترتب على كل غياب غير مبرر لموظف تجاوز 48 ساعة

أن توجه له السلطة المختصة إذارا مع الإشعار بالاستلام إلى عنوان مقر إقامته من أجل الالتحاق بمنصب عمله، وفي حالة عدم استجابته بعد مرور 48 ساعة من الإذار الأول يوجه له إذار ثان للالتحاق بمنصب عمله مع الإشعار بالاستلام .

وإذا لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء 15 خمسة عشر يوما ، ابتداء من الإذار الأول ، تباشر السلطة بإجراءات العزل بسبب إهمال المنصب .

فالعزل تتخذه السلطة الانفرادية للإدارة ولا يدخل في العقوبات التأديبية، ويمكن لها إصدار قرار العزل باستشارة أو بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، لأن هذه الأخيرة لا تتداول إلا في العقوبات التي ذكرناها في نص المادة 163 من الأمر 03 / 06 كحالة التسريح التي ذكرناها ووجوب استشارتها بشأنه.

#### خاتمة :

إن المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة / 03 / 06 حدد لنا حالات انتهاء خدمة الموظف العام، فهناك حالات تنتهي بقوة القانون:

- كبلوغ الموظف السن القانونية للتقاعد وهي سن الستين المحددة في القانون رقم 83 - 12 كما ذكرناه - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها - حالة الوفاة - حالة فقدان الحقوق المدنية. وحالات انتهاء الخدمة لأسباب تتعلق بالوظيفة المتمثلة في: حالي العزل والتسريح. وحالة إنهاء الخدمة لسبب يتعلق بالموظف كالاستقالة.

وهذه الحالات التي ذكرناها تخص فقط الحالات العادية المنصوص عليها صراحة في القانون ولم نتطرق إلى الحالات غير العادية التي يمكن أن تفصل فيها في مقالات أخرى.

وبالتالي انتهاء الخدمة يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة ويرتب على ذلك آثار قانونية سواء بالنسبة للموظف أو بالنسبة للوظيفة، **فبالنسبة للموظف** المحال على التقاعد أنه يستحق معاشا وفقا لأحكام القانون 83 - 12 المتعلق بالتقاعد كما ذكرنا ولا يجوز حرمانه منه.

أما بالنسبة للمستقبل يجوز له التعيين في منصب آخر في غير الإدارة التي كان يعمل بها.

كذلك يبقى الموظف بعد قطع علاقته بالإدارة محافظا على سر المهنة عدا حالة الوفاة التي تستثنى من الآثار المذكورة على الموظف والتي تحول إلى ورثته في شكل منحة وفاة.

أما بالنسبة **للوظيفة** فطبعا تكون شاغرة ويجوز للإدارة شغلها بالطرق القانونية أو عدم شغلها حسب سلطتها التقديرية.

## المراجع:

- رسالة ماجستير: المركز القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق ، جامعة الجبالي اليباس ، سيدي بلعباس ، الجمهورية الجزائرية للطالب ، سنة زواوي ، السنة الجامعية 2005 – 2006
- مصطفى شريف: أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1981 ، ص 25 .
- هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة ، الجزائر ، طبعة 2012 ، ، ص 92 .
- أحمد عودة الغويري: قضاء الإلغاء في الأردن ، عمان، الأردن، 1989 ، ص 136 .
- حمدي سليمان القبيلات: انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ، دار وائل للنشر ، ط 1 ، عمان ، ص 173 .
- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية للمملكة المغربية المؤرخ في 24 فبراير 1958 المعدل والمتمم.
- الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة العمومية.
- المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الاساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الموافق بالقانون رقم 06 – 12 المؤرخ في 14.11.2006 ( ج ر 72 الموافق لـ 15 - 11 - 2006 ) .
- الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27.1.2005 ، الموافق بالقانون رقم 08/05 المؤرخ في 04 / 05 / 2015 ( ج ر 43 ) المتعلق بالجنسية الجزائرية.
- القانون رقم 83- 12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بالتقاعد ( ج ر عدد 28 بتاريخ 05 جويلية 1983 .
- الأمر 96- 18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم لقانون رقم 83- 12 المتعلق بالتقاعد ( ج ر عدد 42 بتاريخ 07 جويلية 1996 ) .
- الأمر 97- 13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم لقانون رقم 83 – 12 المتعلق بالتقاعد ( ج ر 38 بتاريخ 04 جوان 1997 ) .
- المرسوم 98- 317 المؤرخ في 03/10/1998 ، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ( ج ر العدد 74 ) .
- المرسوم التشريعي 94 -10 المؤرخ في 26.05.1994 يحدد التقاعد المسبق ج ر 34 بتاريخ 21 ذي الحجة 1414. المادة 07 منه.
- المرسوم 90- 226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ، ج ر 31 بتاريخ 28 يوليو 1990 .
- المنشور رقم 1024 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الجزائري الصادر في 1993/12/21 ، المتضمن إجراء العزل.

## الهوامش:

- <sup>1</sup> - مصطفي شريف : أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1981 ، ص 25 .
- <sup>2</sup> - هاشمي خرفي : الوظيفة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجاري الأجنبية، دار هومة ، الجزائر ، طبعة 2012 ، ص 92 .
- <sup>3</sup> - القانون الأساسي للوظيفة العمومية للمملكة المغربية بتاريخ 24 فبراير 1958 المعدل والمتمم.
- <sup>4</sup> - أحمد عودة الغوييري : قضاء الإلغاء في الأردن ، عمان، الأردن، 1989 ، ص 136 .
- <sup>5</sup> - حمدي سليمان القبيلات : انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ، دار وائل للنشر ، ط 1 ، عمان ، ص 173 .
- <sup>6</sup> المرسوم التشريعي 94 -10 المؤرخ في 26.05.1994 يحدث التقاعد المسبق ج ر 34 بتاريخ 21 ذي الحجة 1414.المادة 07 منه.
- <sup>7</sup> - الهاشمي خرفي : الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، طبعة 2012 ، ص 220 .
- <sup>8</sup> المرسوم 90- 226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ، ج ر 31 بتاريخ 28 يوليو 1990
- <sup>9</sup> - هاشمي خرفي: المرجع السابق ، ص 222 .