

## الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب

### Complete termination of the employment relationship without discipline

جمال قروف\* ، جامعة سكيكدة

[d.guerrouf@univ-skikda.dz](mailto:d.guerrouf@univ-skikda.dz)

تاريخ إرسال المقال: 2021/09/14 تاريخ قبول المقال: 2022/03/01 تاريخ نشر المقال: 2022/05/12

#### الملخص:

اعتمد التشريع المنظم للوظيفة العمومية في الجزائر الأمر 03-06 في تحديد علاقة الموظف بالإدارة العمومية على العلاقة القانونية الأساسية في نص المادة 07 منه، وهذا معناه أن أي تصرف من طرفي العلاقة ينبغي أن يستند للنص القانوني سواء عند دخول الموظف العمومي للوظيفة العمومية أو خروجه منها مروراً بالتكوين وتحسين المستوى والترقية والتأديب.

ولهذا فإن أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب تخضع لنص المادة 216 من الأمر 03-06 وهي: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، الإحالة على التقاعد، الوفاة، وبالتالي يستبعد من هذه الدراسة الأسباب التأديبية وهي العزل، والتسريح، ونتيجة لكل هذه الأسباب تنقطع العلاقة الوظيفية وما يترتب عن ذلك من فقدان صفة الموظف العمومي.

**الكلمات المفتاحية:** علاقة وظيفية، إنهاء، خارج التأديب.

#### Abstract:

The legislation regulating the public service in Algeria relied on Ordinance 06-03 in determining the employee's relationship with the public administration on the basic legal relationship in the text of Article 07 of it. Training and improving the level and promotion and discipline.

Therefore, the reasons for the complete termination of the employment relationship without discipline are subject to the text of Article 216 of Ordinance 06-03, which are: loss of Algerian nationality or deprivation of it, loss of civil rights, legally accepted resignation, retirement, death, and therefore disciplinary reasons are excluded from this study, They are dismissal and dismissal, and as a result of all these reasons, the job relationship is terminated and the job relationship is cut off and the consequent loss of the capacity of the public servant.

**Key words:** Job Relationship, Termination, Outside Discipline.

## المقدمة:

لقد اهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال بقطاع الوظيفة العمومية، وبذلت في ذلك مجهودات جبارة في سبيل إرساء قواعد وأسس متينة للإدارة العمومية، وهذا من أجل إعطاء مكانة مرموقة للموظف العمومي.

لقد أصبح مجال الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبرى في الدراسات والأبحاث الإدارية، وتأتي هذه الأهمية انطلاقاً من الدور الذي تلعبه اليوم، والمتمثل أساساً في تنظيم نشاط الدولة وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فالوظيفة العمومية هي أداة أساسية لإنجاح السياسة العمومية.

إن أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية تقوم على مبدأ المساواة والديمومة والشفافية والجدارة في تولي الوظائف العمومية على أساس الكفاءة والاستحقاق والتنافس والمهارة والموهبة، كما أن تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن يمر في النهاية بضرورة احترام الموظف للقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

لقد جاء الأمر 03-06 كدافع جديد للوظيفة العمومية في الجزائر، فقد قنن وصيغ صياغة قانونية تبدو شاملة ومرتبطة ترتيباً منطقياً في نظام واحد، بدأه المشرع بمفهوم للموظف العمومي وللوظيفة العمومية، والدخول أو الالتحاق بها وهي الحياة المهنية في الوظيفة العمومية، وحقوق وواجبات الموظف، والنظام التأديبي له، ونهاية المسار المهني للموظف العمومي، وهذا ما سوف نتناوله في هذه الدراسة.

إن طبيعة الرابطة القانونية بين الموظف والإدارة تتحدد حسب النظام القانوني الذي يختاره المشرع الجزائري ويخضع له الموظف العمومي، حيث يخضع الموظفون العموميون لنظام إداري محدد بموجب تشريعات تحدد كيفية توظيفهم وترقيتهم وتأديبهم، ونهاية مساهمهم المهني.

ولهذا فإن مركز الموظف العمومي محدد ومنظم سلفاً، وبالتالي فالعلاقة هي علاقة قانونية لائحية أي تحكمها القوانين والتشريعات الموضوعة مسبقاً، والتي تنظم ذلك المركز القانوني، والتي لا دخل للإدارة والموظف في تحديده، والإدارة ملتزمة بتطبيق تلك النصوص التي تنظم المركز الوظيفي وتحترمها، والموظف مطالب بالخضوع لها.

لذلك فقد ذهب المشرع الجزائري في المادة 04 من الأمر 03-06 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، بالنص إلى أنه:

"يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

وأضافت المادة 07 منه أنه:

"يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".

ولهذا فالنظام القانوني هو الذي حدد النصوص التي تحكم هذه العلاقة سلفاً، فالموظف عندما يلتحق بالمنصب الذي عين فيه، والذي يفترض أنه المركز القانوني لهذا المنصب الذي هو محدد مسبقاً، وبالتالي لا مجال للتصرف خارج هذا المركز القانوني، حيث ومنذ لحظة قبول الالتحاق بالمنصب الوظيفي أصبح خاضعاً لهذا التشريع، فأرادته تظهر فقط منذ لحظة موافقته على الالتحاق بهذه الوظيفة.

ولما كانت العلاقة بين الموظف والإدارة قانونية فإنه يترتب على ذلك عدة آثار منها أن هذا الإطار يؤدي إلى تنظيم خروج الموظف من الوظيفة أو الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب، حيث لا يسمح له، حتى وإن كانت حقا من الحقوق، اللجوء إليها في أي وقت، وإنما هذه المسألة تم تنظيمها بما يحافظ على استمرارية السير الحسن للمرفق العمومي.

فما هي إذن أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير حالة التأديب التي جاءت في الأمر 03-06؟ لقد نصت المادة 216 من الأمر 03-06 على حالات تنتهي على إثرها العلاقة الوظيفية<sup>2</sup>، وبالتالي يفقد العون العمومي تبعاً لها صفة الموظف العمومي، حيث جاء فيها أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- 1- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،
- 2- فقدان الحقوق المدنية،
- 3- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- 4- العزل،
- 5- التسريح،
- 6- الإحالة على التقاعد،
- 7- الوفاة."

وعليه فإن أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب، والتي تتطلب منا نوع من الشرح والتحليل، وذلك لكونها لم تأخذ نصيباً كبيراً من البحث والدراسة هي: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، الإحالة على التقاعد، الوفاة، وبالتالي يستبعد من هذه الدراسة الأسباب التأديبية وهي: العزل، والتسريح.

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، الذي له أهمية من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية العامة والخاصة. وعليه سندرس الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب بالتطرق في النقطة الأولى للاستقالة المقبولة بصفة قانونية سبباً للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، وفي النقطة الثانية الإحالة على التقاعد سبباً للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، وفي الثالثة للأسباب الأخرى للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب.

### 1- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية سبباً للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية:

الاستقالة المقبولة بصفة قانونية هي سبب من أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب، ولهذا سأتناولها بالتطرق لتعريفها، وشروطها، وإجراءاتها، وآثارها.

#### 1.1- تعريف الاستقالة:

يملك الموظف أن يطلب إنهاء علاقته بالإدارة، وإنهاء خدماته من خلال الاستقالة، إذا ما رأى ذلك

تحقيقاً لمصلحة شخصية.

وينظر إلى الاستقالة على أنها: "عملية إدارية تبدأ بتقديم طلب من الموظف، وتنتهي خدمته بالقرار الصادر بقبول الاستقالة."<sup>3</sup>

والاستقالة هي أيضاً: "رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانوني لسبب من الأسباب والتي تصبح نافذة بقبول جهة الإدارة لها."<sup>4</sup>

كما أنها هي: "عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان: إرادة الموظف والمتمثلة في رغبته في ترك الوظيفة بشكل نهائي، وإرادة الإدارة المتمثلة في موافقتها على طلب الاستقالة متى رأت أن ذلك لا يؤثر سلباً على سير المرفق ومصلحة الجمهور."<sup>5</sup>

كما تعني الاستقالة: "ترك الموظف لوظيفته بحريته وبصفة نهائية، وذلك بموجب طلب مقدم من الموظف إلى جهة الإدارة يعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية."<sup>6</sup>

### 2.1- شروط الاستقالة:

من خلال ما تقدم فإن للاستقالة عدة شروط منها<sup>7</sup>:

- أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً.
- ألا يكون طلب الاستقالة مقيداً أو مشروطاً.
- أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة.
- أن يستمر الموظف في أداء مهام وظيفته بعد تقديم طلب الاستقالة إلى أن يتسلم القرار بقبول الاستقالة أو رفضها.
- أن تبث الإدارة في طلب الاستقالة خلال شهرين من تاريخ تقديمها.
- أن يكون البث في طلب الاستقالة من قبل الجهة التي تملك صلاحية التعيين.

### 3.1- إجراءات الاستقالة:

لقد نصت المادة 217 من الأمر 06-03، على أن الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

حيث تتم الاستقالة بناء على طلب مكتوب من قبل الموظف المعني، يعلن فيه بصراحة عن إرادته في القطع النهائي للعلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة، وهذا حسب نص المادة 218 من نفس الأمر. ويقوم الموظف المعني بإرسال طلبه عن طريق التسلسل الإداري إلى سلطة التعيين، على أن يستمر في أداء واجباته الوظيفية إلى غاية صدور قرار من هذه السلطة، وبصدور القرار وقبول الاستقالة يجعل هذه الأخيرة لا يمكن الرجوع فيها، وهذا ما أشارت إليه المادة 219 من نفس الأمر.

وقد نص المرسوم التنفيذي 17-322<sup>8</sup>، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 12 منه، على حق المتربص في الاستقالة التي يمارسها طبقاً للمواد من 217

إلى 220 من الأمر 03-06.

#### 4.1- آثار الاستقالة:

بناء على ما تقدم فإنه ليس هناك أي أثر للاستقالة إلا من تاريخ قبولها الصريح من سلطة التعيين، والتي ينبغي عليها اتخاذ قرار في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، إلا أنه يجوز لسلطة التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك لوجود ضرورة قصوى تستدعيها المصلحة، وبانتهاء ذلك الأجل تصبح الاستقالة فعلية، وهذا ما نصت عليه المادة 220 من نفس الأمر.

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري في الأمر 03-06 لم يتطرق إلى الاستقالة الجماعية رغم خطورتها على المرفق العمومي، ولكنه منع هذا النوع من الاستقالة بالنص على ذلك في المادة 115 من قانون العقوبات، والتي نصت على أنه:

"القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية، يعاقبون بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات."

كما أن المشرع الجزائري لم يشر في الأمر 03-06 إلى الاستقالة الضمنية، وعالج فقط الاستقالة الصريحة بموجب طلب.

وعليه فإن الموافقة على الاستقالة من سلطة التعيين هي قطع للعلاقة الوظيفية الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة، فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك صراحة.<sup>9</sup>

وما ينبغي التنبيه إليه أن الموظف المستقيل له الحق في الدخول للوظيفة العمومية من جديد، ما دام خرج منها بطريقة قانونية، وهذا ما جاء في المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004<sup>10</sup>، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، وهو ما تم تأكيده في البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أفريل 2011<sup>11</sup>، كما تحسب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة موظف قبل الاستقالة.<sup>12</sup>

#### 2- الإحالة على التقاعد سببا للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية:

نص المشرع والمنظم الجزائري على منح الموظفين حماية اجتماعية عن طريق الضمان الاجتماعي في إطار التقاعد، التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من أجل تحسين ظروف العمل بحفظ وحماية صحتهم، ووقايتهم، وسلامتهم البدنية والمعنوية.<sup>13</sup>

حيث نصت المادة 33 من الأمر 03-06 على أنه: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به."

ولهذا سوف أتناول الإحالة على التقاعد بالتطرق في النقطة الأولى لتعريف الإحالة على التقاعد كسبب للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، وفي النقطة الثانية للأساس القانوني للإحالة على التقاعد كسبب

للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، وفي الثالثة لشروط الإحالة على التقاعد كسبب للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، وفي النقطة الرابعة لأثار الإحالة على التقاعد كسبب للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية.

## 1.2- تعريف الإحالة على التقاعد كسبب للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية:

تعتبر الإحالة على التقاعد من أكثر صور انقضاء الرابطة الوظيفية شيوعا في غير حالة التأديب، إذ أن علاقة الموظف بالإدارة لا يمكن أن تستمر إلى ما لا نهاية، بل لا بد من وجود فترة زمنية أو سن محدد تملك الإدارة عندها إنهاء هذه العلاقة، بإحالة الموظف العمومي على التقاعد.

ولهذا فالإحالة على التقاعد هي: "قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف العام، متى بلغ الموظف سنا معيناً أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حد معيناً، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة على أن تخصص له راتباً تقاعدياً."<sup>14</sup>

وبالتالي فإن الإحالة على التقاعد هي نهاية طبيعية للحياة المهنية، فهي تمثل حدثاً هاماً في نفس الوقت بالنسبة للموظف العمومي وبالنسبة للإدارة.<sup>15</sup>

## 2.2- الأساس القانوني للإحالة على التقاعد كسبب للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية:

لقد اتخذت الدولة الجزائرية إجراءات عديدة لتنظيم التقاعد في بلادنا وإصلاحه، وذلك بسنها للعديد من النصوص القانونية والتعديلات، التي حرصت على إنشاء منظومة تقاعد تضمن حقوق تقاعدية بشكل أفضل تكفي الجزائري لسد حاجياته عند نهاية الخدمة.

حيث نصت المادة 33 من الأمر 03-06 على أنه: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به."

ومن النصوص التي أشارت إلى الإحالة على التقاعد منها:

- قانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتقاعد.<sup>16</sup>
- الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جوان 1996، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.<sup>17</sup>
- الأمر 97-13 المؤرخ في 31 جوان 1997، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.<sup>18</sup>
- قانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.<sup>19</sup>
- القانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، يعدل ويتمم القانون 83-12 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد.<sup>20</sup>

- مرسوم تشريعي 94-05 المؤرخ في 11/04/1994، يعدل القانون رقم 83-12.<sup>21</sup>

- مرسوم تشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994، الذي يحدث التقاعد المسبق.<sup>22</sup>

- المرسوم الرئاسي 01-199 المؤرخ في 23/06/2001 يتم ويعدل المرسوم 83-617 المؤرخ في 31/10/1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة.<sup>23</sup>

- المرسوم 85-31 المؤرخ في 09/02/1985 الذي يحدد كليات تطبيق الباب الثاني من قانون 83-12

المتعلق بالتقاعد.<sup>24</sup>

- المرسوم التنفيذي 94-133 المؤرخ في 05 جوان 1994 الذي يعدل ويتم المرسوم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة.<sup>25</sup>
- المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 الذي يتضمن تمديد حق التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>26</sup>
- تعليمية وزارية مشتركة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المؤرخة في 1996/06/24، المتضمنة إجراءات الإحالة على التقاعد.<sup>27</sup>
- تعليمية صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مؤرخة في 2014/11/05 التي تحدد كيفية احتساب مدة الخدمة الوطنية في التقاعد تنفيذا للقانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.<sup>28</sup>
- مراسلة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مؤرخة في 2015/03/22، متضمنة إحالة موظف على التقاعد قبل أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.<sup>29</sup>

### 3.2- شروط الإحالة على التقاعد كسبب للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية:

- تحدد الأنظمة الوظيفية عادة سنا معيناً لمن يرغب في الالتحاق بالوظيفة العمومية وهو 18 سنة كاملة، أي سن التعيين، كما تحدد هذه الأنظمة أيضاً سنا لانتهاء الخدمة، وذلك ببلوغ الموظف سن 60 سنة، حيث نصت المادة 06 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم على أنه لاستفادة الموظف من معاش التقاعد يجب استقاء شرطين:
- الأول بلوغ ستين سنة (60) على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة الموظفة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، كما أنه يمكن للموظف مواصلة نشاطه بطلب منه بعد السن القانوني للتقاعد (60) في حدود 05 سنوات.<sup>30</sup>
  - والشرط الثاني قضاء خمسة عشرة (15) سنة على الأقل في النشاط، ويتعين على الموظف للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف (7.5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

إن ببلوغ الموظف هذا السن أي (60) سنة لا يكون قادراً على مباشرة أعباء الوظيفة من الناحيتين الجسمية والعقلية، فضلاً على أن البقاء بعد هذا السن يغلق الباب أمام غيره من الراغبين في الوظيفة، والذين يكونون أقدر منه صحياً وذهنياً.<sup>31</sup>

### 4.2- آثار الإحالة على التقاعد كسبب للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية:

إن نظام التقاعد يقوم على فلسفة قانونية مضمونها أنه إذا كان النشاط والعمل ضرورة فإن الموظف يحتاج إلى الراحة، وعليه فمن المنطقي أن يكون للأعوان الإداريين الذين أفنوا عمرهم، وجهدهم، وأستهلكتهم الإدارة، الحق في الانسحاب من الحياة النشيطة والميدانية في نهاية المسار المهني، وفي هذه اللحظة يكون

من حق الموظف العمومي أن ينقطع عن النشاط في سن محددة، ويؤمن له قانون التقاعد دخلا تعويضا كافيا، يضمن له ولعائلته معيشة كريمة.

ونشير أنه يجوز للموظف رفع دعوى للإلغاء ويبقى له الصفة حتى ولو أحيل على التقاعد قبل فض المنازعة، حيث جاء في قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 2000/10/09، ما يلي:

"حيث أنه في المقام الأول فإن قضاة الدرجة الأولى أخطأوا لرفض العارض وذلك لأنه قد أحيل على التقاعد، ولم تعد له هناك صلة عمل بالمدير....حيث يستنتج من وثائق مودعة في الملف أن المستأنف رفع دعوى ضد مستخدميه لدمجه برتبة معالج أساسي للأشعة قبل إحالته على التقاعد...."<sup>32</sup>

وعليه فإن الإحالة على التقاعد هي انقطاع للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف العمومي، ومع ذلك فقد يسمح القانون لسلطة التعيين ممارسة حقها في التأديب في هذا المجال أي حتى بعد التقاعد.<sup>33</sup>

### 3- الأسباب الأخرى للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب:

سأتعرض في الأسباب الأخرى للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب في النقطة الأولى لفقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، وفي الثانية فقدان الحقوق المدنية، وفي الثالثة للوفاة.

#### 1.3- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها:

نصت المادة 18 من قانون الجنسية الجزائري الأمر 05-01<sup>34</sup>، على أربعة حالات لفقدان هي:

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

- الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

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

- الجزائري الذي يعلن عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 17.<sup>35</sup>

ويسري فقدان الجنسية ابتداء من نشر المرسوم في الجريدة الرسمية.

كما نصت المادة 22 على حالات سحب أو التجريد من الجنسية من مكتسبيها، من دون الجزائريين الذين لديهم الجنسية الأصلية، وتتمثل في:

- 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 مضرة بمصالح الدولة الجزائرية.

ويعلن التجريد بمرسوم.



### 2.3- فقدان الحقوق المدنية:

إن فقدان الحقوق المدنية يكون تنفيذا لحكم قضائي بعقوبة تكميلية<sup>36</sup> تقضي بمنع الموظف من مباشرة مهامه الوظيفية، حيث نصت المادة 09 من قانون العقوبات على العقوبات التكميلية، والتي من بينها:

- الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية.
- المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.

وقد نصت المادة 112 من نفس القانون على أنه: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين، وكان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات، فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر.

ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي حرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبين في المادة 14، ومن تولي أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشرة سنوات على الأكثر.

كما نصت المادة 302 فقرة 03 من قانون العقوبات على أنه: "وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.

وبالرجوع للمادة 14 من قانون العقوبات نجدها قد نصت على أنه: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 09 مكرر 01، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات.

وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

وبالاستناد لنص المادة 09 مكرر 01 من قانون العقوبات، فإن العقوبات التكميلية التي تؤدي إلى التسريح، والمتعلقة بالحرمان من ممارسة الحقوق المدنية تتمثل في:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.
- الحرمان من حق التدريس وإدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.

حيث يجب على القاضي في حالة الحكم بعقوبة جنائية أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق التي أشرنا إليها أعلاه، لمدة أقصاها عشرة سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية، أو الإفراج عن المحكوم عليه.

وبالحكم على الموظف بالعقوبات التكميلية المذكورة أعلاه، تقوم النيابة العامة بإخطار الوالي أو المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المدان جزائيا، قصد اتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية، وذلك لاتخاذ سلطة التعيين قرار التسريح مرفقا بالحكم القاضي بالعقوبة التكميلية، وإخضاعه لتأشيرة المراقب المالي.

**3.3- الوفاة:**

من الطبيعي أن تنتهي العلاقة الوظيفية بوفاة الموظف<sup>37</sup>، وقد نص نظام التقاعد على أنه إذا توفي الموظف أثناء وجوده بالخدمة أو خارجها فيعطى لعائلته أو ذوي الحقوق راتبا قاعديا من الراتب الأصلي<sup>38</sup>. يقصد بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف أو معاش الأيلولة، وهي تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها أفراد الأسرة أو ذوي الحقوق الذين كانوا يعتمدون على راتب المتوفى في حياته، والهدف من ذلك هو حماية الأسرة من المخاطر الاقتصادية التي تهدد استقرارها نتيجة وفاة الموظف، وأيضا تجسيدا لفكرة الضمان الاجتماعي<sup>39</sup>.

حيث نصت المادة 32 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>40</sup> على أنه: "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي، وفي حالة وفاة الموظف يستفيد ذوي حقوقه من تعويض الوفاة". وتجدر الإشارة أن الأمر 06-03 لم يشر إلى التأمين على الوفاة، حيث أشارت فقط المادة 33 منه إلى حق الموظفين في التقاعد والحماية الاجتماعية.

**الخاتمة:**

لقد جاء قانون الوظيفة العمومية الأمر 06-03 في تقنين واحد جمع كل المسائل المتعلقة بالحياة المهنية للموظف، مرتبة ترتيبا منطقيا بداية بتعريف الموظف العمومي وعلاقته بالإدارة، وانتهاء بالخروج من الوظيفة، مروراً بالدخول ومركز الموظف العمومي والنظام التأديبي له. كما عالج المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العمومية حالات الخروج من الوظيفة العمومية والإنهاء التام للمسار المهني من غير التأديب، وحددها في خمسة أسباب هي: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، الإحالة على التقاعد، الوفاة، ومن خلال ما تقدم توصلت إلى النتائج والاقتراحات التالية.

**النتائج:**

- يلعب قانون الوظيفة العمومية دورا هاما في تنظيم الإدارة، بل يعكس الوجه الحقيقي لصحة وسلامة الإدارة من خلال تنظيمه المحكم للعلاقة بين الموظف والإدارة.
- اعتمد المشرع الجزائري في تنظيمه للعلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة على العلاقة القانونية الأساسية.
- لقد أخذ القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالكثير من مقومات ومبادئ وأساليب فاعلية الإدارة العمومية، وذلك عن طريق تنظيمه لأسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب وهي: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، الإحالة على التقاعد، الوفاة.
- إن الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب يترتب تبعا له فقدان العون صفة الموظف العمومي.

## " الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب "

- للموظف العمومي المستقيل الحق في المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها.
- أن المشرع الجزائري في الأمر 06-03 لم يتطرق إلى الاستقالة الضمنية، والاستقالة الجماعية رغم خطورة الأخيرة على المرفق العمومي.
- يجوز لسلطة التعيين ممارسة حقها في تأديب الموظف حتى بعد التقاعد عن وقائع حدثت قبل ذلك.
- يبقى للموظف الصفة في التقاضي حتى ولو أحيل على التقاعد أثناء سير الدعاوى المرفوعة التي لم يتم الفصل فيها.

**الاقتراحات:**

- إن القانون الأساسي هو قانون الإدارة وما الموظف إلا أداة في يد الإدارة لتنفيذ السياسة العمومية، وهذا يكرس هيمنة الإدارة على الموظفين، وبالتالي يجب تفعيل دور ومساهمة وإشراك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء برأيها في بعض أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب.
- نقترح إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال نظام التعاقد في بعض القطاعات مع الموظفين المحالين على التقاعد والذين لهم الكفاءة والخبرة لمواصلة نشاطهم، وذلك كآلية لإضفاء المرونة على تسيير العنصر البشري وضمان نقل الخبرات، واستمرارية المرفق العمومي.
- نقترح تعديل الأمر 06-03 بالنص على منع الاستقالة الجماعية لما لها من تأثير على حسن سير الإدارات العمومية.
- نقترح حتى ولو بعد الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية عن طريق الاستقالة المقبولة بالنص في الأمر 06-03 على جواز ممارسة الإدارة لسلطتها التأديبية.

**الهوامش:**

1. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.
2. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، (ص)337.
- سعاد الشراوي، القانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 2009، (ص)549.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، (ص)163.
3. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، (ص)171.
4. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، (ص)154.
5. محمد علي الخلايلة، المرجع نفسه، (ص)154.

6. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010، (ص)215.
- علي خطار شطناوي، القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، دار وائل للنشر، 2009، (ص)183.
7. عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2004، (ص)148.
8. المرسوم التنفيذي 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
9. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2006، (ص)45.
10. المنشور رقم 05 ك خ/م ع وع/2004، المؤرخ في 10 فيفري 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث أجاز المنشور للمستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها.
11. البرقية رقم 509 ك خ/م ع وع/2011، المؤرخة في 18 أفريل 2011، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة.
12. منشور رقم 09 ك خ/م ع وع/2006، المؤرخ في 29/04/2006، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، أشار إلى احتساب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة موظف قبل الاستقالة.
13. القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، المؤرخة في 27 جانفي 1988، المعدل والمتمم.
- قانون 18-11 المؤرخ في 02/07/2018، المتعلقة بالصحة، ج ر عدد 46، المؤرخة في 29/07/2018، المعدل والمتمم بالأمر 20-02 المؤرخ في 30 أوت 2020، ج ر عدد 50، المؤرخة في 30 أوت 2020.
- مرسوم تنفيذي 91-05 المؤرخ في 19/01/1991، المتعلقة بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 04، المؤرخة في 23/01/1991.
- مرسوم تنفيذي 93-120 المؤرخ في 15/05/1993، متعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33، مؤرخة في 19/05/1993.
- مراسلة رقم 218/م ع وع/2013، المؤرخة في أفريل 2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بخصوص توسيع تطبيق أحكام القانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988، على كل القطاعات إلى حين صدور الأحكام التنظيمية التي تحدد كيفيات تطبيق المادة 62 من الأمر 06-03.
14. حمدي سليمان القبيلات، المرجع السابق، (ص)23.
15. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010، (ص)224.
16. قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلقة بالتقاعد، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم.
- حسين جعيجع**، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2002-2003، (ص)54.
17. الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جوان 1996، يعدل ويتم القانون 83-12 المتعلقة بالتقاعد، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996.

18. الأمر 97-13 المؤرخ في 31 جوان 1997، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، المؤرخة في 04 جوان 1997.
19. قانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 24 مارس 1999.
20. القانون 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، يعدل ويتمم القانون 83-12، المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر رقم 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.
23. مرسوم تشريعي 94-05 المؤرخ في 11/04/1994، يعدل القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 13 أبريل 1994.
24. مرسوم تشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994، الذي يحدد التقاعد المسبق، ج ر عدد 34، المؤرخة في 01/06/1994.
21. المرسوم الرئاسي 01-199، المؤرخ في 23 جوان 2001، يتم ويعدل المرسوم 83-617، المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج ر عدد 40، المؤرخة في 25 جوان 2001.
22. المرسوم 85-31 المؤرخ في 09/02/1985، الذي يحدد كليات تطبيق الباب الثاني من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 09، المؤرخة في 24/02/1985.
25. المرسوم التنفيذي 94-133 المؤرخ في 05 جوان 1994، الذي يعدل ويتمم المرسوم 83-617 المؤرخ في 31/10/1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة، ج ر عدد 37، المؤرخة في 12 جوان 1994.
26. المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، الذي يتضمن تمديد حق التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 74، المؤرخة في 05/10/1998.
27. تعليمية وزارية مشتركة رقم 64/م ع وع/1996، المؤرخة في 24/06/1996، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتضمنة إجراءات الإحالة على التقاعد.
28. تعليمية رقم 13/م ع وع/2014، المؤرخة في 05/11/2014، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، التي تحدد كليات احتساب مدة الخدمة الوطنية في التقاعد تنفيذًا للقانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.
29. مراسلة رقم 192/م ع وع/2015، المؤرخة في 22/03/2015، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، متضمنة إحالة موظف على التقاعد قبل أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً.
30. المرسوم التنفيذي 20-107، المؤرخ في 30/04/2020، يحدد كليات مواصلة النشاط بعد السن القانوني للتقاعد، ج ر عدد 27، المؤرخة في 06 ماي 2020.
31. نواف كنعان، القانون الإداري، المرجع السابق، (ص)224.
32. قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 09/10/2000، قضية بين (محمد يحيوي شعبان) ضد (مدير المركز الإستشفائي الجامعي للجزائر)، أشارت إليه: سميرة سعدي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، (ص)179.

33. المادة 31 من القانون 90-21 المؤرخ في 15/08/1990، المتضمن قانون المحاسبة العمومية المعدل والمتمم، ج ر عدد 35، المؤرخة في 15/08/1990، والتي نصت على أنه:
- "الأمرون بالصرف مسؤولون على الإثباتات الكتابية التي يسلمونها كما أنهم مسؤولون عن الأفعال اللا شرعية والأخطاء التي يرتكبونها والتي لا يمكن أن تكتشفها المراقبة الحسابية للوثائق وذلك في حدود الأحكام القانونية المقررة في هذا المجال."
- المادة 16 من المرسوم 90-226، المؤرخ في 27 جويلية 1990، المتضمن واجبات وحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر عدد 31، المؤرخة في 28/07/1990، والتي أشارت إلى أنه:
- "يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا، مراعاة للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة برفع كتمان السر المهني، أن لا يكشف، ولو بعد انتهاء مهامه، الوقائع أو المحررات أو المعلومات التي واجب كتمان السر المهني، والتي اطلع عليها خلال ممارسة مهامه أو بمناسبتها."
34. الأمر 05-01 المؤرخ في 27/02/2005، المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ 10/12/1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج ر عدد 15، المؤرخة في 27/02/2005.
35. وبالرجوع للمادة 17 من نفس الأمر التي تنص على أنه:
- "الأثار الجماعية: يصبح الأولاد القصر لشخص اكتسب الجنسية الجزائرية بموجب المادة 10 من هذا القانون، جزائريين في نفس الوقت كوالديهم.
- على أن لهم حرية التنازل عن الجنسية الجزائرية خلال سنتين ابتداء من بلوغهم سن الرشد."
36. المادة 03/04 من الأمر 66-156، المؤرخ في 10 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49، المؤرخة في 11 جوان 1966، المعدل والمتمم، نصت على أنه:
- "العقوبة التكميلية هي تلك التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة، وهي إما إجبارية أو اختيارية."
37. المرسوم التنفيذي 16-80، المؤرخ في 24/04/2016، الذي يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج ر عدد 12، المؤرخة في 28/04/2016.
38. محمد علي الخلايلة، المرجع السابق، (ص)168.
39. حسين جعيجع، المرجع السابق، (ص)131.
40. الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1966.