



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة



كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم: الحقوق

## نهاية العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص مؤسسات دستورية وإدارية

من إعداد الطالبة:

بوعسلة مريم

المشرفة:

د. جندلي وريدة

لجنة المناقشة:

- الأستاذ : قروف جمال - رئيسا
- الدكتورة: جندلي وريدة - مشرفا و مقرا
- الأستاذ : سوداني نور الدين - مناقشا

دورة جوان 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# شكر وتقدير

الحمد لله الواحد الأحد والفضل للذي خلق السماوات بلا عمد، ورزق الرزق ولم ينس أحد، له الحمد حتى يرضى وله الحمد إذا رضى وله الحمد بعد الرضى.....

وتطبيقاً للحديث "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"، أتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذة الفاضلة و الدكتورة المشرفة على هذا العمل "جندلي وريدة" التي غمرتني بنبل أخلاقها ورحابة صدرها وحسن توجيهها وإرشادها.

كما أتوجه مسبقاً لأعضاء لجنة المناقشة وهذا لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

ولا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بالشكر والتقدير لجميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة 20 أوث 1955 سكيكدة الذين لم يخلوا علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم.

وفي الأخير، أشكر كل من ساعدني على إتمام هذا العمل من قريب أو من بعيد.

مقدمة

# مقدمة

## مقدمة

إن الوظيفة العامة في مدلولها الشكلي هي مجموعة الموظفين الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة المختلفة بحيث يعملون لصالح الإدارة و باسمها، فالإدارة في الحقيقة ليست إلا الموظف العام أي أنه يعد واجهتها أمام الجمهور فهو الذي يمثلها في كافة أنشطتها حياله.

فالمشرع الجزائري بوجه عام قد أخذ بالمفهوم الفرنسي للوظيفة العامة، إذ أن نظام هذه الأخيرة في الجزائر يقوم على فكرة أساسية تتمثل في أنها تعد بمثابة رسالة و خدمة عامة، يقوم بها الموظف طيلة حياته الوظيفية إلى حين انتهاء الخدمة ، بحيث تعد مهنة تتميز بالدوام والاستقرار وتخضع لقانون خاص وهو الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

ولقد أشار هذا الأخير إلى المقصود بالموظف العام حسب ما هو منصوص عليه في نص المادة الرابعة والتي جاء فيها ما يلي: "يعتبر موظفا كل عون عُيِّنَ في وظيفة عمومية، دائمة و رُسِّمَ في رتبة السُّلم الإداري."

ومن بين هذه التعريفات الفقهية لدينا تعريف الأستاذ "ميسوم صبيح" بحيث يقول هذا الأخير: "بأن الموظف العام يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف العام ولا يعرف بهذه إلا الأشخاص الذين رُسِّمُوا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثُبِّتُوا فيها نهائيا"<sup>1</sup>.

وحسب هذا التعريف يتبين لنا بأن الأستاذ "ميسوم صبيح" عرّف الموظف العمومي من خلال تمييزه عن غيره من الأعوان الآخرين، وعليه فإن هذا الأخير يُعد بمثابة

<sup>1</sup> عبد المليك بوتغريوت، الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة لعامة وإقليمية القانون، جامعة منتوري، كلية الحقوق قسنطينة، 2012، صص 20، 19.

## مقدمة

العصب المحرك و الأداة المباشرة لأي إدارة أو مؤسسة عمومية أي أنه المحور الذي يدور حوله وجود تطبيق القانون الإداري.

والعلاقة الموجودة بين الموظف العمومي والإدارة المستخدمة في حقيقة الأمر ليست هي علاقة دائمة أو أبدية، وإنما أساسها علاقة تنظيمية تحكمها القوانين العامة واللوائح التي حددتها تشريعات مختلفة، فالموظف العمومي كما له من حقوق فإنه يترتب عليه التزامات يجب عليه القيام بها ، ومن بين هذه الالتزامات أدائه لخدمته الوظيفية على أحسن وجه وبما تقتضيه المصلحة العامة والإدارة المستخدمة من متطلبات بشأن الوظيفة العامة.

ومن الحقوق المعترف بها أيضا للموظف العام هو أن له الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة بحيث يتبين لنا بأن هذا الأخير تنتهي علاقته من خلال طريقتين، طريق النظام التأديبي وهذا لا يهمنا وليس محل دراستنا وإنما الموضوع الذي يهمنا هو الطريق غير التأديبي والذي يعد محل دراستنا ، إذ يتمثل في نهاية العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة المستخدمة خارج المجال التأديبي، ويقصد بذلك هو أن هذه الأسباب ليس لها علاقة بالتأديب ولا تقتصر على حالة معينة وإنما جاءت شاملة لحالات الفصل بغير الطريق التأديبي كافة.

وعليه فإن العلاقة بين الموظف العام و الإدارة المستخدمة لا تنتهي من تلقاء نفسها وإنما قد يكون ذلك بناء على تحقق مجموعة من الأسباب والتي حددها المشرع على سبيل الحصر لإنهاء الخدمة إذ تتجلى هذه الأسباب في مظهرين: يتمثل المظهر الأول في أن هناك أسباب تكون خارجة عن إرادة الموظف العام أي لا دخل للموظف في فك هذه الرابطة وتعرف بالأسباب اللاإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي.

وأما بالنسبة إلى المظهر الثاني أن هناك أسبابا تكون نابعة من إرادة الموظف أي بمعنى تكون بمحض إرادته وهو الشخص المسؤول عن فكه للعلاقة التي تربطه بالإدارة وتعرف بالأسباب الإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي.

## مقدمة

والجدير بالذكر أن إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة - بغض النظر عن أسباب إنهاؤها- يترتب عنها آثارا متنوعة سواء بالنسبة للموظف وذوي حقوقه أو بالنسبة للإدارة المستخدمة.

### أسباب اختيار الموضوع:

في هذا الصدد نميز بين الأسباب الذاتية والأسباب الموضوعية:

- فبالنسبة إلى الأسباب الذاتية وبما أنني طالبة مقبلة على التخرج هذه السنة والغوص في المجال الوظيفي العمومي دفعني ذلك إلى اختيار هذا الموضوع لمعرفة ماهية الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف سواء كان ذلك بإرادته أو خارج محض إرادته، وإن كان هناك آثار تترتب على هذه الأسباب وهل تعود هذه الأخيرة على الموظف فقط أو تعود أيضا على الإدارة المستخدمة وهل ذلك الأثر يعد سلبيا أم إيجابيا.
- وأما بالنسبة إلى الأسباب الموضوعية فتتمثل في أن هذا الموضوع يعتبر حديث الدراسة وبالتالي قلة المتناولين من ناحيته والباحثين فيه وكذلك القوانين الصادرة بشأنه لم تكن كافية للإلمام به.

### أهمية الموضوع:

يحتل هذا الموضوع أهمية كبيرة سواء من الناحية النظرية أو من الناحية العملية:

- من الناحية النظرية تكمن لنا هذه الأهمية بما يميز هذا الموضوع من شموليته وواسعته، إذ يعالج المجال الوظيفي من ناحية حالات إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام ويجسد لنا أسباب انتهاء خدمته الوظيفية إذ يرتبط هذا الموضوع بالموظف العام بصفة مباشرة وعامة وذلك من خلال إن كان للموظف يد في فك تلك الرابطة التي تربطه بالإدارة المستخدمة أو ليس له يد في ذلك وهل تعد تلك الأسباب كافية للإنهاء خدمته، وكذا بالنسبة للآثار المترتبة عن ذلك.

## مقدمة

- أما من الناحية العملية تظهر لنا هذه الأهمية من خلال تجسيد و تكريس هذه الحالات على الواقع أي لجوء الموظف إلى هذه الحالات وفق ما تفتضيه الضرورة و المصلحة العامة.

### الإشكالية المطروحة:

- تنتهي خدمة الموظف العام وفق حالات حددتها القوانين و التشريعات المقارنة وكذا الآثار المترتبة عن كلاهما أي بالنسبة للموظف العام و إلى الإدارة المستخدمة وعلى هذا الأساس تطرح الإشكالية التالية:

ماهي أسباب إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة المستخدمة خارج النظام التأديبي؟ و ما الآثار المترتبة عن ذلك؟.

### المنهج المتبع في الموضوع:

- تطرقنا وفق هذه الدراسة إلى منهجين بحيث اعتمدنا على المنهج التحليلي وذلك من خلال استقراء و تحليل النصوص القانونية ومن بينها قانون الوظيف العمومي الحالي و التعليق عليه إذا اقتضى الأمر، واعتمدنا المنهج المقارن حيث تناولنا التشريعات المقارنة مع التشريع الجزائري كلما اقتضت الضرورة لذلك.

- وللإجابة على هذه الإشكالية المطروحة تم تقسيم البحث إلى فصلين تناول الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين: يتمثل الأول في: الأسباب الإرادية لإنهاء لعلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي، والثاني في: الأسباب الإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي. وفي حين تناول الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية خارج النظام التأديبي، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين: تم تخصيص المبحث الأول للآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية اللاإرادية خارج المجال التأديبي، وخصّص المبحث الثاني للآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية الإرادية خارج المجال التأديبي.

# الفصل الأول

أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية

خارج النظام التأديبي

---

### الفصل الأول : أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

تضطلع الإدارة العمومية بعملها ونشاطها من خلال الموظف العمومي الذي يعبر عن إرادتها ويُسخرُ في إطار تحقيق المصلحة العامة وحُسن سير الوظيفة العمومية بانتظام واطراد لذا جاء قانون الوظيفة العمومية لكي ينظم العلاقة بين الإدارة المستخدمة و الموظف العمومي لاسيما تحديد بداية شروط التعيين في الوظيفة ، وحقوق الموظف وواجباته، وأوضاع انتهاء خدمة الموظف ، وتسريحه عند الاقتضاء.<sup>1</sup>

وذلك لأن الموظف العام لا يبقى في الوظيفة إلى ما لانهاية وإنما هناك عوامل تتدخل لانتهاء رابطة التوظيف بينه و بين الإدارة.

ومن ثم يمكن القول أن هناك مبدئين أساسيين يظهران في مجال انتهاء خدمة الموظف العام. الأول : أن رابطة الموظف بالإدارة ليست أبدية، على الرغم من اعتبار الوظيفة العامة مهنة. و الثاني: أن العلاقة بين الموظف العام و الإدارة لا تنتهي من تلقاء نفسها، وإنما يكون ذلك بناء على تحقق أحد الأسباب التي حددها المشرع على سبيل المثال لإنهاء الخدمة.<sup>2</sup>

وتتجلى هذه الأسباب في مظهرين وهما: الأسباب اللإرادية الخارجة عن إرادة الموظف العام، و الأسباب الإرادية النابعة من إرادة الموظف العام.

وعلى ضوء هذه الأفكار سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث نتناول

في المبحث الأول :الأسباب اللإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

و في المبحث الثاني: الأسباب الإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

### المبحث الأول: الأسباب اللإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

إن العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة هي علاقة مؤقتة وليست دائمة إذ أنها تنقضي إما بقرار من الإدارة المستخدمة بناء على رغبتها، أو أنها تنقضي بحكم القانون.

فالمشرع حدد هذه الأسباب وحصرها، بحيث تعرف هذه الأسباب اللإرادية بأنها أسباب تكون خارجة عن إرادة الموظف العام، وبمعنى آخر هي وقائع مادية تطرأ في حياة الموظف

<sup>1</sup> زياد عادل، " تسريح الموظف العمومي و ضماناته " ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تيزي وزو، 2016، ص6.

<sup>2</sup> عبد العزيز سعد مانع العنزي، "النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام" ، دراسة مقارنة بين القانونيين الأردني والكويتي رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط ، كلية الحقوق ، الأردن، 2012، ص02.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

بحيث قد تكون له يد في تحقيقها ولكنه لم يكن يقصد ترك الخدمة ، فالقانون هو الذي له الصلاحية من تلقاء نفسه.<sup>1</sup>

و من بين الأسباب اللاإرادية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي لدينا:

1- الوفاة

2- التسريح

ولتوضيح ذلك نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب كما يلي:

المطلب الأول: الوفاة

المطلب الثاني: التسريح

### المطلب الأول: الوفاة

تعتبر حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي وقد ورد ذكرها بموجب نص المادة 216 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.<sup>2</sup> و يقصد بالوفاة مفارقة الروح للجسد وهي من الأسباب القانونية لانتهاء علاقة العمل فهو سبب طبيعي يؤدي تلقائياً إلى انتهاء خدمة الموظف العام بالموت، وهو حق وقدر مكتوب على كل إنسان فالعمر محدد عند الله تعالى بميقات معلوم.<sup>3</sup> بناء عليه تنتهي خدمة الموظف بالوفاة سواء كانت وفاة حقيقية، أو وفاة حكمية أي تقررت بمقتضى حكم قضائي مثل: الغياب و الفقد.

ويتم إثبات الوفاة من طرف أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية، ثم تدون في الحالة المدنية، وبتقديم هذه الشهادة يتم رفع اسم المتوفي من سجلات العاملين بالإدارة.<sup>4</sup> وعليه فإنه لإثبات واقعة الوفاة لا يجب فقط، وصول برقية إلى الجهة الحكومية التي يعمل بها الموظف أو سماع خبر الوفاة من الإذاعة أو قراءته من خلال تصفح الجرائد و

<sup>1</sup> عبد العزيز سعد مانع العنزي المرجع السابق، ص ص02،03.

<sup>2</sup> المادة 216 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة المؤرخ في 15 جويلية 2006 الجريدة الرسمية رقم

46.

<sup>3</sup> سامي جمال الدين «أصول القانون الإداري»، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 407.

<sup>4</sup> محمد أحمد عبد اللاه محمد، " الوظيفة العامة "، الطبعة الأولى، دار الكتب و الوثائق القومية، مصر، 2015، ص 176.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

الصحف اليومية ، بل وجب إثبات الوفاة بدليل رسمي نظرا للآثار القانونية التي تترتب عليها.<sup>1</sup>

وتعد الوفاة بمثابة سبب من أسباب إنهاء علاقة العمل، ففي هذه الحالة لا تتعلق فقط بالموظف وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق.

وعلى أساس هذه الحالة التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام وجب التطرق إلى نقطتين حيث تتمثل النقطة الأولى في : أن الوفاة يمكن أن تظهر كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالوظيفة.

النقطة الثانية: يمكن أن تكون الوفاة نتيجة مرض أو حادث عمل.<sup>2</sup>

وتفصيلا لهذا المطلب ارتأينا تقسيمه إلى فرعين:

حيث نتناول في الفرع الأول: الوفاة الطبيعية.

وفي الفرع الثاني: الوفاة المتعلقة بمرض أو حادث عمل.

### الفرع الأول: الوفاة الطبيعية

تُعد الوفاة بمثابة نهاية مؤكدة للحياة الوظيفية، حيث تُعرض أسرة المتوفى إلى بؤس الحاجة و العون، وعلى أساس ذلك حدد المشرع الجزائري قوانين التأمينات الاجتماعية، بغرض توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته.

حيث أن فقد عائل الأسرة يقتضي بالضرورة فقد الأسرة للدخل، الذي كانت تعتمد عليه في سد حاجيتها اليومية، خصوصا في حالة ما إذا كانت هذه العائلة غير قادرة على العمل، وبالتالي فإنه يستلزم عدم وجود دخل لمواجهة أعباء الحياة.<sup>3</sup>

وعليه فإن قانون التأمينات الاجتماعية منح معاشات لصالح المستحقين عن المتوفى، متى توفرت الشروط القانونية، وذلك من أجل ضمان حياة مستقرة لأسرة المتوفى، مثلما كان موجودا قبل وفاته.

<sup>1</sup> عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص92.

<sup>2</sup> محمد ريقظ، "نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون اداري جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بسكرة، 2015، ص19.

<sup>3</sup> محمد ريقظ، المرجع نفسه، ص19.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

وحسب نص المادة 30 من قانون التقاعد والتي تنص على « إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفق للشروط المنصوص عليها في هذا القانون ».<sup>1</sup>

وفي حالة تعدد الأراامل يقسم المعاش المنقول بينهن بالتساوي، كما يستفيد الأولاد من زوجات سابقة من معاش منقول.<sup>2</sup>

كما تنص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية على حق الاستفادة من منحة الوفاة المقررة لذوي الحقوق، أن يكون المتوفي قد عمل خمسة عشر يوما أو 100 ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة دون أن يفرق المشرع بين العامل في القطاع العام أو القطاع الخاص، إذ من المفترض أن حق الاستفادة من منحة الوفاة يفتح منذ استلام العامل لوظيفته باعتباره من الأخطار المؤكدة الوقوع، لكن تاريخ وقوعه غير محدد.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: الوفاة المتعلقة بمرض أو حادث عمل

تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض حسب ماهي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية. ففي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية قائمة وذلك من خلال استفادة ذوي الحقوق من المعاش أو ريع الوفاة.<sup>4</sup>

وقد تم تأكيد ذلك وفقا لأحكام نص المادتين 52، 57 من القانون رقم 13/83 الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية، حيث جاء في نص المادة 52 « إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50.

لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية ».<sup>5</sup>

<sup>1</sup> المادة 30 من القانون رقم 12 / 83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 2 جويلية 1983، الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

<sup>2</sup> المادة 38 والمادة 37 من القانون رقم 12 / 83 المتعلق بالتقاعد.

<sup>3</sup> أنظر نص المادة 53 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 2 جويلية 1983، الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة في 05 جويلية 1983.

<sup>4</sup> رشيد حباتي، " دليل الموظف و الوظيفة العمومية"، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015، ص82.

<sup>5</sup> المادة 52 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المؤرخ في 2 جويلية 1983 ، الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة في 05 جويلية 1983.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

حيث يفهم من نص هذه المادة بأن الوفاة التي تكون بسبب حادث عمل تدفع في هذه الحالة منحة الوفاة لذوي الحقوق وذلك وفقا للشروط التي جاء ذكرها في المواد 48، 49، 50، وتتمثل في أن:

- تسوي المستحقات من الريع اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة.
- في حالة حصول اعتراضات غير تلك التي تكون متعلقة بالطابع المهني للحادث يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تدفع تلك التسبيقات.

بينما جاء في نص المادة 57 على أنه: «لا يمكن لذوي حقوق عامل أجنبي أن يتقاضوا أي تعويضية إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث، يتقاضى ذوو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم»<sup>1</sup>.

و باستقراء دقيق لهذه المادة فإننا نستنتج أنه : لا يمكن لذوي حقوق عامل أجنبي أن يتقاضوا أي تعويض إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني أثناء الحادث، لكن يمكن أن يتقاضى ذوو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري بمنحة وتكون بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم.

وتجدر الإشارة إلى أن الأمراض المهنية تظهر ببطء وتتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير، أو عن المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله، فهي تعتبر كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص.

و تحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك كما تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بمرض مهني متى صرح بإصابته، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يوما و أقصاه 3 أشهر.<sup>2</sup>

بناء عليه فإن الأمراض المهنية المقضية إلى الوفاة تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية نهائية غير إرادية.

<sup>1</sup>المادة 57 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

<sup>2</sup>محمد ريقط، المرجع سابق، ص 26.

### المطلب الثاني: التسريح

يعد التسريح الإداري من الأسباب اللاإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي وبمعنى آخر فإنه من المبادئ التي أقرها القانون كأسلوب استثنائي للإدارة تلجأ إليه من تلقاء نفسها ويمكن للموظف أن يسرح بقوة القانون وذلك بالاستناد إلى نصوص قانونية. وقد اختلف الفقه الفرنسي حول إعطاء تعريف محدد للتسريح الإداري حيث ظهر من خلال ذلك معنيان يتمثلان في المعنى الضيق: حيث نلاحظ بأن هذا الإجراء يعتبر كمبدأ عام لسببين و هما: التسريح لإلغاء الوظيفة و التسريح لعدم الكفاءة المهنية.

أما بالنسبة إلى المعنى الواسع فلقد تناول حالات التسريح الإداري مع مختلف وضعياته حيث اتجه الأستاذ " GUSTAVEPEISER " إلى أن التسريح الإداري هو: " إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الإدارة، يمكن رده إلى سبب إلغاء الوظيفة الذي يجب أن يتم بموجب قانون لتسريح الإطارات ، أو لسبب عدم الكفاءة المهنية من ثم فهو إجراء إداري غير تأديبي".<sup>1</sup>

- التسريح وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا أن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة فالإدارة تلجأ إليه في الحالات التالية:

1 - عدم الكفاءة المهنية

2 - عدم اللياقة البدنية

و للإيضاح أكثر سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع كما يلي :

الفرع الأول: عدم الكفاءة المهنية.

الفرع الثاني: عدم اللياقة البدنية.

### الفرع الأول: عدم الكفاءة المهنية

تعد عدم الكفاءة المهنية إحدى الوسائل التي تتبعها الإدارة، لإنهاء الرابطة الوظيفية جبرا عن الموظف، ودون إتباع أي إجراءات تأديبية، بالرغم من أن الموظف في هذه الحالة لا يرتكب أي ذنب إداريا حسب ما ينص القانون عليه .

كما تعد أيضا واحدة من الموضوعات المشتركة بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري و على هذا الأساس تصدى لها علماء الإدارة العامة ، و بحثوا عن الوسائل التي

<sup>1</sup> زياد عادل، المرجع السابق، صص 103، 104 .

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

تساهم في تحقيقها لدى الموظف العام لهذا اكتفى فقط القانون الإداري بتحديد الأثر المترتب على انعدامها فيه.<sup>1</sup>

و تتجلى سلطة الإدارة في صرف الموظف المتمرن، من الخدمة لثبوت عدم صلاحيته أثناء فترة التمرين، و هي لا تنحصر فقط في ذلك، بل تتعدى إلى صرف أي موظف و إلى أية فئة إذا ثبت أنه لا يملك المعارف الأساسية التي لا بد له منها للقيام بوظيفته قياما حسنا.<sup>2</sup>

### 1- صور عدم الكفاية المهنية

من الملاحظ بأن الصور التي تتم عن عدم الكفاية متعددة، و هي تقترب في بعض الحالات من المخالفات التأديبية ، غير أنها ليست منها و من بين هذه الصور هي:

أ- **العجز المهني**: ويقصد به ضعف أداء الموظف، و هو مسألة شخصية تتصل بشخص الموظف نفسه وبمهاراته و معرفته الفنية في الوظيفة المناطة به و متطلباتها و المجالات المرتبطة بها.<sup>3</sup>

ب - **التنفيذ السيئ للأعمال الموكلة إلى الموظف العام**: أو الإهمال في انجازها أو قيامه بالأخطار الخطيرة أو المتكررة الصادرة منه أثناء ممارسته لعمله، وكذلك إساءة التصرف في المواقف التي يواجهها، إذ أن كل ذلك يعد من قبيل الأفعال التي تؤدي إلى فصل الموظف العام من الخدمة بسبب عدم الكفاية المهنية.<sup>4</sup>

### 2 -الموظفون الخاضعون لإنهاء الخدمة لعدم الكفاية

يخضع الموظف العام لفترة التربص حددها المشرع بمدة سنة واحدة، حيث يوضع من خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية و إشرافها المباشر لاختباره و تحديد مدى كفاءته و صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة الموكلة إليه. أو إذا كان جديرا بالاستمرار في ممارسة المهام الموكلة إليه بعد إنهاء فترة التربص أو يتم إنهاء خدمته مع نهاية تلك الفترة أو حتى قبل انتهائها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> شهلاء سليمان محمد، "إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية"، مجلة دفاتر السياسة و القانون، العدد الثالث عشر، جوان 2015 جامعة ديالي، كلية القانون و العلوم السياسية، ص، ص، 135-137.

<sup>2</sup> فوزي حبيش، "الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين" دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، 1991، ص 241

<sup>3</sup> شهلاء سليمان محمد، المرجع نفسه، ص 132.

<sup>4</sup> موسى مصطفى شحادة، عدم الكفاية المهنية باعتبارها سبب من أسباب الفصل من الوظيفة العامة يغير الطريق التأديبي، مجلة الشريعة و القانون، العدد الثالث و العشرون، جامعة الشارقة، كلية القانون، ص، ص 342، 344.

<sup>5</sup> محمد علي الخلايلة، "القانون الإداري"، الكتاب الثاني، دار الثقافة، الأردن، 2015، ص 166.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

كذلك الحال بالنسبة للموظف المُنتَب الذي يكون قد اجتاز فترة التربص المقدرة بسنة<sup>1</sup> و بظنه أنه أصبح في مأمن و ذلك من خلال أن الإدارة اكتفت برقابتها عليه ولم تعد مهتمة بمدى كفايته و قدرته على القيام بمهام و وظيفته.

غير أنه مخطئ لأن شرط الكفاية المهنية، ملازم للموظف طوال خدمته الوظيفية فهو مرتبط بالمصلحة العامة، كما أن الإدارة تعتمد على وسائل في قياس كفاية الموظف ومن أبرزها أسلوب معدل الإنتاج، أسلوب الاختبارات، أسلوب تقارير تقييم الموظفين.<sup>2</sup>

مما سبق نستنتج إن المشرع الجزائري حسب القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يشر إلى إنهاء الوظيفة بسبب عدم الكفاية المهنية بالنسبة للموظف المُرسَم وإنما أشار فقط بالنسبة للموظف الذي يكون خاضعا للفترة التربص.

### الفرع الثاني: عدم اللياقة البدنية.

يستلزم أن يتمتع الموظف العام بحد أدنى من اللياقة البدنية للاستمرار في وظيفته وذلك من أجل تحقيق المصلحة العامة، سواء كان من ناحية الإدارة التي تشترط من الموظف العام القدرة الصحية على القيام بالأعمال الموكلة إليه، أو من ناحية الموظف العام في حد ذاته لذا يستوجب عليه أن يكون قادرا على ذلك وإلا انهارت صحته تماما بقية حياته.<sup>3</sup>

فحسب نص المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العامة رقم 06-03 فإنه لم ينص على إجراء التسريح الإداري الذي ينجم عن عدم اللياقة البدنية، بل اكتفى فقط بالنص على أن توفر اللياقة يعد شرط من شروط التوظيف و جاء النص كالتالي: أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.<sup>4</sup>

ويُفهم من نص المادة بأن المشرع حدد شروط التعيين و الالتحاق بالوظيفة و اعتبرها من الشروط الضرورية، و الأساسية الواجبة على الشخص قبل أن يلتحق بأي وظيفة عامة. فشرط القدرة البدنية يُعد شرطا جوهريا فمن المستحيل أن يلتحق شخص بالوظيفة العامة وهو

<sup>1</sup> أنظر نص المادة 84 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.

<sup>2</sup> شهلاء سليمان محمد، المرجع السابق، ص 144.

<sup>3</sup> سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 408.

<sup>4</sup> المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

لا يتمتع بتلك القدرة لممارسة وظيفته، و بالتالي لا يستطيع الاستمرار في الوظيفة التي يشغلها ولا استغلالها بأحسن وجه.

و يتم إثبات عجز الموظف صحيا عن العمل بقرار من الهيئة الطبية المختصة ، وفقا للإجراءات المحددة ، فإذا ثبت عجزه الصحي القطعي عن أداء مهام وظيفته فإنه يتعين على الجهة الإدارية المختصة أن تصدر قرارها بإنهاء خدمته. أما إذا كان العجز الصحي مؤقتا فإن الإدارة لا تملك في مثل هذه الحالة إنهاء خدمة الموظف بسبب العجز الصحي المؤقت.<sup>1</sup> ويتطلب القانون توافر شرطين لإمكانية إنهاء خدمة الموظف العام لعدم اللياقة الصحية وهما كالتالي :

- ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من المجلس الطبي المختص : إذا كان القانون قد أجاز للإدارة إنهاء خدمته لعدم اللياقة البدنية، إلا أنه اشترط لذلك صدور قرار من هيئة محايدة وهي المجلس الطبي المختص و ذلك كضمان للموظف و لعدم تمكين الإدارة من التعسف في استخدام هذا الحق.

أن يستنفذ الموظف إجازته المرضية و الاعتيادية، باستثناء حالة واحدة وهي تقدمه بطلب إنهاء خدمته دون الاستفادة برصيد إجازته وفي ذلك نزولا ضمنيا عن التمسك بهذا الحق.<sup>2</sup> حيث تنتهي خدمة الموظف بانتهاء مدتها أو انجاز الهدف الذي وجدت من أجله. وحتى بالنسبة للوظائف الدائمة على أساس أن الإدارة هي المسؤولة عن تحقيق المصلحة العامة. حيث يتم إلغاء دائرة أو قسم معين لعدم الحاجة إليه أو لأن هناك دائرة أو قسم آخر يمكن أن يقوم بهذا العمل بدلا منه، وفي مثل هذه الحالة فإنه يتم نقل الموظفين الذين كانوا يعملون في الدائرة الملغية إلى وظيفة مماثلة، وإذا لم يكن هناك وظيفة مماثلة أو رفض الموظف الانتقال إلى وظيفة أخرى ، فإنه يمكن للإدارة أن تنهي خدمة الموظف.<sup>3</sup>

### المبحث الثاني: الأسباب الإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

يقصد بالأسباب الإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية بأنها أسباب إدارية حيث تكون نابعة من مبدأ عدم التزام الموظف العام في الاستمرار بالوظيفة، إذ أنه يملك مطلق الحرية في البقاء

<sup>1</sup>أنواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2007 ، ص 221.

<sup>2</sup>محمد أحمد عبد الإله محمد ، المرجع السابق ، ص، ص 170-171.

<sup>3</sup>محمد علي الخلايلة ، المرجع سابق ، ص، ص 164-165.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

فيها أو التحلل منها، فعلاقة الموظف بالإدارة يمكن لها الانتهاء بناء على طلب من الموظف العام أو بناء من السلطة المختصة.<sup>1</sup>

بناء عليه يمكن للموظف الخروج من وظيفته المهنية بناء على رغبته وذلك عن طريق تقديمه طلب إلى السلطة المختصة لصلاحيات التعيين بإحالاته إلى التقاعد لأنه لم يعد بإمكانه الاستمرار في وظيفته وفقا لما يقدمه من أضرار أو بتقديمه طلب الاستقالة لكن بعد ذلك يجب عليه التقيد بالشروط التي حددها المشرع للموظف عند طلبه الاستقالة.

و للتفصيل أكثر سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

بحيث نتناول في المطلب الأول: الاستقالة.

المطلب الثاني: الإحالة على التقاعد.

**المطلب الأول : الاستقالة.**

تعتبر الاستقالة عملية إدارية يقدم فيها الموظف العام طلبا خطيا حيث يفصح فيه عن إرادته في ترك الخدمة، وذلك قبل بلوغه سن التقاعد. إلا أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة لا تتحقق إلا بصدر قرار من الإدارة بأنها وافقت على الاستقالة. فالمشرع الجزائري لم يحدد تعريفا واضحا للاستقالة ، و إنما ترك تعريف الاستقالة للفقهاء حيث تطرق إلى بعض التعاريف منها الفرنسية والعربية.<sup>1</sup>

يعرف الفقيه "رولاند على أن الاستقالة هي : تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا. و يعرفها أيضا الفقيه "أندري دولباي" على أنها تعد سببا لتوقف عن أداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا.<sup>2</sup>

وعرف الأستاذ "هاشمي خرفي" الاستقالة كما يلي : يعلن الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية. فالاستقالة وسيلة قانونية و حق معترف به للموظف طبقا للأحكام المادة 217 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد العزيز سعد مائع العنزي ، المرجع سابق ، ص 3.

<sup>1</sup> عبد الكريم بن قلة ، "الاستقالة في القانون الجزائري" ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، بسكرة ، 2014 ، ص 69.

<sup>2</sup> عبد الكريم بن قلة ، المرجع نفسه ، ص 69.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، المرجع سابق، ص 216.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

كما عرفها أيضا الدكتور "محمد إبراهيم" بأنها: عمل إرادي من جانب العامل يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن المقررة لذلك. و على ضوء هذه التعريفات فإننا نخلص إلى أن الاستقالة تعد سببا تنتهي به خدمة الموظف العام، وهنا يبرز لنا دور إرادة الموظف العام فيه في ترك الخدمة. لأنه وإن كان ترتيب الآثار القانونية على الاستقالة منوط في النهاية بقبول الجهة الإدارية المختصة، فما يميز الاستقالة كسبب لانتهاء الخدمة هو عدم انفراد جهة الإدارة فيها بإنهاء خدمة الموظف العام.<sup>1</sup>

و للتفصيل أكثر سنقسم هذا المطلب إلى فرعين :  
حيث نتناول في الفرع الأول :شروط الاستقالة.  
الفرع الثاني :أنواع الاستقالة.

### الفرع الأول : شروط الاستقالة.

نصت المواد 218، 219 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على شروط الاستقالة :

حيث جاء في نص المادة 218 على أنه : "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية." و جاء أيضا في نص المادة 219 من نفس الأمر على أنه : "يرسل الموظف طلبا إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ، و يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها."

ويفهم من نص المادتين بأن المشرع وضع شروط يجب على الموظف أن يتقيد بها حتى تتحقق و تقبل استقالته من قبل الجهة المختصة ، حيث يقدم الموظف طلبا كتابيا يعلن فيه عن إرادته الصريحة بأنه قد قام بقطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية ، ثم يرسله الموظف إلى السلطة المخولة ، وبعد ذلك يجب على الموظف أن يقوم بأداء كل الواجبات

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، " النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي و الشريعة الاسلامية دراسة مقارنة "، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 43.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

المرتبطة بمهامه إلى غاية أن تصدر السلطة قرارها، كما أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.

و حتى تتحقق الاستقالة و تكون قانونية يجب توافر شرطان أساسيان يتعلقان بالموظف في حد ذاته، و بالإدارة وهما : طلب الاستقالة، قبول الاستقالة.

### 1 - طلب الاستقالة

أكد المشرع الجزائري حسب نص المادة 218 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة: بأنه لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف الملزم بالتصريح فيه، و بدون غموض عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية. حيث اشترط أن يكون طلب الاستقالة خطيا إدراكا من المشرع أن الموظف المقبل على الاستقالة ، عادة ما لا يكون في وضعية نفسية لائقة (كأن يكون تحت تأثير عوامل خارجية كالإكراه أو التوتر )، لأنه إذا حرر الاستقالة بيده فإنه قد يمنح له الفرصة في التفكير في هذا الإجراء الذي يمكن أن يكون له تأثير سلبي على حياته الوظيفية ، وربما العدول عليه في آخر المطاف.<sup>1</sup>

على السلطة المخولة بالتعيين أن تتخذ قرار بشأن الاستقالة في أجل أقصاه شهران من تاريخ إيداع الطلب<sup>2</sup>، إلا أنه بإمكان هذه السلطة أن تؤجل الموافقة على الطلب لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة ، و بانقضاء الأجل تصبح الاستقالة فعلية .

فالإفصاح عن نية قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة لا ينبغي أن تكون صريحة فحسب ولكن يجب أن تكون خالية أيضا من كل ضغط أو إكراه ، وألا تكون مشوبة بعيب من عيوب الرضا كحالة المرض التي قد لا تسمح بتقييم موضوعي للآثار المترتبة عن الاستقالة .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> رشيد حباتي ، المرجع السابق ، ص 78.

<sup>2</sup> المادة 220 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي المرجع السابق، ص، ص، 217، 218.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

كما لا يكون طلب الاستقالة مقيدا أو مشروطا فإن طلب الاستقالة الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن ، ذلك لأن اقتران الاستقالة بالشروط أو تضمناها بعض القيود يثير الشك في رغبة الموظف في الاستقالة، إذ قد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء الخدمة وإنما حث الإدارة بتحقيق مطالبه .<sup>1</sup>

إن إرادة الموظف العام هي السبب المباشر لإنهاء العلاقة الوظيفية و لقد استقر رأي الفقه الفرنسي و المصري، على أن الاستقالة هي سبب تنتهي به العلاقة الوظيفية نهائيا. و ذلك عند تعبير الموظف العام صراحة عن إرادته القاطعة في ترك الخدمة الوظيفية و موافقة الجهة الإدارية على ذلك.<sup>2</sup>

### 2- قبول الاستقالة

إن الموظف لا تنتهي علاقته بالوظيفة المرتبط بها بمجرد تقديمه لاستقالته، و إنما يجب أن تصدر الإدارة قرار بقبولها.

و يعتبر قبول الاستقالة شرط لإتمامها فهو يعد إجراء متطلب بالنسبة لكافة فئات الموظفين فحسب نص المادة 220 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث تنص على: " لا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة."

و على هذا الأساس تعتبر هذه القاعدة القانونية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ، فالموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة فإنه يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبق للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب.<sup>3</sup>

ويجب أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة صحيحة لأن قرار قبول الاستقالة قرار إداري ، بمعنى أنه يجب يقوم على سبب صحيح ، فسبب الاستقالة هو إرادة أكيدة من الموظف بترك الخدمة بصفة نهائية ، فإذا شاب هذه الإرادة عيب من

<sup>1</sup>نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 217.

<sup>2</sup>عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 81.

<sup>3</sup>عبد الكريم بن قلة، المرجع نفسه، ص 81، 82.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

عيوب الإرادة بطل الطلب و شاب سبب قبول الاستقالة بعيب مما أدى إلى إبطالها<sup>1</sup>.

إضافة إلى ذلك فإن الموظف العام يمارس عملا تتعلق به مصالح المواطنين واحتياجاتهم اليومية ومن ثم يجب أخذ ذلك كله بعين الاعتبار عند البث في موضوع استقالته، فالموظف له إمكانية إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء التي تصدر رأيا وهذا الرأي يتم إحالته إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، التي لا يمكن لها تأجيل قبول الاستقالة

إلا في حالة الضرورة القصوى الملحة المبررة في إطار الشروط المحددة قانونا.<sup>2</sup> بناء عليه فإن سلطة الإدارة لا تملك الحق في أن ترفض استقالة الموظف العام هي كل ما تملكه هو قبول الاستقالة ، أو إرجاء قبولها إلى وقت لاحق وأن تتمكن من إيجاد الموظف البديل على اعتبار أنه لا يجوز من حيث المبدأ إجبار الموظف على الاستمرار في عمل لا يرغب به.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : أنواع الاستقالة.

تعتبر الاستقالة سبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية ولقد حدد وميز المشرع بين أنواع ثلاثة من الاستقالة : الاستقالة الصريحة، الاستقالة الضمنية، الاستقالة الفردية. 1- الاستقالة الصريحة : يقصد بها بأن الألفاظ التي تكتب بها الاستقالة يجب أن تكون صريحة و دالة على الرغبة في ترك العمل نهائيا ، فلا يكفي أن تعتبر استقالة من الموظف بمجرد تقديمه طلب يحتج فيه على اتخاذ بعض الإجراءات بحقه أو ينتقد سياسة معينة تطبق في المرفق الذي يعمل فيه حتى ولو ذكر في طلبه أن

<sup>1</sup>محمد أنس قاسم ، "مذكرات في الوظيفة العامة " ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، معهد العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 1989 ، ص 209.

<sup>2</sup>ESSAID TAIB, DROIT DE LA FONCTION PUBLIKUE, EDITIONS DISTRIBUTION HOUMA, ALGRIE, 2003, P182.

<sup>3</sup>محمد علي الخليفة ، المرجع سابق ، ص ، ص 155 ، 156.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

الإجراءات أو السياسة الجديدة هي التي دفعته إلى ترك العمل ، أو أنه لا يمكنه الاستمرار في عمله.<sup>1</sup>

و رعاية لصالح الموظف أوجب المشرع على الإدارة أن تبث في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون. و يجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك، و يجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يُبلَّغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن يمضي الميعاد المنصوص عليه.

فالإدارة لها سلطة تقديرية تمارسها للصالح العام تحت رقابة القضاء، فإذا انقضت المدة دون أن تقرر الإرجاء اعتبرت الاستقالة مقبولة و تحرر الموظف من الالتزام بالاستمرار في العمل.<sup>2</sup>

و يمكن للموظف أن يعدل عن استقالته قبل أن تقبلها الإدارة، بشرط أن يصل عدوله إلى علم الجهة المختصة بقبول الاستقالة، فإذا لم تكن قد قبلت الاستقالة فإنه يستحيل عليها قبولها.

فمضي مدة الثلاثين يوماً على تقديم الاستقالة دون إفصاح عن إرادة معينة من الموظف المستقيل أو الإدارة، يعتبر قرينة مطلقة على قبول الاستقالة. فلا يقبل من الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوماً، أن تصدر قرار يرفض الطلب لأنه إن فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل.<sup>3</sup>

وللاستقالة الصريحة شروط لا بد من توافرها وجاء ذكرها في نص المادة 218 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة :

(أ)– يجب أن تكون مكتوبة بمعنى أنه لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية فالكتابة دليل وحجة إذا تراجع الموظف عن الاستقالة أو تجاهلتها السلطة

<sup>1</sup> عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع سابق ، ص 101.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي ، "مبادئ القانون الإداري" ، "الكتاب الثاني" ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2014 ، ص ، ص 543 ، 544.

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي، المرجع نفسه، ص 544.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

المختصة

بالتعين.

ب)– يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي شرط حيث لا تكون مقبولة إذا قيدت.

ج)– يجب على طالب الاستقالة أن يستمر في عمله وذلك حفاظ على المصلحة العامة

فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور قرار قبول الاستقالة.

د)– أن لا يكون الموظف طالب الاستقالة مُحال إلى مجلس تأديبي.<sup>1</sup>

2-الاستقالة الضمنية : تتحقق في الحالات التي يُقَدِّر المشرع فيها بأن الموظف

يرغب في ترك الخدمة دون أن يعبر عن ذلك صراحة ، وإنما بإتباع سلوك

معين ومن ثم يجيز المشرع للجهة الإدارية التي يتبعها هذا الموظف أن تنهي

خدمته بناء على هذه الاستقالة الضمنية. وهناك حالتين يعتبر الموظف فيهما مقدا

استقالته بصفة ضمنية وهما :

الانقطاع عن العمل بدون إذن و الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص.<sup>2</sup>

وتعرف الاستقالة الضمنية بأنها اتجاه إرادة الموظف العام إلى اعتزال الخدمة

الوظيفية عن طريق واقعة ، وقد عرفها المشرع بأنها قرينة على الاستقالة إذا رأت

جهة الإدارة ذلك و بشرط أن لا يبدي الموظف أية أعذار حتى ولو كانت غير

صحيحة ومن خلال ذلك فإن الاستقالة الضمنية لا تعتبر استقالة قانونية ، لأنه في

هذه الحالة يمكن للإدارة أن تستغلها ضد الموظف.<sup>3</sup>

بناء عليه يعتبر الموظف العام مقدا استقالته بصفة ضمنية في حالتين وهما:

**الحالة الأولى: الانقطاع عن العمل بدون إذن.**

**انقطاع الموظف عن عمله بغير إذن أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة :**

إذا انقطع الموظف العام عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما

غير متصلة في السنة، تعتبر خدمته في هذه الحالة منتهية من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة.

<sup>1</sup> عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 84، 85.

<sup>2</sup> سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 414.

<sup>3</sup> عبد الكريم بن قلة، المرجع نفسه، ص ، ص ، 83 ، 84.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

و يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة عشرة أيام والانقطاع الذي يتمثل في عدم الحضور أصلاً إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية.<sup>1</sup>

الحالة الثانية: الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص.

إذا التحق الموظف العام بخدمة أي جهة أجنبية بدون الترخيص له بذلك من أي حكومة فإن خدمته تعتبر منتهية في هذه الحالة من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة الأجنبية. ولا يجوز اعتبار العامل مستقلاً في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة في جهة أجنبية.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الإحالة إلى التقاعد

تعتبر الإحالة إلى التقاعد من أكبر صور انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب شيوفاً، بحيث أن علاقة الموظف بالإدارة لا يمكن لها الاستمرار إلى ما لا نهاية. بل لا بد من وجود فترة زمنية أو سن محدد، وقد عرف الدكتور "عبد الغني بسيوني" الإحالة إلى التقاعد بأنها: إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الوظيفة، على أن يخصص له معاش تقاعدي، و يطبق هذا التدبير على الموظفين الذين قضوا المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي.<sup>3</sup>

إن الإحالة إلى التقاعد هو إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الوظيفة، على أن يخصص له معاش تقاعدي و يطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا الرابعة و الستين من عمرهم أو "الستين من عمرهم إذا كانت أعمالهم تتطلب جهوداً جسدية أو الثامنة و الستين بالنسبة للقضاة"، و قضوا في الخدمة الفعلية المدة القانونية الدنيا للاستفادة من المعاش التقاعدي و هي عشرون سنة على الأقل.<sup>4</sup>

و الإحالة إلى التقاعد يعد نهاية طبيعية للحياة المهنية فهي تمثل حدثاً هاماً في نفس الوقت بالنسبة للموظف و بالنسبة للإدارة، فالنسبة للموظف تفتح له حق الاستفادة من معاش

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، المرجع سابق، ص 546.

<sup>2</sup> سامي جمال الدين، المرجع سابق، ص 415.

<sup>3</sup> حمدي سليمان القبيلات، "انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب"، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2003، ص 23.

<sup>4</sup> فوزي حبيش، المرجع سابق، ص 348.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

يقدر مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تتدرج في تكوينه وهي تتمثل أساسا في عدد السنين التي تم خلالها دفع الاشتراكات، التي يضعها نظام التقاعد على عاتق كل من رب العمل و الموظف.

أما بالنسبة للإدارة فهي معرفتها مغادرة أعوانها بصفة نهائية لوظائفهم، حيث يمكنها من تصور سياسة للاستحقاق و التحكم.<sup>1</sup>

وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين بحيث نتطرق في الفرع الأول : كفيات الإحالة إلى التقاعد ، الفرع الثاني : أنواع التقاعد.

### الفرع الأول : كفيات الإحالة إلى التقاعد.

تتم الإحالة إلى التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ، ولاسيما بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية وإثباته لأقدمية لا تقل عن خمسة عشر سنة تكون مستوفية لحقوق الاشتراك و كذا تدخل ضمن هذه الأقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبة شروط أخرى.<sup>2</sup> و تتمثل هذه الشروط في :

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه.
- فترة الانتداب.

فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.<sup>3</sup>

— الفترات التي يكون قد قضاها الموظف خارج الخدمة وذلك طبق لنص المادة 129 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.<sup>4</sup>

و يستطيع الموظف أن يطلب إحالته إلى التقاعد متى أمضى في الخدمة مدة محددة وبلغ سنا معينة واستحق بذلك المعاش. حيث أمضى في الخدمة ثلاثين عاما و بلغ سن الستين استحق معاش الأقدمية الفوري المباشر، إلا في حالة الوظائف التي تستلزم مجهودات استثنائية فينقضي السن إلى 55 سنة ومدة الخدمة إلى 25 سنة . و إذا

<sup>1</sup>هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 224.

<sup>2</sup>محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص ، ص 11 ، 12.

<sup>3</sup>محمد ريقط ، المرجع نفسه، ص 12.

<sup>4</sup>المادة 129 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

## الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

أمضى الموظف في الخدمة 15 سنة استحق معاش نسبي غير مباشر ما لم يكن الأطفال الثلاثة على قيد الحياة فلا تلزم هذه المدة، وبمجرد إحالته على أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة إلى التقاعد المسبق تؤشر عليها سلطة التعيين.<sup>1</sup>

و بمجرد إحالته إلى التقاعد يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق و تسديده بصفة منتظمة.<sup>2</sup>

و يتم حساب مبلغ معاش التقاعد على أساس ثلاثة عناصر :

- أ – الأجر المرجعي : و هو الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ، و يعادل الأجر الذي على أساسه يتم احتساب المعاش .
- ب – نسبة اعتماد للسنوات التأمين 2.5 بالمائة .
- ج – مدة التأمين .

ويعادل المبلغ الأدنى للمعاش 75 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون أما المبلغ الأقصى لمعاش فلا ينبغي أن يفوق 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : أنواع الإحالة على التقاعد

ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع وتتمثل فيما يلي:

#### 1-التقاعد العادي :

هو حق من الحقوق الأساسية للموظف بحيث يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية، حيث جاء في نص المادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد بأنه استفادة العامل تتوقف وجوبا من معاش التقاعد متى استوفى الشرطين التاليين وهما :

- بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل، و خمسين سنة بالنسبة للمرأة.
- قضا خمسة عشر سنة في العمل على الأقل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سعيدة لعموري، المرجع السابق، ص ص96،95.

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 211.

<sup>3</sup> رشيد حباتي ، المرجع السابق ، ص، ص 81 ، 82.

<sup>4</sup> نص المادة 06 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ، المؤرخ في 5 جويلية 1983 ، جريدة رسمية عدد 28 .

يفهم من نص المادة بأن المشرع قيد الموظف بشرطين أساسيين لانتهاء الحياة

المهنية بينه و بين الإدارة، بحيث يجب على العامل أن يبلغ ستين سنة من العمل على الأقل و بالنسبة للمرأة خمس وخمسين سنة. وقضاء كلاهما خمسة عشر سنة في العمل على الأقل و ينبغي أيضا أن تكون المدة الدنيا تساوي على الأقل نصف تلك المدد بحيث تكون قد استوجبت القيام بعمل فعلي ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل حتى يتسنى له الاستفادة من معاش التقاعد .

### 2- التقاعد النسبي :

يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب الأجير إذا استوفى شرطين يتمثلان في بلوغه سن الخمسين، واستيفائه على الأقل عشرون سنة من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي. أما بالنسبة للمرأة العاملة فتستفيد من تخفيض في السن إلى خمسة و أربعين سنة و تخفيض في مدة العمل إلى خمسة عشر سنة.<sup>1</sup>

و يشترط المشرع إضافة للشرطين السابقين أن يقدم الموظف المعني دون سواء طلبا صريحا يفصح فيه عن إرادته لترك الوظيفة و قطع علاقته بالإدارة العمومية عن طريق إحالته إلى التقاعد.

وعليه فإن قرار الإحالة إلى التقاعد النسبي المتخذ بصفة منفردة من طرف الهيئة الإدارية المختصة يعد باطل و عديم الأثر. فالمشرع لم يشترط شكلا معيناً للطلب الذي يقدمه، الموظف العمومي الراغب في إحالته إلى التقاعد النسبي.<sup>2</sup>

### 3- التقاعد المسبق:

نظام التقاعد المسبق قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات و الإدارات العمومية، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقرها الحكومة وذلك حسب نص المواد من 01 إلى 04 من المرسوم 317-98 المؤرخ في 03-10-1998 المتضمن توسيع التقاعد

<sup>1</sup>رشيد حباتي، المرجع السابق، ص، ص، 80، 81.

<sup>2</sup>سعيدة لعموري، المرجع السابق، ص 107.

## الفصل الأول : أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

---

المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، بحيث يعد إجراء قامت به الحكومة لأنه يمس بعض المؤسسات الاقتصادية.

وعليه يجب على الموظفين أن يستوفوا الشروط الآتية للاستفادة من الإحالة إلى التقاعد المسبق:

— أن يبلغوا على الأقل خمسين سنة إذا كانوا ذكورا أو خمس و أربعين سنة على الأقل إذا كانوا إناثا.

— أن يجمعوا عدد من سنوات الخدمة أو مماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرون سنة على الأقل.

# الفصل الثاني

الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة  
الوظيفية خارج النظام التأديبي

---

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

### الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي.

تطرقنا في الفصل الأول إلى بيان الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام خارج النظام التأديبي سواء كان بإرادة الموظف أو خارج إرادته ، أي بتدخل الإدارة المستخدمة في فك العلاقة التي تربطها بالموظف، و يترتب على إنهاء الخدمة أثارا مختلفة بالنسبة لجميع الحالات التي أوردناها في الفصل الأول ، ومن خلال ذلك سنتناول في هذا الفصل مبحثين بحيث نتطرق في المبحث الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادوية.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية الإرادية.

### المبحث الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادوية خارج المجال التأديبي

إن انتهاء خدمة الموظف العام لا يعني ذلك بالضرورة تحلله تماما من كل علاقة تجمعته مع الإدارة، والتي ترتبت على التحاقه بالوظيفة العامة. إذ أن هناك مجموعة من الآثار تترتب على تركه الخدمة دون إرادته ، بتوفر حالات منصوص عليها قانونا ، فإذا انتهت الرابطة بين الموظف و الإدارة لتوفر سبب من أسباب انتهاءها سواء كان بسبب الوفاة أو التسريح أو بسبب العزل لا تنقطع صلته تماما بالإدارة. و إنما تتولد مجموعة من الآثار بالنسبة لكليهما، أي بالنسبة للموظف العام أو بالنسبة للإدارة المستخدمة.

ومن خلال ذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين:

بحيث نعالج في المطلب الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادوية بالنسبة

للموظف،

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادوية بالنسبة للإدارة.

### المطلب الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادوية بالنسبة للموظف

تتشرك غالبية التشريعات مع التشريع الجزائري في الأسباب التي يتم بها فقد صفة الموظف و بالتالي ينتج عن ذلك إنهاء العلاقة الوظيفية، فبالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر 03-06 : نجد أنها قد وضعت أسباب نهاية الخدمة و التي جاء فيها : "ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها.

- فقدان الحقوق المدنية.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
  - العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة.<sup>1</sup>
- إن انتهاء خدمة الموظف العام و فك الرابطة الوظيفية التي كانت تربطه بالإدارة المستخدمة سواء بإرادته أو خارج إرادته تنتج عنها آثارا متعددة.
- و للتفصيل أكثر سنعالج هذا المطلب من خلال ثلاثة فروع:
- الفرع الأول: استفادة ذوي حقوق الموظف من منحة الوفاة.
- الفرع الثاني: مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء الخدمة.
- الفرع الثالث: مدى مساءلة الموظف تأديبيا.

### الفرع الأول: استفادة ذوي حقوق الموظف من منحة الوفاة

يقصد بذوي حقوق الأشخاص الذين هم تحت كفالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته، متى توافرت فيهم شروط استحقاق معاش الوفاة وقد حددهم المشرع الجزائري في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية على النحو التالي:

1- زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول

2- أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفولون

3- أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه<sup>2</sup>

إذ اشترط المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة أن تتوفر في المستحقين الشروط التالية:

### أولا: بالنسبة للزوج

يتوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول زواجه الشرعي من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى، والمشرع هنا لم يفرق بين الزوج أو الزوجة في استحقاق مبلغ المعاش كما لم يفرق أيضا بين الزواج الموثق أو الزواج العرفي أي اكتفى فقط بقيام علاقة زواج شرعية دون تجديد وسائل إثابتها. وكذلك المشرع الجزائري لم يشترط لاستحقاق الزوج لمعاش الوفاة أن لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يمكنه من الاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية، وإذا كان الزوج يستفيد من معاش مباشر للتقاعد فيمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصليين مختلفين، إذ

<sup>1</sup>المادة 216 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.

<sup>2</sup>المادة 67 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

يستحق الزوج معاشه المباشر لكونه ناتجا عن نشاطه المهني الشخصي، بينما المعاش المنقول يعود إليه بصفته زوجا باقي على قيد الحياة.<sup>1</sup>

### ثانيا: بالنسبة للأولاد المكفولين

يشترط المشرع الجزائري لاعتبار أبناء المؤمن عليه المتوفى المكفولين ذوي حقوق أن يولدوا قبل وفاته أو على الأكثر في خلال 305 يوما التالية لتاريخ الوفاة، ويعتبر في نظر المشرع أبناء مكفولين:

أ- الأولاد المكفولون من الجنسين البالغون أقل من الثامنة عشرة سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي.

ب- الأولاد البالغين أقل من الواحد وعشرين سنة والمتابعين للدراسة.

ج- الأولاد المصابين بعاهة أو مرض مستديم يمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني مهما كانا سنهم.

د- البنات مهما كان سنهن إذا كن دون دخل ثابت.

### ثالثا: بالنسبة للأصول

يقصد بالأصول هنا الوالدين حيث يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفى متى كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة.<sup>2</sup>

و إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي 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 بحيث يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة حيث جاء في نص المادة 47 من قانون 83-11 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية على ما يلي: "يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى" وحسب نص المادة 48 من نفس القانون و التي جاء فيها كالتالي: "يقدر مبلغ منحة الوفاة بانثي عشرة مرة مبلغ اخر أجر شهري في المنصب ، و بأنه لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل

<sup>1</sup>زرارة صالحى الواسعة وراشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية" دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، كلية الحقوق، قسنطينة، 2007 ص 334.

<sup>2</sup>زرارة صالحى الواسعة وراشد راشد، نفس المرجع أعلاه ، ص 335، 334.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

هذا المبلغ اثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون ، و بأن منحة الوفاة تدفع مرة واحدة.<sup>1</sup>

غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر و العلاوات و المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي في التركة ، يجوز للورثة المطالبة بها مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد لتحديد مستحقين معاش الوفاة و كذا أنصبتهم و شروط استحقاقهم.

فالمشرع الجزائري قد قضى بنص المادة 30 من القانون المتعلق بالتقاعد على أنه: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."<sup>2</sup>

ويفهم من نص المادة بأن المشرع الجزائري أقر بحق ذوي حقوق المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى بالاستفادة من معاش منقول كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيهم و ذلك متى توافرت الشروط المتطلبية لذلك.

و قد كفل المشرع الجزائري على غرار جميع التشريعات الأخرى حماية اجتماعية للموظف العمومي، الذي يتعرض لحادث عمل توفرت فيه جميع العناصر التي اشترطها المشرع. أي تلحق مساسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلبا عن الأداء الوظيفي لجسمه وقعت له بفعل مفاجئ و خارجي و لكي تتسبب إلى العمل وتكيف بحادث عمل يجب أن يكون ارتباط في ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل ما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه.<sup>3</sup>

إذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية أو الزواج ، أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة الموظف فإن ذوي الحقوق يستفيدون من معاش فقط، و يقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذوا الحقوق.

<sup>1</sup>المواد 47، 48 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

<sup>2</sup>المادة 30 من الأمر 83-12 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

<sup>3</sup>محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص ص52،50.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

حسب المادة 53 من قانون 83-13 يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في ريع يدفع وفقا لما هو محدد في المادة 34 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوعة لذوي الحقوق ومعاش التقاعد، ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً. ويحسب الريع على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الإثني عشرة شهر التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث وهذا ما هو منصوص عليه في نص المادة 39 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.<sup>1</sup>

عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 بالمئة من مبلغ ريع الهالك، وعندما يوجد إلى جانب الزوج ذو الحق (ولد أو أصول) يحدد مبلغ الريع ب 50 بالمئة من ريع الضحية ويتحدد نصيب ذو الحق الآخر ب 30 بالمئة. وأما عندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أولاد أو أصول أو الكل معا يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بنسبة 50 بالمئة من الريع الكلي ويقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون 40 بالمئة الباقية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء الخدمة

إن القاعدة العامة التي تحكم إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته، هي أن إعادة التعيين تعتبر بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفياً لجميع شروط الوظيفة الجديدة. فالمشعر الجزائري قد تطرق إلى حالات معينة لإنهاء خدمة الموظف العمومي وتعرض صراحة كل حالة على حدة، و ذلك بخصوص إعادة تعيين الموظفين حيث منع المشعر الجزائري إعادة تعيين الموظف المعزول في وظيفة عامة أخرى أو في إحدى المؤسسات العمومية. وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

<sup>1</sup> محمد نجيم مالكي وأسماء بسامي، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015، ص 66.

<sup>2</sup> محمد نجيم مالكي وأسماء بسامي، نفس المرجع أعلاه، ص 67.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

أي أن الموظف العمومي الذي تم تسريحه لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب و إنما لا يحق له التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية ككل. وتعتبر حالة التسريح أيضا من أخطر العقوبات المسلطة على الموظف العمومي و هذا حسب ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

لقد عالج المشرع الأردني هذه المسألة كل حالة على حدة بحسب مقتضيات الظروف و بمدى أهمية السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة بحيث حدد ضوابط و شروط لإعادة التعيين في مثل هذه الحالة فأورد عدة حالات وهي :

\_ في حالة فقدان الوظيفة فالموظف الذي فقد وظيفته عليه أن يتقدم بطلب تعيين لإشغال وظيفة عامة شريطة انقضاء سنتين على الأقل على قرار فقده لوظيفته.

\_ في حالة التسريح من الوظيفة فإن للموظف المسرح الحق في الأولوية في التعيين في أي وظيفة في الخدمة تتناسب مع مؤهلاته و خبراته خلال ستة أشهر من تاريخ تسريحه، و يفقد هذا الحق إذا رفض قبول الوظيفة التي عرض عليه إعادة تعيينه فيها.<sup>1</sup>

كما أورد المشرع الأردني نصا عاما حول إعادة التعيين بموجب المادة 185 من نظام الخدمة المدنية والتي تفيد بأنه: "إذا أعيد موظف سابق إلى دائرة الخدمة المدنية فلا يجوز تعيينه في درجة أعلى من الراتب الذي كان يتقاضى في ذلك الوقت ، إلا إذا كان قد حصل على مؤهل علمي جديد أو على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها".

### الفرع الثالث: مدى مساءلة الموظف تأديبيا

الأصل أن انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب كان التسريح يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف ، فالقاعدة بأن التأديب مرتبط بالوظيفة بحيث إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال . إذ تنحصر عن الموظف صفة الوظيفة التي هي مناط التأديب وبالتالي لا يمكن مساءلته تأديبيا عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ، مالم ينص المشرع على خلاف ذلك و على هذا الأساس فإن المشرع يتدخل بنصوص خاصة لتحديد العقوبات التي يمكن توقيعها على الذين تركوا الخدمة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع السابق ، ص ص132،130.

<sup>2</sup> محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 54.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

هناك التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء خدمته وتنظم مساءلة الموظف تأديبيا حيث أوضح الأستاذ الطماوي الفائدة التي تتجلى من هذه الأحكام في أنها تسد ثغرة مؤكدة في النظام الوظيفي ، بحيث أن المصلحة العامة تقضي في كثير من الأحيان بتحميل بعض الموظفين بواجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة ، وذلك من أجل تحقيق الصالح العام ومن بينها إلزام العاملين بعدم إفشاء الأمور السرية التي اطلعوا عليها بحكم عملهم حتى بعد ترك الخدمة.

و إذا حركت الإجراءات التأديبية ضد الموظف و استطالت إلى ما بعد بلوغه سن التقاعد فإن عدم وجود مثل هذا الحكم يؤدي إلى وقف إجراءات المحاكمة التأديبية وهو ما يفقد الإجراء التأديبي قيمته.<sup>1</sup>

و بالرجوع إلى نصوص قانون الخدمة المدنية الكويتي ، فإنه لا يوجد أي نص صريح يجيز مساءلة الموظف تأديبيا بعد إنهاء خدمته سواء عما يكون قد ارتكبه أثناء خدمته من مخالفات ، أو سواء تلك التي لم يتم اكتشافها إلا بعد ترك الخدمة أو تلك التي تم اكتشافها و لكن خدمته انتهت أثناء إجراءات التحقيق معه.

ويعد عدم جواز مساءلة الموظف تأديبيا بعد ترك الخدمة ، تطبيقا للقاعدة العامة في مجال التأديب بحيث أن مناط السلطة التأديبية يعتبر قيام الرابطة الوظيفية ، بحيث إذا انقضت هذه الرابطة لم يعد للتأديب مجال.<sup>2</sup>

وقد خطى المشرع الجزائري هذا المنحى أيضا ، إذ لا يوجد أي نص صريح ضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي يجيز مساءلة الموظف تأديبيا بعد إنهاء وظيفته.

### المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية اللاإرادية بالنسبة للإدارة

يسعى المشرع إلى حماية المصلحة العامة من خلال إقامة التوازن بين مصلحة الموظف من جهة ومصلحة الإدارة من جهة أخرى، و ذلك من خلال ربط المشرع لإنهاء علاقة الموظف بالإدارة بقرارات تصدرها هذه الأجهزة بغض النظر عن أسباب الإنهاء سواء كانت إرادية أو لاإرادية.

<sup>1</sup>محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 55.

<sup>2</sup>عبدالعزیز سعد مانع العنزي ، المرجع السابق ، ص 133.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

ويترتب على إلغاء الوظيفة العامة جملة من الآثار و منها ما يتعلق بالإدارة ذاتها و ذلك نتيجة لإعادة تنظيم مرافقها العامة التي تم إلغاء جزء من و وظائفها ، بحيث نرى بأن الإدارة تستهدف من وراء إلغاء جزء من الوظائف العامة تحقيق أحد الأمرين معا و هما: رفع كفاءة المرفق الذي يتم إلغاء جزء من وظائفها بسبب إعادة تنظيمه ، أو تخفيض الإنفاق العام من خلال تقليل أعداد الموظفين في خدمة المرافق العامة التي تتولاها الدولة.<sup>1</sup>

وللإيضاح أكثر سنقسم هذا المطلب إلى فرعين:

بحيث نتناول في الفرع الأول: رفع كفاءة الإدارة  
وفي الفرع الثاني: تخفيض الإنفاق العام.

### الفرع الأول: رفع كفاءة الإدارة

إن الدافع من وراء إلغاء الوظيفة العامة هو تنظيم المرفق العام الذي تلغى وظائف من خدمته ، بما ينعكس إيجابا على أداء مهامه و تحسين مستوى الخدمات المقدمة للجمهور، سواء تم ذلك بإعادة هيكلة المرافق من خلال دمج بعض المديريات فيه مع مديريات أخرى مشابهة أو إلغاء بعضها أو بعض أقسامها مما يترتب عليه إلغاء بعض الوظائف.

ومن الملاحظ بأن زيادة عدد الموظفين و الوحدات الإدارية عن الحاجة الفعلية للمرفق العام يشكل عائقا في طريق هذا المرفق لتحقيق أهدافه و تقديم خدماته بكفاءة و فاعلية ، إذ أن زيادة عدد الوحدات الإدارية يعني بالضرورة إجراءات أكثر و أطول لتقديم الخدمة. فزيادة عدد الموظفين عن الحاجة الفعلية للمرفق يسبب ترهلا إداريا في الجهاز يدفع به نحو سوء تقديم الخدمة، وعلى هذا الأساس تأتي عملية إعادة تنظيم المرفق و إصلاحه للقضاء على مثل هذه الظواهر من خلال إلغاء عدد من وظائف المرافق وصولا إلى الحد المعقول.<sup>2</sup>

إن السلطة الإدارية هي صاحبة الحق في تقدير عدم كفاءة الموظف و مدى تأثيره على ضمان حسن سير الوظيفة الإدارية بالمرفق ، إلا أنها مقيدة بالقدر اللازم لضمان هذا الهدف دون أن يكون لها مساس و انحراف في استعمال هذا الإجراء تحقيقا لأهداف أخرى غير

<sup>1</sup>حمدي سليمان القبيلات ، المرجع السابق ، ص 268.

<sup>2</sup>حمدي سليمان القبيلات المرجع نفسه، ص ص269،268.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

مشروعة ، تجنبنا لذلك تعرض القاضي الإداري لرقابته ، حيث حاول في ذلك إقامة التفرقة بينه وبين عقوبة التسريح الناتجة عن خطأ تأديبي.

وهذا ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا عندما رفضت الطعن ببطلان مقرر التسريح الصادر عن (والي ولاية البويرة ) في حق (ع . أ) التي وظفت كأستاذة التعليم الثانوي مؤسسا في ذلك أن مقرر التسريح اتخذ بناء على عجز مهني وليس لسبب شخصي كما تدعي المدعية، ومن ثم فإن قرار الوالي جاء قانونيا و صحيحا.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تخفيض الإنفاق العام

تعاني كثيرا من الدول و خاصة النامية منها مؤخرا من زيادة كبيرة في الإنفاق العام مما أوقعها في شباك المديونية و دفعها إلى طرق أبواب مصادر التمويل الخارجي ، باحثه في ذلك عن قروض مالية تساعدها في إدارة عجلة التنمية في بلادها ، و جاءت هذه الزيادة في الإنفاق في جزء كبير منها بسبب التوسع المبالغ فيه في القطاع العام ، وإتباع سياسات توظيف غير منضبطة أدت في النهاية إلى وجود أعداد هائلة من الموظفين في القطاع العام يتقاضون رواتب و أجور من الخزنة العامة.

و ينظر هنا بأن إلغاء الوظائف العامة تظهر على أنها إحدى السبل لإنهاء خدمات عدد من الموظفين و بالتالي توفير رواتب و مخصصات لهؤلاء الموظفين.<sup>2</sup>

إن إلغاء الوظائف العامة وفقا للنظام الحالي سواء كان في فرنسا أو في الأردن ، لا يؤدي في أغلب الأحيان إلى تحقيق ما تصبو إليه الإدارة من تقليل و ضغط في الإنفاق العام ، إذ أن النظام القانوني الحالي لإلغاء الوظيفة لا يؤدي عمليا إلى إنهاء خدمة الموظف الذي تلغى وظيفته ، و بمعنى أدق بأنه لا توجد نصوص قانونية تطبق بشأن هذا الخصوص.

إذ أن الموظف الذي تلغى وظيفته عادة يتم نقله إلى وظيفة أخرى سواء في نفس الدائرة أو غيرها رغم عدم الحاجة إليه في كلا الدائرتين، ومثال على ذلك لقد عملت الحكومة الأردنية

<sup>1</sup>مخلوفي مليكة ، " رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي " ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، تخصص منازعات إدارية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزوو ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2012 ، ص ، ص 142،143.

<sup>2</sup>حمدي سليمان القبيلات ، المرجع السابق ، ص 269.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

مؤخرا جاهدة و بدعم من البنك الدولي لضغط الإنفاق العام من خلال تقليص حجم القطاع لديها و خصخصة كثيرا من المؤسسات و الدوائر.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلقد أشرنا سابق بأنه لم يتطرق في القانون الأساسي للوظيفة العامة إلى إلغاء الوظيفة العامة.

### المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية الإرادية خارج المجال التأديبي

لقد حدد المشرع الجزائري طبقا للقانون الأساسي للوظيفة العامة أسباب و حالات انتهاء خدمة الموظف العام بناء على رغبته و بإرادته، أي لا يكون هناك دخل للإدارة المستخدمة و يد في إنهاء خدمة الموظف العام.

وكما أشرنا في الفصل الأول بأن هناك حالتين تنهي الحياة الوظيفية للموظف بمليء إرادته ، بمعنى أنه كما دخل الوظيفة باختياره ورغبته فإن له الحق في أن يتركها بإرادته أيضا وهذا ما يدل على وجود مبدأ حرية العمل التي تكون قائمة بين الموظف و الإدارة المستخدمة. و تتمثل هذه الأسباب في: الاستقالة و الإحالة إلى التقاعد بحيث ينهيان خدمة الموظف العام بصفة تامة و مطلقة. و تترتب على هذه الأسباب مجموعة من الآثار بالنسبة للموظف العام و بالنسبة للإدارة المستخدمة.

و للتفصيل أكثر سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: الآثار المترتبة على النهاية الوظيفية بالنسبة للموظف العام،

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية بالنسبة للإدارة.

### المطلب الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية الإرادية بالنسبة للموظف

يترتب على النهاية الوظيفية بالنسبة للموظف عند نهايته للخدمة والتي تكون بمحض إرادته ، إذ أن الموظف ينهي خدمته بناء على أسباب وحالات حددها القانون و التي تتمثل في : الاستقالة ، الإحالة إلى التقاعد وعليه يجب على الإدارة القبول بما يقدمه الموظف من طلب للإنهاء خدمته وفك الرابطة التي تربطه بالإدارة لأنه لم يعد يرغب في البقاء بوظيفته، ونتيجة لذلك فإنه يترتب عليه أثارا يمكن أن تعود عليه بالنفع أو عكس ذلك.

<sup>1</sup>حمدي سليمان القبيلات ، المرجع السابق ، ص 270.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

بناء عليه فإن العلاقة التي توجد بين الموظف و الإدارة تزول بمجرد نهاية خدمته و بالتالي إسقاط الولاية الوظيفية وفك الرابطة التي تربطه بالإدارة، ويفقد الموظف العام أيضا حقوقه بمجرد نهاية خدمته كالحق في الراتب و الذي يعوض بمعاش التقاعد و المكافأة.

وللإيضاح أكثر سنقسم هذا الفرع كما يلي :

أولاً: مدى زوال صفة الموظف العام.

ثانياً: مدى تحصيل الحقوق المالية.

### الفرع الأول: مدى زوال صفة الموظف العام

يقصد بزوال صفة الموظف العام عند نهايته للعلاقة الوظيفية التي كانت تربط بينه وبين الإدارة المستخدمة هو بأن الموظف تسقط منه صفته الوظيفية وولايته، وذلك وفقا للأسباب و حالات حددتها التشريعات وفقا للقوانين المطبقة و المعمولة بها.

وكما تطرقنا في دراستنا إلى أسباب و حالات انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام بمحض إرادته والتي تتمثل في : الاستقالة ، الإحالة إلى التقاعد ففي هذه الحالات تظهر لنا زوال صفة الموظف العام بحيث يكون زوال نهائي أو زوال مؤقت و سنفصل ذلك في مايلي:

#### 1- الإحالة إلى التقاعد

تعتبر الإحالة على المعاش أو الإحالة على التقاعد كما يسميها التشريع الجزائري وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة ، أي تعد من إجراءات التنظيم الداخلي و ذلك إذا تمت بناء على طلب الموظف أي بإرادته أو في حالة تدخل الإدارة وذلك يكون عند بلوغ الموظف السن القانونية اللازمة وبالتالي يجب على الإدارة إحالته على المعاش.

وينتج عن إحالة الموظف العمومي على التقاعد أثارا عديدة بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية وذلك بفك الرابطة و العلاقة التي كانت موجودة بين الموظف من جهة و الإدارة من جهة أخرى وكذلك شطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد ريقط، المرجع السابق ، ص،ص 35،36.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

حيث تنتهي العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل وقته والإدارة المستخدمة أو المؤسسة العمومية، التي ينتمي إليها وبالتالي يفقد صفة الموظف العمومي وتزول صفته الوظيفية. وعليه يتوقف مساره المهني و ما يتبعه من حقوق وواجبات.<sup>1</sup> ويتم إنهاء العلاقة الوظيفية عن طريق صدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين (الإدارة المستخدمة)، وعليه فإن الحياة الوظيفية للموظف تنتهي إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني.<sup>2</sup>

### 2- الاستقالة

لا تنتهي علاقة الموظف بالإدارة بمجرد تقديمه لاستقالته، وإنما يجب أن تصدر الإدارة قرار بقبولها و يعتبر قبول الاستقالة شرطا ضروريا لكي ترتب هذه الأخيرة آثارها القانونية إذ أنه يعد إجراء ضروري بالنسبة لكافة فئات الموظفين.<sup>3</sup> إذ أنه لا يوجد غموض في التشريع الجزائري حول الآثار المترتبة على الاستقالة إذ أن المشرع كان واضحا بأقوله: "تتم الاستقالة بطلب كتابي من الموظف ..... بحيث أن المعمول به في الجزائر أن الطلب الكتابي يقصد به طلب خطي تكتب فيه عبارات واضحة تدل على رغبة موظف في الاستقالة.

ويترتب على قبول جهة الإدارة للاستقالة موظفها كف يده عن عمله وسقوط ولايته الوظيفية سقوطا كلياً، وذلك لأن الاستقالة يترتب عليها إسقاط الولاية الوظيفية، لأن انحصار تلك الولاية عن الشخص تعد بمثابة النتيجة المنطقية لقرار قبول الاستقالة. فالموظف المستقيل إذا استمر في القيام بأعباء وظيفته مؤقتا بعد انفصامه عن الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة الإدارة، بمعنى أنه يستبق الزمن بعد قبول استقالته لتسليم ما في الوظيفة بينه وبين جهة الإدارة لأن الخدمة تنتهي بتحقق سببها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 216 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، مرجع سابق.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 32.

<sup>3</sup> عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 87.

<sup>4</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 464.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

ويلتزم الموظف بالسر المهني أثناء خدمته أو حتى بعد إنهاء خدمته، حيث جاء في نص المادة 48 من الأمر 06-03 على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تفتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".<sup>1</sup>

وتحليلاً لنص هذه المادة يفهم بأن الالتزام بالسر المهني يعد واجبا من واجبات الموظف العام الذي يجب عليه أن يتقيد بها، إذ لا يجوز له أن يكشف محتوى أي وثيقة تكون بحوزته أو أي خبر يكون على علم به أو اطلع عليه أثناء ممارسته لمهامه إلا إذا اقتضت الضرورة لذلك من أجل المصلحة العامة، والموظف لا يتحرر من هذا الالتزام أو واجب السر المهني إلا عن طريق ترخيص يكون مكتوب من طرف السلطة السلمية المؤهلة.

### الفرع الثاني: مدى تحصيل الحقوق المالية

تعتبر تحصيل الحقوق المالية من حق أي موظف عام بحيث إذا انتهت العلاقة الوظيفية للموظف العام يبقى يستفيد هذا الأخير من حقوقه المالية، وذلك وفقا للأسباب و حالات حددتها التشريعات وفق قوانين معمول بها. إذ يوجد اختلاف بين كل حالة فمثلا بالنسبة للموظف المحال على التقاعد و الموظف المستقيل تبقى حقوقه المالية قائمة ولا تزول حتى ولو انتهت خدمته وسنفضل في ذلك وفقا لعنصرين محددتين كالتالي:

#### 1- الإحالة على التقاعد

يتمتع الموظف المحال على التقاعد بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي وشخصي حيث يستفيد منه الموظف مدى الحياة، مهما كان نوع التقاعد بدلا من المرتب، أي بمعنى أن المرتب في هذه الحالة يعوض بمعاش التقاعد.<sup>2</sup>

و بموافقة الإدارة على الطلب الذي يقدمه الموظف لكي يحال على التقاعد ينتهي مساره المهني و ينشأ له حق آخر في معاش التقاعد، والذي يختلف عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي.

<sup>1</sup>المادة 48 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

<sup>2</sup>المادة 03 من الأمر 83-12، المتضمن قانون التقاعد.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

فالموظف يفقد صفته الوظيفية وكذلك ما يتبعها من حقوق وواجبات وتنتهي العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة ومن بين هذه الحقوق لدينا حقه في الراتب والذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد.

ويقصد بمعاش التقاعد مبلغ من المال ويكون عوض المرتب إذ يسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على معيارين:

1- مبلغ المرتب الذي قد تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة.

2- عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، على ألا يقل عن نسبة 75 بالمائة من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وألا يتعدى نسبة 80 بالمائة من الأجر الخاضع للاشتراك، والذي تنقطع منه اشتراكات الضريبة و الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

### 2- الاستقالة

يعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتاً بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة، فالموظف يستحق تعويضاً عن مدة خدمته التي قضاه في الوظيفة و في حال تركه هذه الأخيرة و بغض النظر عن السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة فإنه يترتب على إنهائه للخدمة الحرمان من راتب الوظيفة فيعوضه القانون بما يشبه ذلك وتكون إما في صورة مبلغ يدفع للموظف مرة واحدة والتي تسمى بالمكافأة، إذ يدفع له مكافأة نهاية الخدمة. ويصدر تأميناً لاستمرار صرف بدل مرتبه في حال انقطاعه سواء كان بصفة مؤقتة أو مستديمة بسبب خارج عن إرادته.<sup>2</sup>

ويستحق الموظف راتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه الخدمة لأحد أسباب إنهاء الخدمة فعليه يتم حرمان الموظف من المرتب مع انتهاء الخدمة، وهناك حالتان لتحديد تاريخ الحرمان من المرتب وهما:

1- الحالة التي يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة حيث أن سلطتها هنا

<sup>1</sup> محمد ريقظ، المرجع السابق ص 37، 36.

<sup>2</sup> عبد العزيز سعد مانع العنزي، المرجع السابق، ص 136.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

مقيدة ومآقارها الصادر بإنهاء الخدمة إلا بمجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على نص القانون.

2- الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة، لا من تاريخ تحقيق السبب المؤذي إلى ذلك.<sup>1</sup>

وبعد نهاية هذه العلاقة الوظيفية فالموظف يحصل على معاش أو مرتب تقاعدي لكن شريطة توفر جملة من الشروط وأهمها سبق استقطاع نسبة مئوية من المرتب أثناء الخدمة خلال مدة لا تقل عن مدة معينة من سنين، بحيث لا ينتهي الحق في المعاش بمجرد وفاة صاحبه وإنما ينتقل معظمه إلى مستحقيه من ورثته، وإذا لم تتوفر شروط الإحالة للمعاش يمنح للموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة مبلغا من المال كمكافأة تعادل في العادة شهر أو أكثر عن كل سنة من سنوات الخدمة بصرف النظر عن سبق الاستقطاع من المرتب أثناء مدة الخدمة.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية الإرادية بالنسبة للإدارة

يترتب على النهاية الوظيفية بالنسبة للإدارة جملة من الآثار أي أنه عند فك الرابطة أو العلاقة التي تربطها بالموظف تتولد عن ذلك هذه الآثار، ويمكن أن تؤثر هذه الآثار على الإدارة وذلك من خلال تعطيل سير المرفق العام بمعنى اختلال مبدأ الاستمرارية وعدم سير المرفق بانتظام واطراد، بحيث يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ الضابطة لسير المراق العامة. إذ يمكن أيضا للإدارة أن تقبل طلب إنهاء العلاقة الوظيفية أو لا تقبل أي لها الحرية في ذلك. وللتفصيل أكثر سنقسم هذا المطلب إلى فرعين: حيث نتطرق في الفرع الأول: تعطيل سير المرفق العام، الفرع الثاني: حرية الإدارة في قبول طلب إنهاء العلاقة الوظيفية.

### الفرع الأول: تعطيل سير المرفق العام

تنشأ المرافق العامة وتنظم لكي تشبع حاجات الجمهور العامة التي لا غنى عنها لهذا كان يجب على المصلحة العامة، أن تؤدي هذه المرافق خدماتها العامة على نحو جيدا بحيث يمكن الجمهور من الاستفادة منها. ولا يمكن تحقيق هذا الهدف الذي قصد إليه من وراء إنشاء هذه المرافق إلا عن طريق ضمان سيرها بانتظام واطراد، فالمرفق العام حقق رسالته التي أنشئ

<sup>1</sup> عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 102.

<sup>2</sup> عبد الكريم بن قلة، المرجع نفسه، ص 103.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

من أجلها من خلال إشباع الحاجات العامة للجمهور، بحيث يتم هذا الإشباع بشكل وقتي أو على فترات متقطعة وعليه فإن هذا الإشباع يجب أن يكون بصفة دائمة ومنتظمة.<sup>1</sup> ويقصد بمبدأ الاستمرارية هو استمرار النشاط الذي يقوم به المرفق بصورة منتظمة دون توقف أو انقطاع، فالغرض من إنشاء هذه المرافق العامة هو تقديم الخدمات الضرورية و الوفاء بالحاجات العامة. فعليه فإن هذا المبدأ يعتبر من المبادئ الأساسية التي لا يحتاج تقريرها لنص تشريعي خاص.

فطبيعة المرافق العامة تستلزم ضمان سيرها باطراد لأنه إذا توقفت أو تعطل سيرها تعرض المجتمع في هذه الحالة إلى أضرار بالغة الخطورة وكذلك الحال بالنسبة للنظام العام ويظهر لنا تعطيل سير المرفق العام من خلال الحالات التي سبق لنا دراستها و تتمثل في:

### 1-الإحالة على التقاعد

إن الأثر في هذه الحالة يكون خفيفا أو منعدما على سير المرفق العام ما دامت أن الضرورة هي التي تحتم ذلك و تستدعيه، ولكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على التقاعد (معاش التقاعد)، والذي هو "عبارة عن اشتراكات و اقتطاعات مالية تقطع دوريا من مرتبه بنسب معلومة".

مع الإشارة بأن المشرع لم يشر صراحة على ذلك في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارة و المؤسسات العمومية.

بناء عليه فإن ما يسري على مؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات القطاع العام لأن معاش التقاعد و المتكفل به هو واحد بمعنى أن الصندوق الوطني للتقاعد و نظام التقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد.<sup>2</sup>

### 2- الاستقالة

تعرف الاستقالة على أنها إنهاء لخدمة الموظف و التي تكون بناء على رغبته فهي تعد حق للموظف الذي يقبل حقه في العمل، فالاستقالة يمكن أن تؤثر في سير المرفق العام لاسيما

<sup>1</sup>فصيل بن حليلو "إنفاذ الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، الثقافية من خلال المرفق العام، مداخلة مشارك بها في الملتقى الدولي الأول تحت عنوان: المرفق العمومي في الجزائر ورهاناته كأداة لخدمة المواطن، دراسة قانونية وعملية، متاح على الموقع، ص 11.

<sup>2</sup>محمد ريقط، المرجع السابق، ص ص 38،39.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

إذا حدثت في وقت غير ملائم فيؤدي ذلك إلى عدم أداء الخدمة ولهذا يجب تنظيمها على نحو يوازن فيه بين الحفاظ على مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد وحق الموظفين في ترك الخدمة.

فالموظف له الحق بتقديم استقالته لكن استقالة عدد كبير من الموظفين في وقت واحد يؤثر تأثير سلبي على سير المرافق العامة، بل إنه يتعدى أيضا إلى تعطيل سير المرفق العام تعطيلًا كليًا. فعليه فإن مثل هذه الاستقالة تتنافى مع مبدأ دوام سير المرافق العامة ومن خلال ذلك فإن استقالة الموظف لا تعتبر نهائية إذا أنه لا يمكنه ترك عمله إلا بعد قبولها، أي أن الموظف المستقيل يكون ملزما بالاستمرار في أعمال وظيفته وأداء واجباته إلى حين صدور قرار من الجهة الإدارية بقبول أو رفض هذه الاستقالة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: حرية الإدارة في قبول طلب إنهاء العلاقة الوظيفية

الإدارة لها الحرية من ناحية قبولها لطلب إنهاء العلاقة الوظيفية والذي يقدمه الموظف بناء على رغبته الشخصية، لكن في بعض الحالات تكون حرية الإدارة مقيدة وفقا للشروط محددة وسنتطرق إلى ذلك من خلال عنصرين وهما: الاستقالة، و الإحالة على التقاعد.

#### أولاً: الاستقالة

إن علاقة الموظف بالإدارة لا تنقطع بمجرد تقديم طلب الاستقالة بل تبقى قائمة، حيث أن القانون أعطى سلطة تقديرية للإدارة في قبول أو رفض الاستقالة وذلك من أجل مقتضيات الصالح العام، وعلى هذا الأساس فإن هناك احتمالين بعد تقديم طلب الاستقالة من الموظف إذا يتمثل الاحتمال الأول بأن للإدارة أن توافق على طلب الموظف بالاستقالة ويكون ذلك بموجب قرار إداري تصدره الإدارة لتبلغ به الموظف عن قبولها الاستقالة، وإما أنها تلتزم جانب الصمت إلى أن تنتهي المدة المقررة للبحث في طلب الاستقالة وهي مدة شهران حسب القانون الأساسي للوظيفة العامة، وعندها سيتولد قرار اداري ضمني بقبول تلك الاستقالة.

<sup>2</sup>هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة، 2009، ص 154.

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي

أما بالنسبة إلى الاحتمال الثاني فيتمثل في أن الإدارة قد ترفض طلب الموظف بالاستقالة ويكون رفضها صراحة وتبلغ به الموظف تحريريا.<sup>1</sup>

### 1- قبول الاستقالة:

لا يستطيع أن الموظف يتحلل من وظيفته عقب تقديم استقالته، لأنه لو أبيع للموظف أن ينهي خدمته بمجرد تقديم استقالته دون انتظار قبولها لنتج عن ذلك إخلال بمبدأ سير المرافق العامة باستمرار وانتظام، ولهذا يجب على الإدارة بقبول الاستقالة لكي تنتج أثرها. إذ يرجع الأساس القانوني لقاعدة قبول الاستقالة إلى مبدأ دوام سير المرافق العامة، لأن الموظف يمثل العنصر العضوي للمرفق العام الذي لا يمكن أن يعمل من دونه ما لم يضمن وجود العدد الكافي من الموظفين فإنه يتعذر على المرفق العام الاستمرار في ممارسته نشاطه بانتظام لإشباع الحاجات العامة للجمهور وعليه فإن إعطاء الحق للموظف بترك الخدمة بمجرد تقديم الاستقالة من شأنه أن يؤدي إلى تعطيل سير المرافق العامة أو توقفه عن أداء خدماته.<sup>2</sup>

### 2- رفض الاستقالة:

إذا استوفى طلب الاستقالة الشروط الكاملة التي يتطلبها القانون وخلي من العيوب التي تصيب إرادة مقدمه، فإن في هذه الحالة لا يحق للإدارة رفض قبول الاستقالة إذا لم يوجد مبرر جدي لذلك، ويتمثل هذا المبرر بحالة الضرورة وقيام ظروف استثنائية ويعود السبب في ذلك إلى كون الاستقالة حق من حقوق الموظف لأن هذا الأخير لا يلزم بالبقاء في وظيفة لا يرغب بها. والإدارة لها السلطة التقديرية في هذا المجال فهي إما أن ترفض الطلب إذا رأت أن مصلحة المرفق العام وضرورة سيره بانتظام وإطراد يتطلب ذلك، أو أنها تقضي بتأجيل قبول الاستقالة وسبب هذا التأجيل قد يكون راجع إلى حدوث نقص في المجال الوظيفي بسبب استقالة موظفين ومما يؤدي ذلك إلى تعطيل و عرقلة سير المرفق العام ودوامه، مما يدفع بالإدارة إلى تأجيل طلب الاستقالة إلى حين أن تهئ من يحل محل الموظف المستقيل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، حرية الموظف العام في التوقف عن العمل، متاح على الموقع المرجع الإلكتروني للمعلوماتية، <http://almerja.com/Reading PHP?idm=75739>، ص 152.

<sup>2</sup> أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، نفس المرجع أعلاه، ص 153.

<sup>3</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص 376.

### ثانياً: الإحالة على التقاعد

لا تظهر حرية الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة إلى التقاعد العادي إذ أن حريتها في هذه الحالة مقيدة وذلك راجع إلى أن الموظف ببلوغه السن القانوني 60 سنة بالنسبة إلى الرجل و50 سنة بالنسبة للمرأة فإنه يحيل إلى التقاعد بصفة مباشرة أي بقوة القانون.<sup>1</sup> أما بالنسبة إلى التقاعد المسبق فتظهر لنا هذه الحرية من خلال الشروط الواجب توافرها للإحالة على التقاعد المسبق، بحيث يجب على الموظفين أن يستوفوا هذه الشروط.

فالمشرع الجزائري حدد تلك الشروط الواجب توافرها للإدارة العمومية التي ترغب في إحالة الموظف على التقاعد المسبق قبل بلوغه السن القانونية ودون عذر مقبول من تلك الأعذار. إذ أوجب المشرع على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وذلك قبل تنفيذ قرار الإحالة على التقاعد المسبق أن تعد أولاً القائمة الإسمية للموظفين الذين يحالون على التقاعد المسبق ولن يتسنى لها ذلك إلا بعد رأي اللجنة أو اللجان متساوية الأعضاء المختصة وكذلك يجب أن تخضع هذه التدابير المتخذة إلى موافقة اللجنة المختصة الموضوعة تحت وصاية السلطة المكلفة بالوظيف العمومي والتي تضم ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية والوزارتين المكلفتين بالعمل والميزانية.<sup>2</sup>

ومن خلال هذه الإجراءات السابقة فإننا نلاحظ وإن كانت للإدارة العمومية السلطة التقديرية في المفاضلة بين الموظفين العمومي الذين تتوفر فيهم الشروط الواجب توافرها لإحالة العدد المطلوب على التقاعد المسبق، إلا أن سلطتها في ذلك تكون مقيدة وذلك من خلال الأخذ برأي اللجنة أو اللجان متساوية الأعضاء المختصة بمعنى بأن الإدارة ملزمة بأخذ رأي اللجنة في ذلك وعليه يتضح لنا بأن هنا أيضاً تكون حرية الإدارة مقيدة في إنهاء العلاقة الوظيفية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نص المادة 06 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

<sup>2</sup> سعيدة لعموري، المرجع السابق، ص 97.

<sup>3</sup> سعيدة لعموري، المرجع نفسه، ص 98.

الخاتمة

## الخاتمة

### الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع نهاية العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي وذلك وفقا لحالات وأسباب حددتها القوانين العامة، سواء كان هذا راجع إلى الأسباب الإرادية أو الأسباب الإرادية وكذا الآثار المترتبة عن نهاية هذه العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظف العام و للإدارة المستخدمة.

بناء عليه تم تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين إذ تطرقنا في الفصل الأول إلى أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي وذلك بتعرضنا إلى سببين وهما : الأسباب الإرادية والتي تشمل: الوفاة، التسريح، العزل أما الأسباب الإرادية فتتمثل في: الاستقالة الإحالة على التقاعد.

بينما تطرقنا في الفصل الثاني إلى الآثار المترتبة على إنهاء العلاقة الوظيفية وهو بدوره تضمن الآثار التي تترتب على هذه النهاية وذلك بالنسبة لكلا الطرفين أي الموظف العام والإدارة المستخدمة.

كاستفادة ذوي حقوق الموظف من منحة الوفاة، ومدى إعادة تعيين الموظف و مسألته تأديبيا، ورفع كفاءة الإدارة وتخفيض الإنفاق العام، ومدى زوال صفة الموظف العام وتحصيله للحقوق المالية، وكذلك تعطيل سير المرفق، حرية الإدارة في قبول طلب إنهاء العلاقة الوظيفية.

وعلى هذا الأساس توصلنا إلى النتائج التالية:

- 1- إن الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة تنتهي وفقا لحالات وأسباب متنوعة، أي بمعنى أن هذه الرابطة يمكن لها أن تنفك إما عن طريق إرادة الموظف العام، أو خارج إرادته.
- 2- المشرع استطاع أن يوازن بين مصلحة الموظف العام ومصلحة الإدارة المستخدمة وذلك من أجل تحقيق المصلحة العامة لكليهما.

## الخاتمة

3- الموظف العام عند طلبه للإسقالة فإنه يجب عليه أن يتقيد بشروط حددها القانون الأساسي للوظيفة العامة وأن يقدمها للإدارة، وهذه الأخيرة يجب عليها أن تثبت في طلبه وذلك وفقا لأجل محدد. أي بمعنى أن رد الإدارة على الموظف بشأن طلبه فهو شرط لازم ووجوبي أي لا يمكن للإدارة التهرب من ذلك الرد، وفي حقيقة الأمر إن الإدارة في أغلب الأحيان تقبل بطلب الموظف لأنها من المستحيل أن تبقى هذا الأخير في وظيفة أو مكان لم يعد يرغب به.

4- صعوبة تحديد المشرع للأثار التي تترتب عن هذه النهاية الوظيفية بالنسبة للموظف العام وللإدارة المستخدمة خارج المجال التأديبي، وذلك على خلاف الأثار التي تترتب في المجال التأديبي بحيث أنها تمتاز بكثرتها وأنها غير مقيدة.

5- تبين من خلال الدراسة أن هناك غموض في المصطلحات المستعملة بالنسبة للتسريح و العزل، وذلك على أساس بأن التسريح يكون في الغالب لأسباب اقتصادية ويحكمه قانون العمل وليس قانون الوظيفة العامة، وكذلك الحال بالنسبة لمصطلح العزل الذي يحيط به الغموض.

6- عدم الدقة بالنسبة لحالات العزل بغير الطريق التأديبي إذ أن هناك حالتين فقط تطرق لهما المشرع الجزائري وهما العزل بسبب اهمال المنصب و فقدان الحقوق المدنية والتجريد من الجنسية الجزائرية فهما يعتبران من الحالات المنصوص عليها ضمن المجال الغير تأديبي.

وعلى هذا الأساس ارتأينا تقديم بعض التوصيات والتي تمس بالأخص مصلحة الموظف العام، وذلك من أجل تحقيق المنفعة العامة لجميع المواطنين ومن بين هذه التوصيات لدينا:

1- تعديل النصوص القانونية إذ أن هناك نصوص قانونية يجب على المشرع تعديلها.  
2- حبذا أيضا لو أن المشرع الجزائري جمع بين الأسباب التي تؤدي إلى نهاية العلاقة الوظيفية و الأثار المترتبة عن كلاهما في قانون واحد وليس كل حالة أو أثر يدرس من خلال قانون آخر.

3- من الضروري وضع الفواصل الدقيقة بين مصطلحي التسريح و العزل.

## الخاتمة

---

4- حبذا لو أن المشرع الجزائري منح بعض الضمانات التي تعتبر وسيلة فعالة لحماية الموظف العام عند نهايته لعلاقته الوظيفية خارج المجال التأديبي كما هي ممنوحة على غرار المجال التأديبي

5- ضرورة تحري الدقة في القانون الأساسي للتوظيف العمومي.

وفي ختام هذه الدراسة نستذكر ما قاله القاضي البيساني في رسالته إلى عماد الذين الأصفهاني والتي جاء فيها: "إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في غده: لو غير هذا لكان أحسن، ولو كان كذا لكان مستحسن ولو قدم هذا لكان أفضل ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا لعمرى من أعظم العبر وهو دليل لاستيلاء النقص على جملة البشر".

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### قائمة المراجع

#### أولاً - القوانين:

1- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 2 جويلية 1983، الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

2- القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 2 جويلية 1983 الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

3- القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 2 جويلية 1983، الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

#### ثانياً - الأوامر:

1- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جوان 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الجريدة الرسمية رقم 46.

#### ثالثاً - المراسيم:

1. المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، الجريدة الرسمية رقم 74 الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

#### رابعاً - الكتب:

#### أ. باللغة العربية:

1. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2003.
2. رشيد حباني، دليل الموظف العام والوظيفة العامة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015.

## قائمة المراجع

3. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1996.
4. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.
5. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي القاهرة 2014.
6. عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للإسقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2004.
7. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسر، الجزائر، 2011.
8. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، لبنان 1991.
9. محمد أحمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الكتب والوثائق القومية مصر، 2015.
10. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة قسنطينة، معهد العلوم القانونية و الإدارية، الجزائر، 1989.
11. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة، الأردن، 2015.
12. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان 2007.
13. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010.
14. هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة، 2009.

## قائمة المراجع

ب . باللغة الفرنسية:

1-Essaid Taibe, droit de la fonction publique, éditions distribution Houma, Algérie,2003.

### خامسا - المقالات:

1. بالعربي عبد الكريم وتوفيق نعيمي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد السادس عشر، جانفي 2017، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر.

2. شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمة الموظف لعدم الكفاية، مجلة دفاتر السياسة والقانون العدد الثالث عشر، جوان 2015، جامعة ديالي، كلية القانون والعلوم السياسية.

3. موسى مصطفى شحادة، عدم الكفاية المهنية باعتبارها سبب من أسباب الفصل من الوظيفة العامة بغير الطريق التأديبي، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثالث والعشرون جامعة الشارقة، كلية القانون.

### سادسا - المداخلات:

1. فيصل بن حليلو، إنفاذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الثقافية، من حلال المرفق العام مداخلة مشارك بها في الملتقى الدولي الأول تحت عنوان: المرفق العمومي في الجزائر ورهاناته كأداة لخدمة المواطن، دراسة قانونية وعملية، متاح على موقع جامعة الجبيلي بونعامة، خميس مليانة.

### سابعا - الرسائل والمذكرات:

#### أ. رسائل الدكتوراه:

1. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2016.

## قائمة المراجع

2. زرارة صالحى الواسعة وراشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة مذكرة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة منثوري، كلية الحقوق، قسنطينة، 2007.

### ب . مذكرات الماجستير :

1. عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2012.

2. مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص منازعات إدارية، جامعة مولود معمري كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2012.

3. عبد المليك بوتغريوت، الموظف العم في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة العامة وإقليمية القانون، جامعة منثوري، كلية الحقوق، قسنطينة، 2012.

### ج . مذكرات الماستر :

1. عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق و العلوم السياسية بسكرة، 2014.

2. سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية 2013.

3. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكتملة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق و العلوم السياسية بسكرة، 2015.

## قائمة المراجع

---

4. محمد نجيم مالكي وأسماء بسامي، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجبيلي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015.

الفهرس

الصفحة	الفهرس
/	شكر وتقدير
/	الإهداء
4-1	مقدمة
26-06	الفصل الأول: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي
07	المبحث الأول: الأسباب الإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي
07	المطلب الأول: الوفاة
08	الفرع الأول: الوفاة الطبيعية
09	الفرع الثاني: الوفاة المتعلقة بمرض أو حادث عمل
11	المطلب الثاني: التسريح
11	الفرع الأول: عدم الكفاءة المهنية
13	الفرع الثاني: عدم اللياقة البدنية
14	المبحث الثاني: الأسباب الإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي
15	المطلب الأول: الاستقالة
16	الفرع الأول: شروط الاستقالة
19	الفرع الثاني: أنواع الاستقالة
22	المطلب الثاني: الإحالة إلى التقاعد
23	الفرع الأول: كفاءات الإحالة إلى التقاعد
24	الفرع الثاني: أنواع الإحالة إلى التقاعد

46-28	الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي
28	المبحث الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادية خارج المجال التأديبي
28	المطلب الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادية بالنسبة للموظف
29	الفرع الأول: استفادة ذوي حقوق الموظف من منحة الوفاة
32	الفرع الثاني: مدى إعادة تعيين الموظف بعد انتهاء الخدمة
33	الفرع الثالث: مدى مسائلة الموظف تأديبياً
34	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادية بالنسبة للإدارة
35	الفرع الأول: رفع كفاءة الإدارة
36	الفرع الثاني: تخفيض الإنفاق العام
37	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادية خارج المجال التأديبي
37	المطلب الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادية بالنسبة للموظف
38	الفرع الأول: مدى زوال صفة الموظف العام
40	الفرع الثاني: مدى تحصيل الحقوق المالية
42	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن النهاية الوظيفية للإرادية بالنسبة للإدارة
42	الفرع الأول: تعطيل سير المرفق العام
44	الفرع الثاني: حرية الإدارة في قبول طلب إنهاء العلاقة الوظيفية
48	الخاتمة
52	قائمة المراجع
58	الفهرس