

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الحالات القانونية لإنهاء الخدمة العمومية في قانون الوظيفة العمومية.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص : دولة و مؤسسات.

من تقديم الطلبة:

- قصــــة فاطمة
- ساعد جاب الله عبير
- عطية الله نــــورة

تحت إشراف:

د. سوداني نور الدين.

لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. غربي أحسن	أستاذ محاضر.	رئيسا
د. سوداني نور الدين	أستاذ محاضر	مشرفا و مقررا
د. قروف جمال	أستاذ محاضر	مناقشا

دورة جويلية 2022



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ مَن عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ ﴿٩٧﴾
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٨﴾ ﴾

سورة النحل الآية: 97.

تشكرات

قال الله تعالى:

" ذب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي، وأن أعمل صالحا

ترضاه، وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" _ سورة النمل الآية 19 _

نحمد الله ونشكركه، الذي وفقنا في اجتاز هذا العمل المتواضع الذي مثل قطرة في بحور

العلم والمعرفة.

نتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى أستاذنا الفاضل الدكتور " نور الدين سوداني "

الذي تفضل علينا وشرفنا بقبول إشرافه على مذكرتنا

وعلى نصائحه ومجهوداته المبذولة.

وشكر جزيل إلى كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو من بعيد.



إهداء

إلى ثمار جهدي وعملي المتواضع...

إلى من تحت قدميها الجنان...

إلى منبع العطف والحنان والدي الكريمة...

إلى رمز الكفاح في الحياة الذي تعب من أجل تربيتي...

إلى من أحمل لقبه بكل فخر واعتزاز...

أبي الغالي أطال الله في عمرة وأتمنى له الشفاء...

إلى من تسري في عروقنا دماء واحدة إخوتي الأعزاء...

إلى البراعم الصغيرة "زسيم" و"ساجد" و"نذير"...

إلى كل العائلة والأهل والأصدقاء...

اهدي ثمرة هذا العمل...

ساعد جاب الله عبير

إهداء



(وقل اعملوا فسيري الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

أول وأفضل شكر لله عز وجل الذي بفضله ومنتته وفقني إلى هذا العمل...
وإلى معلم البشرية جمعاء، حبيبنا وقائدنا المصطفى محمد صلى الله عليه وسلم...

أهدي ثمرة جهدي...

إلى الوالدين الكرميين ولهما مني كل الشكر والتقدير أدامهما الله...

إلى عمتي الغالية التي مثل أمي...

إلى كافة إخوتي الأعزاء خاصة الكتكوتان الصغيران أبناء أختي...

" محمد عبد المؤمن " و " إسحاق "

أشكر كل شخص ساهم في هذا العمل...

إلى كل طالب علم شجاهد ويكافح في سبيل العلم...

إلى كل من هو أهل للتقدير والاحترام والإهداء...

قصعة فاطمة

إهداء

الشكر أولاً ودائماً لله عز وجل...

إلى من شهداني بالتربية في الصغر وكان لي نبأ يضيء
فكري ...

إلى روح والدي التي لم تفارقني...

إلى والدتي العزيزة أسأل الله الشفاء لها ...

إلى من غمرني بالعطف وأمدني بالعون وحفزني للتقدم...

إلى كل من أخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم والمعرفة...

إلى جميع عائلتي وصديقاتي ...

وأشكر من أعماق قلبي وفؤادي كل الذين يشجعون طلاب

العلم ويضيئون منارة العلم ...

عطية الله نودة



مقدمة

مقدمة:

الوظيفة العمومية هي مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات بصرف النظر عن شاغل الوظيفة، وما يحمله من مؤهلات دراسية او اقدمية في الخدمة، وغير ذلك من الظروف الشخصية

لقد احتلت الوظيفة العمومية في الدولة مكانة هامة، نظرا للدور الذي تؤديه إذ تعمل على تنظيم نشاطها باعتبارها أداة أساسية لتجسيد السياسة العامة في الدولة، و تمارس هذه الأخيرة عن طريق موظفين عموميين مطلعين بمهام تسييرها، و تعتبر وعاء السلطة و ظهورها مرتبط بظهور الدولة.

أما الموظف العام فيعتبر بمثابة اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام، كما انه المنفذ الأساسي لسياسة الدولة و المسؤول عن تحقيق أهدافها الموجودة نظرا لاحتلاله مكانة هامة، و ذلك من خلال الحقوق التي يتمتع بها و المسؤوليات الملقاة على عاتقه، و هذا ما سعى إليه المشرع الجزائري في تنظيم مجال الوظيفة العمومية.

ليست العلاقة بين الإدارة و الموظف بعلاقة أبدية مستمرة، و إنما هي علاقة مؤقتة قابلة للزوال، قد تنتهي بتوفر حالة من الحالات المقررة قانونا و هذا ما حددته المادة 216 من الأمر 03/06 تحت عنوان نهاية الخدمة.

أهمية الموضوع:

تتضح أهمية الموضوع من خلال محاولة إثراء المواضيع المتعلقة بالوظيفة العمومية، بمرجع متخصص و من بينها حالات إنهاء الخدمة العمومية.

اهتمام المشرع بهذا الموضوع من خلال تنظيمه لأحكامه بدقة، بالرغم على أنها تقتصر على جزئية معينة من المسار المهني للموظف، وضبط الأسباب التأديبية و الغير تأديبية والمؤدية إلى إنهاء الخدمة العمومية.

أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع بحثنا أسباب ذاتية و أخرى موضوعية.

1. الأسباب الذاتية:

– رغبتنا وميولنا الشخصية في دراسة مجال الوظيفة العمومية الذي يندرج ضمن تخصصنا، و لهذا انتقينا موضوع هذا البحث.

– الرغبة في إضافة معلومات جديدة قيمة بخصوص حالات إنهاء الخدمة العمومية.

2. الأسباب الموضوعية:

– المكانة الكبيرة التي تحظى بها الوظيفة العمومية في حياة أفراد المجتمع، خاصة فئة الشباب.

– الإطلاع و التعرف على النصوص القانونية التي تنص على حالات انتهاء الخدمة العمومية.

أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى تسليط الضوء على النقاط الآتية:

– التعرف على الحالات التأديبية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة.

– معرفة الحالات الغير تأديبية لإنهاء الخدمة العمومية.

– محاولة معرفة الآثار المترتبة عن الحالات القانونية لإنهاء الخدمة العمومية من خلال تحليل النصوص القانونية الجزائرية المنظمة لها، و محاولة معرفة المستجدات التشريعية و التنظيمية في علاقة الموظف و الإدارة.

الإشكالية:

تعتبر الحالات التأديبية و الغير تأديبية للموظف سبب من أسباب زوال العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة، و عليه يثور التساؤل الآتي:

- ما هي الأسباب المؤدية إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة المستخدمة؟

و يندرج تحت هذه الإشكالية سؤالان فرعيان هما:

- فيما تتمثل الحالات التأديبية لقطع العلاقة الوظيفية بين الموظف و الجهة الإدارية التابع لها؟.

- فيما تبرز الحالات الغير تأديبية لإنهاء الخدمة العمومية؟.

المنهج المتبع:

اقتضت دراسة الموضوع أن نتبع المنهج التحليلي و الوصفي، حيث استعملنا المنهج التحليلي من اجل شرح وتحليل النصوص القانونية، أما الوصفي من اجل التعرض إلى مختلف المفاهيم المتعلقة بحالات إنهاء الخدمة العمومية.

في إطار معالجتنا لإشكالية هذا الموضوع، قسمنا هذا البحث إلى فصلين، تم التطرق في الفصل الأول إلى الحالات التأديبية لإنهاء الخدمة الوظيفية، فخصصنا المبحث الأول إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية، ثم تناولنا في المبحث الثاني، إنهاء الخدمة العمومية بسبب العزل و التسريح.

أما الفصل الثاني فتطرقنا من خلاله إلى الحالات الغير تأديبية لإنهاء الخدمة العمومية، فخصصنا المبحث الأول للاستقالة المقبولة بصفة قانونية و المبحث الثاني للإحالة على التقاعد و الوفاة.

الفصل الأول

الحالات التأديبية لإنهاء الخدمة العمومية.

الفصل الأول: الحالات التأديبية لإنهاء الخدمة العمومية.

بالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد أنها قد وضحت الأسباب التأديبية لإنهاء الخدمة العمومية.

كما نجد أن المشرع الجزائري قد حصر أسبابا تأديبية لإنهاء الخدمة الوظيفية العمومية في أربعة أسباب التي يتم من خلالها فقد صفة موظف، و المتمثلة في فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها و فقدان الحقوق المدنية، العزل و التسريح.

سوف تعتمد دراستنا في هذا الفصل على الحالات التأديبية، و يكون تقسيم الفصل كالتالي:

- المبحث الأول : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها و فقدان الحقوق المدنية.
- المبحث الثاني: العزل و التسريح.

المبحث الأول : إنهاء الخدمة العمومية بسبب فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية:

يفقد الموظف صفة موظف تلقائيا في حالتين هما فقد الجنسية الجزائرية أو التجريد منها حيث يرتكب الموظف أفعال مجرمة تؤدي به إلى فقد الجنسية أو التجريد منها، كما يعتبر فقدان الحقوق المدنية حالة من الحالات التأديبية لإنهاء المسار المهني للموظف.

من هذا المنطلق سنتطرق إلى: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها في المطلب الأول، و إلى فقدان الحقوق المدنية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها.

الجنسية أداة رابطة بين الفرد و الدولة، فالجزائري مثلا لا تقتصر عليه الجنسية الجزائرية، فيمكن أن تكتسب الجنسية الجزائرية من طرف أجنبي.

يمكن للشخص أن يفقد الجنسية أو يجرّد منها، و هنا الفقدان يكون للجزائري ذو الجنسية الأصلية أما التجريد فيكون للشخص ذو الجنسية المكتسبة.

سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الجنسية و طرق اكتسابها في الفرع الأول، و إلى حالات فقدان الجنسية الجزائرية في الفرع الثاني، أما في الفرع الثالث سنتطرق إلى حالات التجريد منها.

الفرع الأول: مفهوم الجنسية و طرق اكتسابها.

لما كانت الجنسية موضوع اهتمام الدولة و الأفراد لما تنطوي عليه من أبعاد سياسية و قانونية تصيب كلا منهما¹، و من هذا سيتم تحديد تعريف الجنسية أولاً و طرق اكتسابها ثانياً.

أولاً: تعريف الجنسية:

يختلف الفقهاء في تحديدهم لمفهوم الجنسية، كل بحسب الزاوية التي ينظر منها في إطار العلاقة التي تربط الدولة برعاياها، فهناك من يعرفها بالنظر إلى الصلة التي تربط بين مانح الجنسية و هو الدولة و متلقيها و هو الفرد أو الشخص الطبيعي، و في هذا يقرر البعض أن الجنسية هي " الرابطة التي تربط الفرد بدولة معينة"².

يعرفها الأستاذ " أحمد عبد الكريم سلامة بأنها " نظام قانوني تضعه الدولة لتحديد به ركن الشعب فيها، و يكتسب به الفرد صفة تفيد انتسابه إليها".

كما عرفها فؤاد عبد المنعم رياض بأنها: " علاقة قانونية بين الفرد و الدولة يصير الفرد بمقتضاها عضواً في شعب الدولة"³.

تعرف الجنسية بأنها علاقة سياسية قانونية تربط الفرد بالدولة، فهي علاقة سياسية لكونها تنسب و ترد كل فرد للدولة التي ينتمي إليها، و بالتالي تنشأ علاقة بين الطرفين تتمثل في الحقوق و الحريات الأساسية داخل الدولة و خارجها التي تقتضي من الدولة

¹ عبد الرسول الأسدي، الجنسية و العلاقات الدولية، طبعة ثانية، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية، بيروت، 2011، ص 14.

² هشام صادق، الجنسية و مركز الأجانب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2006، ص 20.

³ صلاح الدين بوجلال، محاضرات في مادة الجنسية، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سطيف2، 2013-2014، ص 2.

توفيرها مقابل الخضوع و الولاء من قبل الأفراد لها، و بالتالي تنشأ رابطة روحية اجتماعية تتجسد في قواعد خارجية تسمى الجنسية.¹

لقد حدد قانون الجنسية الجزائري المتمثل في الأمر رقم 86/70 المعدل و المتمم بالأمر رقم 01/05، في مادته الأولى بأن " التمتع بالجنسية الجزائرية يحدد بموجب قانون و عند الاقتضاء بواسطة المعاهدات و الاتفاقيات الدولية التي يصادق عليها و يتم نشرها"².

و قد استقر المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام الجديد للوظيفة العمومية لعام 2006 على النص صراحة في المادة 75 على اشتراط الجنسية للتوظيف.³

يعتبر شرط التمتع بالجنسية الجزائرية طبقا للمادة 75 من الأمر رقم 03/06 شرطا أساسيا للالتحاق بالوظيفة العمومية و للبقاء فيها، فإذا فقد الموظف جنسيته الجزائرية باختیار جنسية دولة أخرى، أو تم تجريده منها بسبب قيامه بعمل من الأعمال التي تفقد الجنسية وفق ما نص عليه القانون، تنتهي خدمته أو علاقته بالإدارة.⁴

كما تجدر الإشارة إلى أن الجنسية نوعين: أصلية و مكتسبة، ففي الأمر المذكور سابقا حددت المواد من 06 إلى 08 حالات الجنسية الأصلية، و من المادة 09 إلى 13 كيفية اكتساب الجنسية، و ما هي الاستثناءات الواردة عليها.

الجنسية الأصلية: هي الجنسية التي تثبت للشخص منذ ميلاده و لو تأخر إثباتها إلى ما بعد الميلاد، و تعرض له بقوة القانون، اعتمد المشرع الجزائري في منحها على أساسين:

¹ عبد الكريم بلعربي، "الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسية و القانون، العدد 16، جانفي 2017، ص 198.

² أنظر المادة 1 من الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 17 شوال 1390 الموافق ل 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، الصادر في فيفري 2005.

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 197.

⁴ مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق ، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017-2018، ص 144.

يعتمد في الأساس الأول على حق الدم و يعتبر هو الأصل في منح الجنسية الجزائرية الأصلية أو الاعتماد على أساس الإقليم و الذي يعتبر استثناء.

كما جاء في المادة السادسة من الأمر 01/05 ما يلي: " يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية"¹.

الجنسية المكتسبة: هي تلك التي تلحق بالفرد في تاريخ لاحق على ميلاده بناء على طلب من الشخص و موافقة الدولة، أي تقابل إرادة الفرد و إرادة الدولة، و أهم ما يميز الجنسية المكتسبة عن الجنسية الأصلية أنها لا تفرض بقوة القانون و إنما هي بمثابة منحة من الدولة تعطيها لمن تشاء و تحجبها عن تشاء.

يتوجب لاكتساب الجنسية عدة شروط نظمها قانون الجنسية، لكن إذا أخل المتجنس بالجنسية الجزائرية أحد هذه الشروط ترتب عليها تدخل القانون و نزع منه جنسيته المكتسبة لتباينه عدم أجدريته في حمل ولاء و جنسية الدولة الجزائرية، لذلك يتم اتخاذ إجراء بحقه من خلال سحب جنسيته أو تجريده منها².

ثانيا: طرق اكتساب الجنسية:

نظم المشرع الجزائري طرق اكتساب الجنسية الجزائرية من خلال المواد (9 مكرر 10-11-14) من الأمر 01-05، حيث يمكن للأجنبي أن يكتسب الجنسية الجزائرية بناء على 03 أسباب ذكرت على سبيل الحصر و هي: الزواج - التجنس - الاسترداد³.

¹ أنظر المادة 06، من الأمر 01/05.

² سماح دبي، إسقاط الجنسية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر ، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2019-2020، ص6.

³ حاتم هروال، الجنسية الجزائرية للشخص الطبيعي ما بين التمتع و الزوال في ظل الأمر 05/01 ، و في ظل التعديل الدستوري 2016، مذكرة ماستر، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017-2018، ص 24.

أ. اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج:

أجاز المشرع الجزائري اكتساب الجنسية الجزائرية للشخص الطبيعي الأجنبي المتزوج من حامل الجنسية الجزائرية مساويا في ذلك بين الجنسية الأصلية و المكتسبة، و بين المرأة و الرجل، و هذا ما جاءت به المادة 09 مكرر من الأمر 01/05¹ و التي نصت : " يمكن اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج من جزائري أو جزائرية بموجب مرسوم متى توفرت الشروط الآتية:

- أن يكون الزواج قانونيا و قائما فعليا من ثلاث (03) سنوات على الأقل عند تقديم طلب التجنس.
- الإقامة المعتادة و المنتظمة بالجزائر مدة عامين (02) على الأقل.
- التمتع بحسن السيرة و السلوك.
- إثبات الوسائل الكافية للمعيشة².

و يتضح من خلال هذه المادة أن المشرع لم يجعل الزواج من جزائري أو جزائرية سببا كافيا للأجنبية أو الأجنبي لاكتساب الجنسية الجزائرية و إنما أدرج شروطا لا بد من توفرها في طالب التجنس عند تقديم طلبه و تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- أن يكون الزواج قانونيا و قائما فعليا منذ ثلاث سنوات على الأقل عند تقديم طلب التجنس.
- الإقامة المعتادة و المنتظمة بالجزائر مدة عامين (02) على الأقل.
- التمتع بحسن السيرة و السلوك³.
- إثبات الوسائل الكافية للمعيشة.
- تقديم طلب و صدور مرسوم منح الجنسية.

¹ حاتم هروال، مرجع سابق، ص 24.

² انظر المادة 09 مكرر، من الأمر 01/05.

³ المرجع نفسه، ص ص 25-26-27.

ب. اكتساب الجنسية الجزائرية بالتجنس:

تضمنت المادة 10 من الأمر 05/01 طريقة أخرى لاكتساب الجنسية الجزائرية و هي طريقة التجنس بناء على طلب المعني و بموافقة الحكومة عن طريق إصدار مرسوم التجنس.

من خلال هذه المادة يمكن استخلاص الشروط الواجب توفرها في الأجنبي طالب التجنس بالجنسية الجزائرية و المتمثلة فيما يلي:

- أن يكون مقيما في الجزائر منذ (07) سنوات على الأقل بتاريخ تقديم الطلب.
- أن يكون مقيما في الجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس.
- أن يكون بالغاً سن الرشد.
- أن تكون سيرته حسنة و لم يسبق الحكم عليه بعقوبة مخلة بالشرف.
- أن يثبت الوسائل الكافية لمعيشته.
- أن يكون سليم الجسد و العقل.
- أن يثبت اندماجه في المجتمع الجزائري.

يقدم الطلب إلى وزير العدل الذي يستطيع دائما رفضه ضمن شروط المادة 26 أدناه.¹

و في هذا الشأن تنص المادة 11 من الأمر 05/01 على انه : " يمكن للأجنبي الذي قدم خدمات استثنائية للجزائر، أو المصاب بعاهة أو مرض جراء عمل قام به خدمة للجزائر لفائدتها أن يتجنس بالجنسية الجزائرية، بغض النظر عن الشروط المنصوص عليها في المادة 10.²

نكون هنا بصدد منح الجنسية الجزائرية لبعض الفئات بواسطة التجنس دون مراعاة للشروط المنصوص عليها في المادة 10، و تتمثل تلك الفئات في³:

¹ أنظر المادة 10، من الأمر 05/01.

² أنظر المادة 11، من الأمر 05/01.

³ حاتم هروال، مرجع سابق، ص 32.

- الأجنبي الذي يقدم خدمات استثنائية للجزائر.
 - الأجنبي المصاب بعاقة أو مرض جراء عمل قام به خدمة للجزائر أو لفائدتها.
 - الأجنبي الذي يكون في تجنسه فائدة استثنائية للجزائر.
 - زوج و أولاد الأجنبي المتوفي الذي قدم في حياته خدمات استثنائية للجزائر، أو الذي أصيب بعاقة أو مرض جراء عمل قام به خدمة للجزائر أو لفائدتها.
- ج. اكتساب الجنسية الجزائرية بالاسترداد:

إن خيار استرداد الجنسية يعتبر رخصة خولها المشرع الجزائري للشخص الذي كان يتمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية وفقدتها لسبب من الأسباب التي سيتم توضيحها¹.

و قد جاء في المادة 14 من الأمر 05/01 ما يلي: " يمكن استرداد الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم لكل شخص كان متمتعاً بها كجنسية أصلية وفقدتها، و ذلك عن طريق تقديم طلب بعد 18 شهراً على الأقل من الإقامة المعتادة و المنتظمة في الجزائر"².

و قد ذكر المشرع في المادة 14 على سبيل الحصر شروطاً لاسترداد الجنسية تتمثل في:

- أن يسبق لطالب الاسترداد التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية.
 - الفقد القانوني للجنسية الجزائرية.
 - الإقامة في الجزائر.
 - تقديم الطلب.
 - المرسوم المتضمن للاسترداد.
- مع العلم أن الاسترداد لا يبدأ أثره إلا من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية.³

¹ حاتم هروال، مرجع سابق، ص 33.

² أنظر المادة 14، من الأمر 05/01.

³ المرجع نفسه، ص ص 34-35.

الفرع الثاني: حالات فقدان الجنسية الجزائرية.

لقد نصت المادة 18 من الأمر 05-01 على حالات فقدان الجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة و سنشير إلى حالات فقدان الجنسية الجزائرية كالتالي:

أولاً: إذا اكتسب الجزائري بمحض إرادته جنسية أجنبية في الخارج مع صدور مرسوم يسمح له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

هنا تكاد تجمع جل التشريعات على حق الفرد في تغيير جنسيته و هذا ما نصت عليه المادة 15 من إعلان حقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة¹ لسنة 1948م على عدم جواز حرمان الشخص من حقه في تغيير جنسيته ، و المنطقي أنه إذا ما حدث و فرضت على الشخص جنسية دولة وفق قانونها و هو حامل للجنسية الجزائرية فهذا يؤثر في الأخيرة .

من غير المعقول أن تتخلى دولة عن سيادتها لصالح دولة لأخرى و تتنازل لها عن رعاياها فإذا ولد الجزائري على إقليم دولة يعد الإقليم أساس جنسيته، فإنه يكون جزائرياً بحق الدم، ولا تتأثر جنسيته بجنسية الدولة التي ولد على إقليمها.

لكي يتحقق الفقد للجنسية الجزائرية و في هذه الحالة لابد من توافر عدة عوامل هي:

- أن يكون الجزائري قد اكتسب فعليا جنسية دولة أجنبية، و هذا لتفادي حالة عديمي الجنسية.²
- أن يكتسب الجنسية الأجنبية طواعية أي بإرادته و اختياره بالغاً سن الرشد المدني خالياً من عيوب الرضا، و عليه ففي حالة ما إذا ما عرضت عليه دولة أجنبية على الجزائري جنسيته أو بقوة القانون فإن هذا لا يعد رغبة و طواعية، فبالتالي يتخلف الشرط و عليه لا يبرر صدور مرسوم يأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

¹ عبد القادر لعدي، المعالجة القانونية لحق الجنسية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجيستر، كلية الآداب و العلوم

الإنسانية، الجامعة الإفريقية العقيد أحمد دراية، أدرار، سنة 2011، ص 63.

² المرجع نفسه، ص 64.

– أن يكون الفقد بطلب من المعني، هذا الشرط يجعل من المعني و بعد اكتسابه للجنسية الأجنبية أن يتقدم بطلب إلى السلطة لتأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية وفق الشروط المنصوص عليها في القانون.

– لكي يفقد الفرد الجنسية الجزائرية لا بد له من مرسوم صادر عن الجهة المختصة يأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، و الدولة ليست ملزمة بإصدار هذا المرسوم و بالتالي عدم تحصل الشخص على إذن التخلي، و هنا يصبح الشخص مزدوج الجنسية، فمن جهة اكتسب جنسية أجنبية و من جهة ثانية لم يفقد جنسيته الأصلية، و الدولة الجزائرية لا تعدد بالجنسية الأجنبية لعدم تهرب الفرد من التزاماته الوطنية.¹

ثانيا: الجزائري و لو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية و أذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

تشمل هذه الحالة صاحب الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة حتى و لو كان قاصرا الذي يتمتع في نفس الوقت بجنسية أجنبية أصلية و (ليست مكتسبة)، غالبا ما تتحقق هذه الحالة في الفرد المنحدر من دم جزائري (أب و أم) ودم أجنبي أي مولود ينحدر من دم جزائري و ولد بإقليم تبني في جنسيتها الأصلية على أساس حق الإقليم.

إن الجزائري الذي يتوفر فيه الشرط بإمكانه أن يتوجه بطلب إلى وزير العدل مضمونه تخليه عن الجنسية الجزائرية و لا يفقد هذه الجنسية إلا بعد موافقة من وزير العدل تصدر في شكل مرسوم، على أنه لا يوجد ما يلزم وزير العدل بالموافقة، إذ المشرع الجزائري منح السلطة التقديرية لوزارة العدل في القبول و الرفض ما دامت المادة 18 استعملت صيغة و أذن بمعنى أن وزير العدل يمكنه أن لا يوافق على الطلب.²

¹ عبد القادر لعبيدي، مرجع سابق، ص 64.

² صلاح الدين بوجلال، مرجع سابق، ص 22.

ثالثا: المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي و التي تكتسب فعلا جنسية زوجها بسبب الزواج متى صدر مرسوم يأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

يمكن للمرأة صاحبة الجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة أن تتجلى عن جنسيتها الجزائرية بتوافر شرطين هما:¹

– اكتساب جنسية زوجها الأجنبي نتيجة الزواج به:

يتحقق هذا الشرط في الحالة التي يكون الزواج هو الأثر المباشر أو غير المباشر لاكتسابها جنسية زوجها، كأن تدخل في جنسية زوجها بحكم القانون، أو أن يتضمن القانون الأجنبي حالي اكتساب الجنسية عن طريق الزواج.²

أما لو كان اكتسابها للجنسية الأجنبية عن طريق التجنس العادي، فإنها لا تستفيد مما ورد في الحالة الثالثة من المادة 18 من الأمر 01-05، و إن كان بإمكانها الاستناد إلى الحالة الأولى الواردة في ذات المادة.

– تقديم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية و صدور مرسوم يتضمن الموافقة:

إن اكتساب المرأة الجزائرية للجنسية الأجنبية جراء زواجها، لا يكفي لفقدان جنسيتها الجزائرية و لا يعد نتيجة تلقائية، إذ تبقى تلك المرأة ملزمة برفع طلب إلى وزير العدل مرفوقا بما يدعم طلبها من وثائق، و تبقى السلطة التقديرية للوزير في القبول أو الرفض، على أن يصدر مرسوم يأذن بتخليها عن الجنسية الجزائرية.³

¹ صلاح الدين بوجلال، مرجع سابق، ص 22.

² المرجع نفسه، ص ص 22-23.

³ المرجع نفسه، ص 23.

رابعاً: الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 17:

المقصود هنا بالأولاد القصر للأجنبي المتجنس بالجنسية الجزائرية بموجب أحكام المادة 10، فينصرف أثر تجنسه لهم و لهم التخلي عنها ببلوغهم سن الرشد في اجل عامين بعد بلوغهم سن الرشد.¹

و عليه فالأولاد القصر لهم التخلي عن الجنسية الجزائرية في الفترة ما بين 19 و 21 سنة فبفواتها لا يمكنهم ذلك.

لا بأس للجزائري أنه لم يحدث من الناحية العملية مطلق ان صدور مرسوم يسمح للجزائري أن يتخلى عن جنسيته في الجريدة الرسمية.

أما الفترة الثانية من ذات المادة فقد أشارت للحالة الرابعة و الخاصة بالأولاد القصر بحيث أقرت أن اثر الفقد يبدأ من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من قبل بالأمر الموجه إلى وزير العدل و الذي يعلنون فيه باختيارهم التخلي عن الجنسية الجزائرية.²

الفرع الثالث: حالات التجريد من الجنسية الجزائرية.

يشمل التجريد من الجنسية الجزائرية الأشخاص الذين لهم الجنسية الجزائرية المكتسبة غير الأصلية و هي عقوبة تلحق بهم و قد نصت المادة 22 من الأمر 01-05 على حالات التجريد من الجنسية كما يلي:

¹ عبد القادر لعبيدي، مرجع سابق، ص 66.

² المرجع نفسه، ص 66.

أولاً: كل شخص صدر ضده حكم جزائي يقضي بإدانته لارتكابه فعل يكيف على انه جناية أو جنحة تمس بأمن الدولة يجرّد من الجنسية الجزائرية.

فلا يجرّد من الجنسية في حالة ارتكاب جرائم لا تمس بأمن الدولة هذه الحالة، شريطة أن لا يكيف هذه الجرائم على أنها جنایات يعاقب عليها بالسجن لأكثر من خمس سنوات سجناً، و هو ما يستكشف من الفقرة الثانية من نفس المادة.¹

ثانياً: الحكم بالإدانة في الجزائر أو في الخارج لارتكابه جناية بعقوبة لأكثر من خمس سنوات.

يجرّد من الجنسية الجزائرية كل شخص متجنس إذا صدر ضده حكم جنائي يقضي عليه بأكثر من (5) سنوات سجناً، لارتكابه جناية و سواء صدر هذا الحكم الجزائي في الجزائر أو في الخارج من محاكم أجنبية.²

فبسبب التجريد من الجنسية سواء لسلوك عدم استقامة المتجنس، و مساسه بالأمن العام و حقوقه في المجتمع و ما يمثله من خطر على المجتمع، و طبيعي أن يرفض المجتمع مثل هذا الشخص.

لا يفرق المشرع الجزائري بين العمل المرتكب الذي يعد جريمة مخلة بالشرف، و العمل المرتكب الذي لا يعد كذلك، فكلاهما يبرر التجريد.

هنا التفرقة غير واضحة في النص العربي لاستعمال المشرع فيه لفظ "جريمة" و الذي يطلق إلا على الجناية، و الجنحة فهو بذلك أكثر وضوحاً من النص العربي، هو الذي عليه بالتالي الاعتماد، فيكون العمل المرتكب و المبرر للتجريد هو العمل الذي يعتبر جناية.

يشترط أن يكون القانون الجزائري هو المرجع في تكيف الفعل على انه جناية و يجب أيضاً أن تكون العقوبة المحكوم بها و ليس العقوبة المنصوص عليها في النص الجنائي

¹ عبد الحفيظ بن عبيدة، الجنسية و مراكز الأجانب في الفقه و التشريع الجزائري، دار هومة، 2005، الجزائر، ص ص 166-165.

² سماح دبي، مرجع سابق، ص 25.

تفوق خمس سنوات سجنا، و على ذلك إذا كان الفعل المرتكب جنائية في القانون¹، الأجنبي و جنحة في القانون الجزائري، و لا يطبق التجريد.

كذلك إذا كانت العقوبة المحكوم بها لا تتجاوز خمس سنوات أو أقل منها، ولا يطبق في حالة كان الفعل يعد جنائية وفقا لقانون العقوبات للبلد الذي أصدر قضاؤه الحكم و جنحة وفقا لقانون العقوبات الجزائري، حتى ولو كانت العقوبة الصادرة في حق المعني تزيد عن خمس سنوات، وينطبق النص على كل أنواع الجنائيات. والهدف من اللجوء إلى التجريد في هذه الحالة هو استبعاد الأشخاص الدخلاء الخطيرين لسوء خلقهم².

ثالثا: إذا قام مكتسب الجنسية بأعمال لصالح جهة منافية لصفة الجزائري أو مضرة بمصالح الجزائر.

يجرد المتجنس من الجنسية الجزائرية إذا قام لفائدة دولة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصلحة الدولة الجزائرية، كأن يقوم هذا الشخص بأداء الخدمة العسكرية في دولة أجنبية أو أن يقوم بتصرفات و أعمال تضر بمصلحة الجزائر سواء الاقتصادية أو الأمنية أو السياسية، و على أية حال كل الأعمال الخطيرة التي تكون موجهة أساسا ضد مصلحة الدولة الجزائرية شعبا و حكومة و أرضا.

الأمر الذي يجعل هذا الشخص المتجنس غير أهل للثقة و لا للتمتع بالجنسية الجزائرية و ما يتبعها من حقوق.

في هذه الحالة لم يربط المشرع الجزائري التجريد بالوصف لجرمي الفعل للفعل أو عقوبته و اكتفى بذكر " أعمال " لفائدة دولة أجنبية تتنافى مع الصفة الجزائرية أو تضر بمصلحة الدولة الجزائرية غير انه ليس من الواضح تماما ماهية تلك الأفعال و ليس واضح أيضا

¹ سماح دبي، مرجع سابق، ص 25.

² المرجع نفسه، ص 26.

مدلول " التتافي مع صفة الجزائرية" و لا " طبيعة الأضرار التي تمس بمصلحة الدولة الجزائرية"¹.

ربما هذه الصياغة العامة قد تفتح إلى حد ما بابا للتوسع في السلطة التقديرية لوزير العدل بطريقة قد تؤدي إلى المساس بالحقوق و الحريات الأساسية للمواطن الجزائري، خصوصا و انه لا يشترط في هذه الحالة أن يشكل الفعل جريمة وفقا لقانون العقوبات.

الملاحظ هنا أن المشرع لم يحدد بدقة الجهة الأجنبية، فقد تكون هذه الجهة دولة أو هيئة، شخص طبيعي أو معنوي أو مؤسسة أو شركة تجارية أو اقتصادية، كذلك لم يحدد نوع الأعمال المنافية لصفة الجزائري ما إذا كانت هذه الأعمال مادية أو معنوية، مستمرة أو منقطعة أو مؤقتة، بل ترك الخيار للسلطة العليا للدولة و ترك المجال مفتوح.²

ومدام التجريد سببه القيام بالعمل الموصوف في ذاته .لذلك إن رد الاعتبار القانوني أو القضائي أو صدور عفو شامل لا يحول دون اللجوء إليه ،لأن التجريد مقرر هنا عن الأعمال ذاتها بصرف النظر عما كان معاقب عليها أو غير معاقب .فبمجرد القيام بها، مع العلم، يستدعي الإسقاط بصرف النظر عن حكم الإدانة³.

من أمثلة الأعمال التي تتنافى مع صفة الجزائري أو المضرة بالدولة، هي أن يشترك المتجنس في تصوير فيلم أجنبي ينتقد الجزائر دون وجه حق أو يحط من قيمتها.

كأن يصفها بأنها دولة ترعى الإرهاب، أو أن ينشر مقالا أو عمودا في نشرية صحيفة أجنبية يصف فيها الجزائر بأنها وكرا للفساد أو أن يحرق العلم الجزائري من خلال مظاهرات ضد المصالح الاقتصادية للجزائر، وهذه الأمثلة تبرر عدم الولاء للدولة الجزائرية.

¹ سماح دبي، مرجع سابق، ص 26.

² المرجع نفسه، ص 27.

³ المرجع نفسه، ص 27.

كذلك من الأمثلة الشهيرة على إجراء إسقاط الجنسية الذي تم اتخاذه حيال بعض الوطنيين، تجريد الاتحاد السوفياتي السابق للروس المعارضين للنظام السوفياتي من الجنسية الروسية.

كذلك أيضا تجريد ألمانيا النازية لليهود من ذوي الجنسية الألمانية من جنسيتهم الألمانية . وتحدد التشريعات الجنسية مقدما في غير الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى زوال الجنسية عن الشخص، وإن كانت تختلف فيما بينها في الكيفية التي يتم بها ذلك، إذ يتم في بعضها بموجب قرار صادر من الدولة بينما يقع في بعضها الآخر بقوة القانون، بمجرد وجود الشخص في إحدى الحالات ذلك بمقتضى قانونها¹.

المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية.

نص المشرع الجزائري على شرط التمتع بالحقوق المدنية في سياق سرده للشروط العامة للتوظيف ذكرا إياه في المرتبة الثانية بعد شرط الجنسية الجزائرية، وهذا دليل على أهمية هذا الشرط الذي يعكس في حقيقته ضرورة أن يكون الشخص المرشح للوظيفة العمومية لم يسبق له وأن اقترف من الأفعال المجرمة ما تصل عقوبته حدّ الحرمان من الحقوق المدنية؛ وهي عقوبة تكميلية ينطق بهذا القاضي الجنائي إلى جانب العقوبة الأصلية².

و عليه يعتبر فقدان الحقوق المدنية من الأسباب المؤدية إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام و الإدارة المستخدمة، و من أجل تسليط الضوء على هذه الحالة سنتعرض في الفرع الأول إلى مفهوم الحق المدني، أما الفرع الثاني إلى شروط فقدان الحقوق المدنية، و الفرع الثالث عقوبة العزل كعقوبة تكميلية.

¹ سماح دبي، مرجع سابق، ص 28.

² علي العرنان، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام التوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2012-2013، ص 252.

الفرع الأول: مفهوم الحق المدني.

لقد اعتبر المشرع الجزائري الوظيفة العمومية من سيادة الدولة، بحيث لا يتولاها إلا الأشخاص الذين يتمتعون بأخلاق حسنة، و أن لا يكونوا قد عوقبوا بحرمانهم من فقدان حقوقهم المدنية، لأنه من شروط تولي الوظيفة العمومية كما سبق القول أن يكون المترشح لها متمتعاً بحقوقه المدنية، و الحرمان من الحقوق المدنية لا ينطبق على المترشح للوظيفة فقط، بل هو شرط للاستمرار فيها، فإذا عوقب الموظف العام بحرمانه من حقوقه المدنية، فبالضرورة سيؤدي ذلك إلى إنهاء خدمته في المرفق العام¹.

الفرع الثاني: شروط فقدان الحقوق المدنية.

تعتبر الحقوق المدنية شرطا مهما من الشروط للالتحاق بالوظيفة العمومية، و هذا ما نصت عليه المادة 75 من الأمر 03-06، حيث جاء في مضمونها "... أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية..."².

فإذا جرد الموظف منها كعقوبة تكميلية بسبب الحكم عليه بعقوبة لارتكابه جنحة أو جنائية يفصل من الوظيفة العمومية بقوة القانون.

يشترط في الحكم الذي يحرم الموظف من الحقوق المدنية عدة شروط:³

أ- أن يكون الحكم قضائياً: يجب أن يكون الحكم الصادر على الموظف المتهم قضائياً، بمعنى صادر عن جهة قضائية مختصة سواء كانت هذه محكمة عادية أو عسكرية معترف لأحكامها بالطبيعة القضائية.

¹ نور الدين سوداني، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، أقيمت على طلبه السنة الثالثة تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2022/2021، ص 109.

² انظر المادة 75 من الأمر 03-06 ، المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427، الموافق ل 16 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.

³ مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 144.

ب- أن يكون الحكم نهائياً: يعد الحكم نهائياً أو حائزاً لقوة الشيء المقضى فيه إذا كان لا يقبل الطعن فيه بالمعارضة أو الاستئناف، و يكون ذلك إما لطبيعته، أو لاستنفاده جميع طرق الطعن.

ج- أن يكون الحكم صادر عن جهة قضائية وطنية: يستند هذه الشرط على مبدأ إقليمية القوانين الجنائية الذي مفاده قصر أثر الحكم الجنائي على الدولة التي صدر فيها، إلا أن الحكم القضائي الأجنبي قد يطبق إذا نص القانون على ذلك صراحة، أو وجدت اتفاقية بين الدولتين تعطيه القوة التنفيذية، و قد يكون للحكم القضائي الأجنبي اثر في وضعية المحكوم عليه في الجزائر من ذلك ما نصت عليه المادة 312 من قانون العقوبات، التي بموجبها إذا صدر الحكم من جهة قضائية أجنبية في جريمة الإجهاض، و أصبح الحكم نهائياً تقضي المحكمة محل إقامة المحكوم عليه بموجب المادة 311 بقوة القانون بالمنع من ممارسة أية مهنة أو أداء عمل بأية صفة كانت في العيادات أو دور الولادة أو في أي مؤسسة عمومية أو خاصة تستقبل عادة النساء في حالة حمل حقيقي ظاهر أو مفترض، و ذلك بأجر أو بدون أجر¹.

د- أن يكون الحكم الصادر يتضمن صراحة الحرمان من الحقوق المدنية: إن الحرمان من الحقوق المدنية عقوبة تكميلية يحكم بها القاضي في الجرح على سبيل الاختيار، أما في الجنايات فالحكم فيها وجوبي، و عليه حتى يكون الحكم القضائي الصادر يقضي إلى نهاية العلاقة الوظيفية، يجب أن ينص على حرمان الموظف المحكوم عليه من الحقوق المدنية، و بالتحديد العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف العمومية التي لها علاقة بالجريمة وفق ما نصت عليه المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات.²

حيث جاء في مضمونها ما يلي:

" يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية في:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة،

¹ نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص 110.

² المرجع نفسه، ص ص 110-111.

- الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام،
- عدم الأهلية لأن يكون مساعدا محلفا، أو خبيراً، أو شاهداً على أي عقد، أو شاهداً أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال،
- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرساً أو مراقباً،
- عدم الأهلية لأن يكون وصياً أو قيماً،
- سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.

في حالة الحكم بعقوبة جنائية، يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها عشر (10) سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه¹.

من خلال المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات نستنتج أن عقوبة الحرمان من الحقوق المدنية تكون كعقوبة إلزامية و كعقوبة اختيارية و هذا ما سنوضحه كالتالي:

أولاً: الحرمان من الحقوق المدنية كعقوبة إلزامية:

وتنفذ هذه العقوبة إجبارياً في حالة الحكم بعقوبة جنائية، حيث يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق سألفة الذكر، لمدة أقصاها عشر (10) سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عنه، هذا ما قضت به الفقرة الأخيرة من المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات، و ينبني على ذلك أنه لتطبيق هذه العقوبة بصفة إلزامية أن تكون العقوبة الصادرة جنائية وللقاضي الخيار بين أن يقضي بالحرمان من حق أو أكثر، فلا يكفي أن تكون الجريمة جنائية، ذلك أنه قد يرتكب شخص جنائية، ولكن القاضي يفيد به ظروف التخفيف فتكون العقوبة جنحية².

¹ المادة 9 مكرر 1 من الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل 8 يوليو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية ، العدد 45، الصادر في يوليو 1966.

² فريدة بن يونس، تنفيذ الأحكام الجنائية، رسالة دكتوراه، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص 185.

في هذه الحالة نصت المادة 53 مكرر 3 من قانون العقوبات في فقرتها الأولى أنه لا يحول الحكم بالحبس كعقوبة مخففة من أجل جنائية دون الحكم بحرمان الشخص المدان من مباشرة حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات، وتكون مدة العقوبة خمس (5) سنوات حسب المادة 14 من قانون العقوبات¹.

ثانيا: الحرمان من الحقوق المدنية كعقوبة اختيارية:

أجازت المادة 14 من التعديل الجديد للجهات القضائية عند قضائها في جنحة، و في الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المدنية المشار إليها في المادة 9 مكرر 1، من نفس التعديل و ذلك لمدة لا تزيد على (05) خمس سنوات، و تسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج على المحكوم عليه.

واضح من هذا النص أن عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية تتميز بعد الجمود فيحكم بها على كل جنحة أي مع كل جريمة جنحية بغض النظر على العقوبة الأصلية المقرر بما يفهم من عبارة " قضائها في جنحة " الواردة في نص المادة 14، و خلافا لما هو مقرر في حالة الحكم بعقوبة جنائية حيث الأمر بالحرمان من ممارسة الحقوق المذكورة إلزاميا².

بصرف النظر عن طبيعة الجنائية المرتكبة و عن وجود نص يأمر بذلك أو عدم وجوده، إن الحكم بهذه العقوبة في الجرح يكون اختياريا أو جوازيا و يكون محصورا في الجرح التي ينص فيها القانون صراحة على الحكم بهذه العقوبة و ثمة في قانون العقوبات جرح عديدة نص فيها المشرع على الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية كعقوبة تكميلية.

¹ فريدة بن يونس، مرجع سابق، ص ص 185-186.

² لخضر دياب، العقوبة التكميلية بين النظريتين - التقليدية و الحديثة - مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة

الجزائر 1، 2012-2013، ص ص 96-97.

غالبا ما لا يخص المشرع بالذكر حق معيناً و إنما يشير إلى " حق أو أكثر من الحقوق المدنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 " مما يسمح للقاضي بأن الحكم بحرمان الجاني من أي حق يراه مناسباً للجريمة المرتكبة بل بإمكانه أن يقضي بحرمانه من كل هذه الحقوق¹.

في الوقت الذي حدد فيه المشرع مدة الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية بخمس (5) سنوات كحد أقصى (المادة 14) نجد أن المادتين 139 و 142 من قانون العقوبات، اللتين تحرمان و تعاقبان الموظف العمومي الذي يسيء استعمال السلطة ضد الشيء العمومي أو يستمر في السلطة العمومية على وجه غير مشروع، لم تنقيد بهذه المدة حيث نصت على حرمان المحكوم عليه من ممارسة أية وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر (10) سنوات على الأكثر.

كما أن القانون المتعلق بالمخدرات و المؤثرات العقلية لم يتقيد بمدة خمس (5) سنوات، حيث حددت المادة 29 منه مدة الحرمان من الحقوق بين حدين، الأدنى خمس (5) سنوات و الأقصى بعشر (10) سنوات على الأكثر.

و مثل هذه الأحكام تجعل من هذه الصورة للحرمان من ممارسة الحقوق المدنية عقوبة تكميلية في صورتها المرنة طالما أن القاضي هو الذي يحكم بها و يحدد الحق أو الحقوق التي يرد عليها الحرمان كما يحدد مدتها².

الفرع الثالث: عقوبة العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية.

لم يتناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة كعقوبة أصلية و إنما كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية، و العزل كعقوبة تكميلية حسب الأستاذ سليمان محمد الطماوي و لا يطبق إلا إذا نص عليه صراحة في الحكم الصادر بالعقوبة و هو نوعان:

¹ لخضر دياب، مرجع سابق، ص 97.

² المرجع نفسه، ص 97.

- عقوبة تكميلية وجوبية: كما هو الحال في جرائم الرشوة و اختلاس الأموال العامة و التزوير... فالمحكمة هنا ملزمة بأن تقضي بالعزل و لكنه عزل مؤقت¹.

- عقوبة تكميلية جوازية: هنا يترك المشرع للقاضي تقدير ملائمة توقيعها و النص عليها صراحة في الحكم الصادر بالإدانة، و بالتالي سواء كانت العقوبة التكميلية وجوبية أو جوازية، فإنها لا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نص عليها صراحة في الحكم، و هي من هذه الزاوية تشبه العقوبات الأصلية².

في هذا الصدد نصت المادة 4 من قانون العقوبات على أن " العقوبات التكميلية هي تلك التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة، و هي إما إجبارية أو اختيارية"³.

أما العقوبات التكميلية حسب المادة 9 من نفس القانون هي:

- الحجر القانوني،

- الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية،

- تحديد الإقامة،

- المنع من الإقامة،

- المصادرة الجزئية للأموال،

- المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط،

- إغلاق المؤسسة،

- الإقصاء من الصفقات العمومية،

¹ مفيدة قياقية " أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف " مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، المجلد 1، العدد 46، ديسمبر 2016، ص 372.

² المرجع نفسه، ص 372.

³ أنظر المادة 4 من الأمر رقم 66-156 .

- الحظر من إصدار الشيكات و/ أو استعمال بطاقات الدفع،
 - تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغاؤها مع المنع من استصدار رخصة جديدة،
 - سحب جواز السفر،
 - نشر أو تعليق حكم أو قرار الإدانة.¹
- و العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية في الجنايات هو إجباري وجوبي و هو ما أكدته الفقرة الثانية من المادة 9 مكرر 1 السالفة الذكر.
- و عليه فالعزل كعقوبة تكميلية وجوبي و ليس جوازي يحكم به القاضي كما يشاء.
- أما فيما يخص العزل كعقوبة تكميلية في الجناح فهو اختياري جوازي و هو عزل مؤقت، و حسب المادة 14 من قانون العقوبات:
- " 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 9 مكرر 1، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات"²
- و الحكمة من جعل العزل عقوبة تكميلية وجوبية في الجنايات و عقوبة تكميلية جوازية في مادة الجناح أن الموظف الذي يرتكب جنحية لا ينبغي أن يستأنف عمله لخطورة الأفعال التي ارتكبها، بينما الموظف الذي يرتكب جنحة يتوقف مصيره من حيث استئناف وظيفته على طبيعة الجنحة التي ارتكبها و اعتبارها مما لا يتنافى مع استمراره في عمله.³

¹ أنظر المادة 9 من الأمر رقم 66-156.

² أنظر المادة 14 من الأمر رقم 66-156.

³ نورة طلحة، " مدى تبعية النظام التأديبي للموظف العام للنظام الجزائي في الجزائر "، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، جامعة جيلالي ليسانس، جامعة سيدي بلعباس، المجلد 5، العدد 1، 2019، ص 53.

المبحث الثاني: إنهاء الخدمة العمومية بسبب العزل والتسريح

إن المشرع الجزائري نص في الأمر 06-03 على حالات تأديب الموظف العمومي، و ذلك حسب ما تضمنه المادة 216.

و من الحالات التأديبية العزل و التسريح حيث نتطرق فيما يلي لإجراء العزل و عقوبة التسريح حيث نتناول في: المطلب الأول العزل، و في المطلب الثاني التسريح.

المطلب الأول: العزل

العزل حالة من حالات انتهاء الخدمة في الوظيفة العمومية و قطع علاقة الموظف بوظيفته بصفة نهائية، لذلك سنتطرق في الفرع الأول إلى تعريف العزل و في الفرع الثاني الحالات التي تؤدي إلى العزل.

الفرع الأول: تعريف العزل و حالاته.

أولاً: تعريف العزل:

العزل هو جزاء الموظف المتخلي عن منصبه و مساسه بمبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام و اضطراد.

كما أن العزل هو جزاء الموظف المخل بالتزاماته الوظيفية وعدم احترامه لإدارته المستخدمة وللمرفق العام الذي يشتغل فيه.¹

كما يعرف العزل على أنه قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، دون إتباع الإجراءات و الضمانات التأديبية، بمقتضاه يتم فصل الموظف العام

¹ طاهر بوشيبية، "العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري"، مجلة آفاق علمية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان،

المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 443.

و حرمانه نهائيا من التوظيف في الوظيفة العمومية، و ذلك بسبب إهماله لمنصب عمله دون عذر مقبول لمدة يحددها القانون.¹

ثانيا: حالة العزل بسبب إهمال المنصب.

لقد حددت المادة 184 من الأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي 321/17 الأسباب التي تؤدي بالإدارة إلى إجراء العزل ضد الموظف و ذلك يتحدد في سبب أصلي و وحيد إهمال منصب العمل و المتمثل في غياب الموظف عن منصب عمله لمدة 15 يوم متتالية، ويقصد بها أن يتغيب الموظف عن منصب عمله لمدة 15 يوما متتالية دون انقطاع، ولعل هذا الشرط قد وضعه العديد من المؤسسات والإدارات العمومية في إشكالية أخرى تتمثل في غياب بعض الموظفين عن مناصب عملهم ولفترات متقطعة قد تتجاوز في حالة جمعها المدة المحددة لقيام حالة العزل، وهو الأمر الذي دفع المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، إلى إصدار رأي استشاري ملزم، موجه لمدير المدرسة الوطنية للإعلام الآلي، تبين له من خلاله كيفية التعامل مع الغيابات غير المبررة المتقطعة وغير المرخصة، وذلك من خلال تدرج العقوبة من درجة أولى في بداية الغيابات، إلى غاية الدرجة الرابعة إذا ما كرر الموظف الغياب بالرغم من العقوبات التأديبية المسلطة عليه، إذ يصبح الغياب تحديا للإدارة المستخدمة، وضارا لمصلحتها.²

¹ ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة 8 ماي

1945 قالمة، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 153.

² طاهر بوشيبة، مرجع سابق، ص ص 444-445.

الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة في عزل الموظف العمومي.

لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 321/17 إجراءات عزل الموظف العمومي، و من بين هذه الإجراءات:

1. معاينة غياب الموظف و إعداره.

عندما تعين الإدارة غياب الموظف من خلال يومي (02) عمل متتالين، توجه له إعدار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عمله فوراً، إذ لم يلتحق الموظف بعد انقضاء خمسة (05) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعدار الأول، أو لم يقدم مبرر لغيابه، توجه له الإدارة الإعدار ثانياً¹.

2. تسبيب القرار الإداري:

إذ لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الاعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه².

يبلغ قرار العزل إلى المعنى في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه، و يحفظ في ملفه الإداري³.

3. تبليغ القرار الإداري للموظف.

ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعنى بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، و ذلك في أجل شهرين ابتداء

¹ أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 23 صفر عام 1439 هـ، الموافق لـ 12 نوفمبر 2017، الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال منصب، الجريدة الرسمية، العدد 66.

² أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17.

³ أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17.

من تاريخ تبليغه، لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة.¹

إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة، و بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما، و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي.²

الفرع الثالث: ضمانات عزل الموظف العمومي.

أعطى المشرع الجزائري ضمانات للموظف العمومي و ذلك حماية له من تعسف الإدارة، و سنتطرق في هذا الفرع إلى ضمانات عزل الموظف العمومي، حسب المرسوم التنفيذي 321/17 و هي كالتالي:

1. يعتبر الإعذار من أهم الضمانات في مواجهة القرار الإداري بالعزل، حيث نص المادة 6 من المرسوم التنفيذي 321/17 كما يلي: " يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظروف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما"³.

2. حيث نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 321/17 على ضمانات من ضمانات العزل، حيث نصت بما يلي: " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة، بتغيب خمسة عشر (15) يوما، متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، يقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا، و يرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي:

– الكوارث الطبيعية.

¹ انظر المواد 13 من المرسوم التنفيذي 321/17.

² انظر المواد 14 من المرسوم التنفيذي 321/17.

³ أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي 321/17.

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير .
- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله¹.
- 3. ضمانات تسبب القرار الإداري، قرار العزل حيث نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17 على " إذ لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً، بقرار معطل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه".²
- 4. تنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17 على ضمانات " يعد باطلاً و عديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم"³

المطلب الثاني: التسريح

إن القضاء الإداري الجزائري في الغالب يستعمل مصطلح " عقوبة التسريح " للدلالة على إنهاء مهام الموظف العمومي بالطريق التأديبي، و هذا تماشياً مع ما اقره المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، وعليه سنتطرق إلى تعريف التسريح في الفرع الأول، و السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العام في الفرع الثاني إلى ضمانات تسريح الموظف العمومي في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف التسريح

لقد قام المشرع بتصنيف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، و هو إنهائه لحياة الموظف المهنية و وضع حد لعلاقته بالإدارة باعتبارها عقوبة تأديبية خطيرة، و بذلك

¹ أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 321/17.

² أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17.

³ أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17.

يمكن تعريف التسريح بأنه العقوبة التي تسلط على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما من الدرجة الرابعة.¹

فقد عرف سعيد مقدم عقوبة التسريح على أنه: " إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف و توقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية، أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة."²

كما عرفه هاشمي خرفي التسريح: " هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصح العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها..."³.

أما بخصوص القضاء الإداري الجزائري، فإنه يلجأ غالبا إلى استعمال لفظ التسريح للتعبير عن حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة بالطريق التأديبي ، و لا شك أن هذا الموقف يتفق مع ما جاء في قانون الوظيفة العامة رقم 03/06 ، فقد ذهب القضاء الإداري الجزائري في إحدى قراراته بأنه: " ينبغي على الإدارة و هي ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن و آجال رفع الطعن"⁴

بناء على نص المادة 181 من الأمر 03/06 فإنه : " تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

¹ انظر المادة 163، أمر رقم 03/06

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 338.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 219.

⁴ خديجة مرابط، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المركز الجامعي نور البشير، المجلد 1، العدد 08، ديسمبر 2017، ص 252 .

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أوكل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.¹
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

مما سبق فإن المشرع حدد هذه الأخطاء و جعلها سببا لتسريح الموظف العام و ذلك نظرا لدرجة خطورتها ، كما أنها تعتبر من الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها الموظف ، ففي حالة قيامه بارتكاب إحدى هذه الأخطاء فإنه سوف توقع عليه عقوبة من الدرجة الرابعة التي تكمن في :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
- التسريح.²

الفرع الثاني : السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العمومي.

السلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا³ ، حيث يعتبر التسريح التأديبي من أكبر العقوبات التأديبية و لهذا أحاطه المشرع بحماية خاصة بحيث أسندت سلطة التسريح التأديبي للجنة المتساوية الأعضاء .

قد نص في هذا الصدد قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول على أنه : " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ، و تجتمع زيادة عن ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي "⁴ .

¹ انظر المادة 181، من الأمر رقم 03/06

² انظر المادة 4/163، من الأمر 03/06.

³ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 49.

⁴ انظر المادة 64، من الأمر 03/06.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل خمسة و أربعون 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها، و هذا حسب المادة 165 فقرة الثانية¹.

تختص اللجان المتساوية الأعضاء مجتمعمة كمجلس تأديب بالنظر في المخالفات التي تدخل في الدرجة الثالثة و الرابعة هي:

- الدرجة الرابعة.
- التزير إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.²

استنادا إلى ما تضمنه القانون الجزائري في المجال التأديبي، لا يمكن تسريح الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ جسيما من طرف الإدارة إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مما يقتضي عليها أن تجتمع كمجلس تأديبي لتقوم بفحص ملف الموظف المعروض عليها، و ذلك من خلال دراسة الوقائع و الخطأ التأديبي المرتكب من طرفه.³

حسب المادة 168 من القانون أساسي للتوظيف العمومية، "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي المثل شخصا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك".⁴

يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في اجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار، و يحفظ في ملفه الإداري.¹

¹ أنظر المادة 2/165 من الأمر 03/06.

² سليم جديدي، المرجع السابق، ص 161.

³ عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود مهري، تيزي وزو، 2016، ص32.

⁴ انظر المادة 168، من الأمر 03/06.

الفرع الثالث: ضمانات تسريح الموظف العمومي.

من ضمانات تسريح الموظف العمومي نذكر حق الدفاع.

– حق الدفاع:

حيث يعد حق الدفاع ضماناً رئيسية للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في المجتمع ، فالموظف المذنب في غالب الأحيان لا يحسن الإطلاع على الملف التأديبي نظراً لضعف مستواه الثقافي، و لهذا السبب كان من العدل أن نمكّنه من الاستعانة بمدافع أثناء عملية المواجهة التأديبية، إن القوانين المنظمة لمجال الوظيفة العمومية، لم تغفل حق الدفاع بل جعلته من بين أهم الضمانات المكفولة للموظف المخطأ قبل توقيع العقوبة².

حيث نصت المادة 169 من الأمر 03/06 و التي نصت على انه : " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، و يحق له أن يستعين بدافع مخول، أو موظف يختاره بنفسه³.

من خلال هذا النص فإن الموظف يحق له أن يحضر جلسات المتابعة، أو أن يوكل عنه محامياً أو موظفاً يختاره بنفسه، و أن يبدي دفاعه كتابياً أو شفويًا و المطالبة بحضور الشهود الذين عينهم شأنه في ذلك شأن الإدارة، و يتم كل ذلك أثناء انعقاد مجلس التأديب⁴.

الملاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري قد منح الموظف المتهم مجالاً واسعاً للدفاع عن نفسه، إذ سمح له بالحضور بنفسه أو مع مدافعه، و إلزام الإدارة بقبول البيانات الخطية، و تلاوتها لدى انعقاد المجلس، و في مقابل ذلك منح للمجلس التأديبي حق طلب حضور الموظف شخصياً، إذا رأى في ذلك صورة و مصلحة من شأنها أن تسهل مهمته و أعماله،

¹ سليم جديد، مرجع سابق، ص 262.

² جمال قروف، محاضرات في الوظيفة العمومية، المحاضرات الأخيرة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2021-2022، ص7.

³ أنظر المادة 169، من الأمر 03/06.

⁴ المرجع نفسه، ص ص 7-8.

و هذا ما جاء في المواد 169-173 من الأمر 03/06، و عليه فإن الإخلال بحق الدفاع و تجاهله من طرف الإدارة من شأنه أن يرتب بطلان الإجراء ، أو بطلان القرار التأديبي في حد ذاته.¹

¹ جمال قروف، المرجع السابق، ص8.

ملخص الفصل:

مما سبق في هذا الفصل نستنتج أن العلاقة بين الموظف و الإدارة قد تنتهي عند تأديب الموظف، خاصة إذا ارتكب الموظف أخطاء مهنية تؤدي به إلى الفصل من الوظيفة و هذا ما جاء في الأمر 03/06 حيث حصر المشرع هذه الحالات التأديبية في هذا الأمر.

و هذه الحالات تتمثل في فقدان الموظف للجنسية الجزائرية أو التجريد منها و هنا تكون شروط لفقد الجنسية شروط التجريد منها، و تكون منصوص عليها في الأمر 01/05، كما يفقد أيضا الموظف صفة موظف عند فقده لحقوقه المدنية حيث يحرم من ممارسة وظيفته و بعض الحقوق الأخرى.

كما يكون العزل و التسريح حالات تأديبية تنهي الخدمة العمومية للموظف حيث يعزل الموظف عند إهماله لمنصبه، عند تغيبه 15 يوم متتالية و هذا الإجراء يكون وفق الكيفيات المحددة عن طريق المرسوم التنفيذي 321/17.

أما التسريح فهو عقوبة من الدرجة الرابعة حيث يسرح الموظف من وظيفته إذا ارتكب أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة.

مع الإشارة أن من يسرح من وظيفته أو يعزل لا يمكن توظيفه مرة أخرى في وظائف أخرى و هذا ما جاء في الأمر 03/06.

الفصل الثاني

الحالات الغير تأديبية لإنهاء الخدمة العمومية.

الفصل الثاني: الحالات الغير تأديبية لإنهاء الخدمة العمومية.

لا تنتهي العلاقة الوظيفية عن طريق تأديب الموظف فقط، و إنما قد تنتهي بحالات غير تأديبية (عادية)، و من خلال هذه الحالات يقطع الموظف علاقته مع الجهة الإدارية التابع لها.

تتمثل هذه الحالات في الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، حيث يستقيل الموظف من منصبه و بذلك تنتهي العلاقة الوظيفية، كما تنتهي الخدمة العمومية عن طريق الإحالة على التقاعد و ذلك ببلوغ السن و المدة القانونية و هذا حسب الأمر 06-03.

كما تعتبر الوفاة أيضا حالة من الحالات "الغير تأديبية في إنهاء العلاقة الوظيفية باعتبارها حالة طبيعية خارجة عن إرادة الموظف و الإدارة.

فسنتطرق من خلال هذا الفصل إلى :

المبحث الأول: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

المبحث الثاني: الإحالة على التقاعد و الوفاة.

المبحث الأول: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

الاستقالة هي حق من حقوق الموظف العمومي المنصوص عليها قانونا، حيث تعتبر الاستقالة وسيلة من وسائل إنهاء الخدمة العمومية للموظف، فهي تعبر عن إرادة الموظف في قطع علاقته مع الإدارة المستخدمة ، و يكون هذا القطع بصفة نهائية أبدية.

من هذا سنتطرق في المطلب الأول إلى مفهوم الاستقالة، و في المطلب الثاني إلى إجراءات الاستقالة.

المطلب الأول: مفهوم الاستقالة.

سنحاول التعرف على الاستقالة المقبولة بصفة قانونية من خلال إبراز أهم التعاريف الفقهية و القضائية و التشريعية للاستقالة، و هذا ما يتم توضيحه في الفرع الأول، حيث نتطرق إلى تعريف الإستقالة و في الفرع الثاني شروط الاستقالة.

الفرع الأول: تعريف الإستقالة.

في هذا الفرع نتناول التعريف الفقهي و القضائي و التشريعي للاستقالة، و يكون كالتالي:

أولا: التعريف الفقهي للاستقالة:

عرفها بعض الفقه بأنها: " سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة تكون بمبادرة من الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا"¹.

¹ مهدي بخدة، "النظام القانوني للاستقالة- دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11، العدد 02، 2019، ص 45.

كما يعرفها البعض الآخر بأنها: " وسيلة قانونية لإنهاء المهام وحق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03/06 غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين"¹.

كما تعرف بأنها " عملية إدارية تبدأ بتقديم طلب من الموظف، و تنتهي خدمته بالقرار الصادر بقبول الاستقالة"².

قد عرفها الفقيه الهاشمي خرفي على " أنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام و حق معترف به للموظف طبقا لأحكام المادة 2/7 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، فإن آثارها تبقى مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين و هي زاوية تختلف عن التسريح إثر ترك المنصب"³.

ثانيا: التعريف القضائي للاستقالة.

عرف مجلس الدولة الفرنسي الإستقالة في القرار الصادر بتاريخ 24 أكتوبر " 1986 الإستقالة تقطع العلاقة التي تربط الموظف بالخدمة وتكون نهائية بعد قبولها".

كما عرفها مجلس الدولة الفرنسي في قرار آخر : "بأنها قرار خطير يمس المستقبل المهني للموظف ولذلك يجب أن يكون طلب الإستقالة مكتوبا ، ومعبرا عن إرادة الموظف بكل وضوح ودون غموض عن نيته في إنهاء علاقة العمل بصفة نهائية"⁴.

ثالثا: التعريف التشريعي للإستقالة:

لقد نصت مختلف القوانين العربية والغربية على الإستقالة كسبب من أسباب انتهاء علاقة الموظف بالإدارة وسوف نذكر بعض هذه التعاريف:

¹ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 45.

² جمال قروف، مرجع سابق، ص 14.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

⁴ علي موصدق، الإستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة ماجيستر، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة جيلالي إلياس، سيدي بلعباس، 2017-2018، ص 13.

لقد عرفت النصوص التشريعية المتعلقة بالوظيفة العمومي في فرنسا مفهوم الاستقالة في المواد 96 قانون 26 جانفي 1984 المتعلق بالوظيفة العمومي المحلي والمادة 87 قانون 9 جانفي 1986 المتعلق بالوظيفة العمومي الصحي والمادة 58 من المرسوم 986/87 المؤرخ في 16/09/1985 المتعلق بالوظيفة العمومي للدولة "بأنها طلب كتابي يعبر عن إرادة الموظف الصريحة ، يوضح فيه عن نيته التخلي عن منصب عمله ولا يكون للإستقالة أثر إلا من تاريخ قبولها من قبل السلطة المختصة صاحبة سلطة التعيين"¹.

وعلى غرار المشرع الفرنسي فقد تناولت التشريعات العربية مفهوم الإستقالة في نصوصها القانونية، نوجز منها ما نص عليه المشرع المصري في المادة 97 من القانون رقم 58 لسنة 1971 المتعلق بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تقضي بأن " للموظف أن يستقيل من وظيفته وتكون الإستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بقرار صادر بقبول الإستقالة "².

أما في التشريع الجزائري فلا نجد لها تعريفا لديه، إذ اكتفى ببيان أنها حقا للموظف يجب أن تمارس بواسطة طلب مكتوب وتوافق عليه السلطة المختصة وفق كفايات وشروط معينة³.

الفرع الثاني: شروط الاستقالة.

لقبول الاستقالة لابد من توافر شرطان هما كالتالي:

أولا: الطلب المكتوب.

ألزم المشرع الجزائري الموظف الذي يرغب في تقديم استقالته أن تتجه إرادته إلى ذلك وفق ما تنظمه الأحكام العامة لصحة الرضا المقررة في النظرية العامة للالتزام؛ حيث يعبر عن ذلك بطلب كتابي حيث نصت المادة 218 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون

¹ علي موصدق، مرجع سابق، ص 12.

² المرجع نفسه، ص 12.

³ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 45.

الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

معنى ذلك أن المشرع الجزائري اشترط توافر إرادة من لدن الموظف ويجب أن تكون صريحة أي لا تحمل أي دلالة على رغبة أخرى مخالفة لما يريده الموظف، كأن يعبر عن تظلم أو يحمل طلب الاستقالة ترددا ملحوظا، أو يكون مكرها وغير ذلك، كما يشترط على الموظف في حالات الإرادة غير الصريحة أن يثبت ذلك أمام القاضي بكل وسائل الإثبات من الضغط عليه¹.

وعليه يتم الحكم بوجود الإرادة الصريحة من خلال الطلب المكتوب الذي يتقدم به الموظف إلى السلطة المختصة وهي التي تملك صلاحيات التعيين .

ولأن مشرعنا لم يشترط أي شكل لهذا الطلب أو أي شرط للكتابة، فيفهم منه أنه يتعين على الموظف حينها أن يوفر شرط الكتابة فقط دون أي شكلية أخرى بحيث لا يكون الطلب شفاهية ولا يمكن أن يقبل تعبير الموظف عن رغبته في الاستقالة بكل ما يدل على الرضا، بل الطلب المكتوب الصادر من الموظف والموقع عليه بنفسه هو وحده الكفيل بإعلان الرغبة الصريحة في ترك المنصب².

وقد عالجت المادة 219 فقرة 1 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ذلك بأن يتم إرسال ذلك الطلب إلى الجهة المختصة ممثلة في الإدارة التي ينتمي إليها الموظف وتربطه علاقة وظيفية بها وبالأخص الجهة التي تملك سلطة التعيين.

حيث نصت على أن " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة"³.

¹ مهدي بخدة ، مرجع سابق، ص 48.

² المرجع نفسه، ص 48

³ أنظر المادة 01/219، من الأمر 03/06.

ثانيا: الموافقة الصريحة من السلطة المختصة.

نصت المادة 220 فقرة 1 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب¹.

في هذا النص يشترط المشرع الجزائري الموافقة الصريحة من الإدارة المختصة والتي تكون أيضا مكتوبة بحيث لا يمكن أن نقول بحدوث استقالة الموظف إلا بعد اقتران طلبه بموافقة الإدارة، ويبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الإدارة وليس من تاريخ إيداع الطلب.

في هذا الشأن، لا يمكن أن تخضع الإدارة العمومية لرغبة الموظف الذي يلتحق بوظيفته حيث شاء ويتركها متى شاء، بل يتعين من التسيير اللائق للمرفق العام وحتى لا يتضرر بتلك الرغبة أن تتم عبر موافقة صريحة من الإدارة المعنية ولكن ذلك لا يعد إلا شكليا بحيث لا يفصل بين قبول الإدارة وتحقيق الاستقالة سوى الآجال المحددة قانونا.

ما يهم في هذه النقطة هو الاقتران الواضح الذي يشترطه التشريع الجزائري بين الطلب الصريح والموافقة الصريحة فحين يجتمع هذان الشرطان تتحقق استقالة الموظف بصفة قانونية وترتب جميع آثارها².

حاصل ذلك أنه يشترط في مقابل الطلب المكتوب المبين للرغبة الصريحة أن يحصل رضا صريح من الجهة المعاكسة في حدود آجال محددة قانونا.

يمكن القول أن المشرع الجزائري اشترط صدور قرار من السلطة المعنية فضلا عن اتصاف معناه ومضمونه بالصراحة دون لبس أو غموض وهو ما يعين أن الموافقة يجب أن تكون مكتوبة، عمليا يمكن أن تكون الموافقة عبر رسالة أخرى يعلن فيها الإدارة قبولها لطلب

¹ أنظر المادة 01/220، من الأمر 03/06.

² مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 48.

الموظف أو يمكن أن يتم التأشير والتوقيع بالرأي بالموافقة في نفس الطلب و التي نجدها بكثرة من الناحية العملية¹.

نتيجة لذلك، لا يمكن بأي حال للإدارة أن تتراجع عن قرارها لأن الاستقالة وقعت بمجرد تطابق التراضي فضلا على أن قرار الإدارة بالموافقة هو الذي سيتقرر أخيرا وأنه ليس كطلب الموظف الذي يرتبط بأجال يمكنه خلالها أن يتراجع عن طلبه، وهو ما أكدته المادة 219 فقرة 2 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها"².

ومتلما يكون الرد بالموافقة خلال مدة شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، يمكن للإدارة أن تتخذ قرارا بإرجاء الرأي والبت في طلب الموظف وذلك في حالة الضرورة القصوى للمصلحة، بحيث يمنحها القانون شهرين آخرين إذا لم تبت في طلب الاستقالة في الشهرين الأوليين³.

يفهم من سياق نص المادة 220 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومن الاختلاف بين هذا الأخير والتشريعات السابقة التي كانت تنص على أن الاستقالة هي إمكانية بخلاف التشريع الحالي، الذي يعطيها طبيعة الحق، فإنه لا يوجد أي هامش للإدارة في رفض استقالة الموظف وذلك يرجع إلى سببين: يتأسس أولهما على غياب الهدف من ارتباط الإدارة بموظف هو غير راغب أصلا وبشكل صريح في مواصلة مهنته، ويتأسس الثاني على طبيعة الاستقالة حددها الأمر 03/06 وسياق نص المادة 220 التي تعترف بالاستقالة الضمنية أي تلك التي يقرها القانون رغم عدم رد الإدارة بعد انقضاء مدة 4 أشهر فضلا على أن ربط طلب الاستقالة بالقبول الصريح في أجلين، مع تمكينها من أجل ثان حتى في حالة الضرورة القصوى، بمعنى أنه حتى في هذه الحالة فالاستقالة مقررة،

¹ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 48

² أنظر المادة 02/219، من الأمر 03/06.

³ المرجع نفسه، ص 49.

ولا يوجد أي مبرر أخطر من الضرورة القصوى، وإنما يحتاج الأمر فقط إلى تأجيل الاستقالة وليس رفضها¹.

المطلب الثاني: إجراءات الإستقالة.

لقد سبق القول أن الاستقالة طريقة من طرق إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة، حيث يعبر الموظف من خلالها عن إرادته لكونها تصرف قانوني و تحدث أثرا قانوني بإرادته، و حتى تتحقق الاستقالة وتبرز آثارها القانونية لا بد من أن تمر بمراحل و إجراءات، سنتطرق في الفرع الأول إلى طلب الاستقالة، و في الفرع الثاني إلى قبول الاستقالة.

الفرع الأول: طلب الاستقالة.

طبقا للتشريع الجزائري ونظيره الفرنسي، الاستقالة الصريحة هي فقط المعترف بها حيث يشترط القانون أن يقدم الموظف الاستقالة في شكل طلب مكتوب يعلن فيه صراحة عن إرادته في ترك العمل بصفة نهائية².

و هذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 218 من الأمر 03/06، المتعلق بالموظف العمومي، أين ذكر " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف ، يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"³.

- الكتابة.

تعتبر الكتابة صورة من صور التعبير القوية الدالة على الرضا الكامن في أعماق النفس ، فالكتابة هنا بيان وإفصاح عن قرار بالغ الأهمية يتخذه الموظف لقناعات ذاتية

¹ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 49.

² علي موصدق، مرجع سابق، ص 82.

³ أنظر المادة 218 من الأمر، 03-06.

أو مهنية بهدف إنهاء مسيرته المهنية في مجال الوظيفة العامة ، أين يكون لهذا القرار آثار مزدوجة على الموظف و على الإدارة أيضا¹.

أولاً: بالنسبة للموظف.

إن انقطاع الموظف عن العمل يتبعه انقطاع جميع المكتسبات والمزايا المالية التي يتحصل عليها الموظف مقابل عمله من راتب ، علاوات ومكافئات مالية وهي في حقيقة الأمر مورد رزقه الأساسي وقد يكون الوحيد².

ومن ثمة عني المشرع على حماية الموظف بأن لا يؤخذ هذا الأخير عن لحظة انفعال و عدم التركيز أو تفكير صحيح يدفعه إلى تقديم إستقالته دون إدراك العواقب لذلك يجب أن يكون إفصاح الموظف عن إرادته أثناء طلب الإستقالة عن ترو و بينة لما فيه مصلحته ، ولا يتحقق ذلك بشكل أوفى إلا إذا أعلن عنه الموظف في شكل طلب مكتوب.

فاشترط الكتابة يتيح للموظف فرصة التروي والتفكير بين الإقدام على الإستقالة أو الإحجام عنها ويوازن بين هذا وذاك فيقدم الأنسب لظروفه.

ثانياً: بالنسبة للإدارة.

إن طلب الإستقالة يمر بعدة مراحل داخل الإدارة ، مما ينبغي أن يعرض هذا الطلب على الرؤساء الإداريين للموظف بمختلف مستوياتهم لإبداء رأيهم ، ومن ثمة أوجب المشرع أن يكون طلب الإستقالة في شكل مكتوب حتى يتسنى للرؤساء الإداريين البت فيه على ضوء ما تبديه من آراء و وفقاً لاحتياجات المرفق العام³.

¹ علي موصدق، مرجع سابق، ص 83.

² المرجع نفسه، ص 83.

³ المرجع نفسه، ص 83.

الفرع الثاني: قبول الاستقالة.

فقد استقر القانون على أن أثر الاستقالة لا يكون إلا بعد قبولها من طرف الجهة الإدارية التي ينتمي إليها الموظف في السلم الإداري و الرئاسي و لا تنتهي الخدمة العمومية إلا بعد صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة من قبل الجهة الإدارية المختصة.

أولاً: السلطة المختصة في قبول طلب الاستقالة.

إن مسألة تحديد السلطة المخولة بالنظر في طلب الإستقالة أمر مهم من الناحية العملية وذلك لتفادي أي نزاع مستقبلا ، فقد يحدث أن يقوم الموظف بتوجيه طلب إستقالته عن طريق الخطأ إلى سلطة غير مختصة أو أن تقوم جهة إدارية غير مختصة بالنظر في طلب الإستقالة فيكون قرارها معيب بعيب انحراف السلطة ، مما يجعله تحت طائلة البطلان والإلغاء¹.

لقد فصل المشرع الجزائري في هذه المسألة بصورة واضحة في قانون 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومي ، بخصوص الجهة الإدارية المختصة في البت في طلب الإستقالة أين عبر عنها في المادة 220 " بالسلطة المخولة بصلاحيات التعيين" ويقصد بهذا الجهة الإدارية التي قامت بإصدار قرار تعيين الموظف في مجال الوظيفة العامة هي نفسها الجهة الإدارية التي تقوم بإصدار قرار قبول إستقالة الموظف وإنهاء خدمته من الوظيفة العامة ، وهذا تجسيدا للمبدأ الكلاسيكي ، توازي الأشكال أو توازي الاختصاصات².

فما هي السلطة المخولة بصلاحيات التعيين في القانون الجزائري؟

¹ علي موصدق، مرجع سابق، ص 100.

² المرجع نفسه، ص 100-101.

تختلف سلطة التعيين في النظام الإداري في الجزائر حسب اختلاف النصوص القانونية و وضعية كل موظف في الهرم الإداري فقد قسم المشرع الجزائري سلطة تعيين الموظفين ما بين السلطة المركزية و اللامركزية في الدولة¹.

حيث تنص المادة 95 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي "تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها".

كما تنص المادة 16 من ذات الأمر على أنه " يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة للسلطة المؤهلة"².

وتنص المادة 37 من المرسوم الرئاسي 85-59 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية على أنه " تملك صلاحية تعيين السلطة التي ينص عليها الدستور و القوانين و التنظيمات المعمول بها ، أما صلاحيات التعيين في المؤسسات و الهيئات العمومية، فينص عليها قانونها الأساسي³.

ثانيا: البث في طلب الإستقالة خلال الأجل القانوني:

تنص المادة 220 من الأمر رقم 06/03 على: " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

¹ علي موصدق، مرجع سابق، ص 101.

² انظر المواد 95-16 من الأمر 06-03.

³ أنظر المادة 37 من المرسوم الرئاسي 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985 الموافق ل 1 رجب 1405، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في مارس 1985.

غير أنه، يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.¹

يستنتج من نص هذه المادة أن علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة لا تنتهي بمجرد تقديم طلب الاستقالة، وبالتالي لا تنتج الاستقالة أي أثر قانوني إلا بعد صدور قرار بقبولها من طرف السلطة المختصة بالتعيين، ولكن ونظرا لاحتمال تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها في هذا المجال بما يلحق الضرر بالموظف، فقد قام المشرع الجزائري بتوفير الحماية للموظف من خلال تقييد السلطة الإدارية المختصة بأجل للبت في طلب الاستقالة وإلا كانت مقبولة بقوة القانون.²

ويلحظ مما سبق ، المشرع الجزائري قيد السلطة الإدارية المختصة بضرورة اتخاذ قرار البت في طلب الاستقالة في أجل لا يتجاوز الشهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وبذلك لم يترك لها أي سلطة في تقدير وقت الرد على هذا الطلب كيفما تشاء.

ويلاحظ بالمقارنة مع قوانين الوظيفة العامة السابقة أن القانون الحالي قد قلص من المدة الممنوحة للإدارة لاتخاذ قرارها بشأن طلب الاستقالة بعد أن كان الأجل محددًا بثلاثة (03) أشهر، نظرا للضرورة القصوى للمصلحة، منح المشرع لنفس السلطة الإدارية إمكانية إرجاء قبول طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) يسريان ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول أي الشهرين (02) الأولين، وبذلك يكون قد قيدها في استعمال سلطتها التقديرية في تأجيل الموافقة على الطلب بشرطين هما: سبب التأجيل (الضرورة القصوى للمصلحة) ومدة التأجيل (شهرين 02)، ويلاحظ بذلك أن المشرع قد قلص أيضا الأجل الممنوح للإدارة في حالة

¹ أنظر المادة 03/220، من الأمر 06-03.

² بدري مباركة، " التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، جامعة سعيدة، العدد 06، 2014، ص 120.

تأجيل قبول الاستقالة لضرورة الخدمة بعد أن كان محددًا بمدة ستة (06) أشهر إن اقتضى الأمر¹.

كما اعتبر المشرع الجزائري سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة بعد انقضاء الأجلين المشار إليهما في المادة 220 (أربعة 04 أشهر)، ابتداء من تاريخ تقديم الطلب، بمثابة قبول ضمني يترتب عليه تحرير الموظف من كل الالتزامات الوظيفية، و بذلك يكون القانون الحالي للوظيفة العمومية قد رفض تصور أي نتيجة أخرى لمبادرة الموظف بتقديم طلب استقالته ما عدا قبولها ، مؤكداً بذلك على حق الاستقالة بعد أن كانت مجرد إمكانية، في ظل القوانين السابقة التي كانت تحكم الوظيفة العامة².

ثالثا: السلطة التقديرية للإدارة في قبول الاستقالة.

يقصد بالسلطة التقديرية في القانون الإداري بشكل عام هو تمتع الإدارة المختصة بسلطة التصرف والملائمة في اتخاذ وإصدار القرارات الإدارية لحماية المصلحة العامة.

أما فيما يخص قانون الوظيفة العامة فإن مفهوم السلطة التقديرية يرتبط بمفهوم السلطة الرئاسية ، فالإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في توجيه المسار المهني للموظف ، فلها سلطة التنظيم الداخلي وتوزيع العمل كما تتولى السلطة الرئاسية عملية تقييم وترقية الموظف ونقله إذا دعت ضرورة المصلحة لذلك ، إضافة إلى سلطة التأديب وإنهاء المهام بما في ذلك سلطة قبول الإستقالة³.

إن السلطة الرئاسية الإدارية تدرس طلب الإستقالة تحت زاوية مصلحة المرفق العام ، فمتى تعارضت إستقالة الموظف مع حسن سير المرفق العام ، فإن للإدارة كامل السلطة

¹ بدري مباركة، مرجع سابق ، ص ص 120-121.

² المرجع نفسه، ص 121.

³ علي موصدق، مرجع سابق، ص 112.

التقديرية في عدم قبول الإستقالة فتقرر ما تراه مناسبا في هذا الشأن ما دام قرارها لا ينطوي على إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بالغرض¹.

ولقد أجمع الفقه بشكل عام على انه يحق للجهة الإدارية رفض طلب الإستقالة المقدم من الموظف ، إلا أنه يجب على الجهة الإدارية أن تبني قرارها بالرفض على أسباب مشروعة تستلزمها إعتبارات المصلحة العامة وضرورة سير المرفق العام.

قد نص المشرع الجزائري في الأمر 03\06 على حالة التأجيل في طلب الإستقالة في المادة 220 السالفة الذكر، على أن السلطة التقديرية للإدارة في حالة التأجيل هي مقيدة، أي بعد مرور هذه المدة لا يمكن للإدارة رفض الاستقالة، بل تصبح مقبولة بقوة القانون، و هو ما عبر عنه المشرع بالاستقالة الفعلية².

¹ علي موصدق، مرجع سابق ، ص 112.

² مرجع نفسه، ص 113 - 114

المبحث الثاني: الإحالة على التقاعد و الوفاة.

إن الإنهاء الطبيعي للخدمة أو الخروج من الوظيفة العمومية يحدث عند بلوغ الموظف سن التقاعد المحدد في اغلب الأحيان بـ 60 سنة، فالخروج النهائي من الوظيفة العمومية يتم في هذه الحالة بصفة آلية عند بلوغ الموظف السن القانوني لممارسة الوظيفة كمبدأ عام، و تنتهي أيضا صفة الموظف بسبب الوفاة و التي تعد أحد الأسباب القاهرة لإنهاء خدمة الموظف و قطع العلاقة التنظيمية بينه و بين منظمته.

و هذا ما سنفصله في المطلبين التاليين: المطلب الأول إلى نقوم بالتعرض إلى الإحالة على التقاعد، و في المطلب الثاني إلى الوفاة.

المطلب الأول: الإحالة على التقاعد.

تعتبر الإحالة على التقاعد صورة أساسية من صور إنهاء علاقة العمل بصفة إرادية لأسباب شخصية و هي بلوغ العامل سنا معينة قد تؤثر على مردوده في العمل، فهي مقررة لأي عامل بلغ السن التي تفتح له الحق في معاش معين، و يخضع التقاعد إلى القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

و هذا ما سنقوم بتوضيحه في الفرع الأول الذي يتضمن تعريف الإحالة على التقاعد و حالاته، الفرع الثاني نتطرق إلى إجراءات الإحالة على التقاعد.

الفرع الأول: تعرف الإحالة على التقاعد و حالاته.

أولا: تعريف الإحالة على التقاعد:

تعتبر الإحالة على التقاعد من أكثر صور انقضاء الرابطة الوظيفية شيوعا في غير حالة التأديب، و لهذا فالإحالة على التقاعد هي " قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف العام، متى بلغ الموظف سنا معينة أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حدا

معينا، و تنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة على أن تخصص له راتباً تقاعدياً¹.

يعرفه الأستاذ أحمية سليمان على أن : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل² .

قد عرف أيضا : " بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معيناً مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"³ .

كما تجدر الإشارة إلى أنه نكون أمام هذه الإحالة عندما يستوفي العامل أو العاملة الشروط القانونية وذلك بتوفر العامل على شروط التقاعد العادي وهي بلوغ 60 سنة من العمر بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة ومدة 15 سنة على الأقل من العمل⁴ .

ثانياً: حالات التقاعد.

هناك العديد من الحالات القانونية المؤدية إلى الإحالة على التقاعد نذكر منها:

1. التقاعد العادي:

وهو التقاعد الذي يستفيد منه الموظف من نظام التقاعد من خلال استيفائه لسنوات العمل المحددة ب: 32 سنة عمل مع بلوغ سن 60 سنة بالنسبة للرجل ، وبالنسبة للمرأة

¹ جمال قروف، مرجع سابق، ص 19.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، الجزء الثاني ، الجزائر، ص 340.

³ عطا الله بوحميذة، الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل " دراسة مقارنة "، رسالة ماجستير، الجزائر، 1989-1990، ص 09.

⁴ مريم زيان، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص 30.

الموظفة لها الحق في الحصول على التقاعد وبطلب منها بشرط استيفائها لمدة 32 سنة عمل مع بلوغ السن 55 سنة ، وتستفيد من تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل تحت الحضانة في حدود 3 أطفال ، وفي هذه الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد¹.

كي يكون للعامل الحق في الإحالة على التقاعد يجب أن يستوفي الشروط الضرورية التي تمكنه من ذلك، و قد حدد المشرع الجزائري شروط التقاعد العادي في القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم في شرط السن و شرط المدة القانونية للعمل².

- شرط السن القانونية:

و بالرجوع إلى نص المادة السادسة في فقرتها الأولى من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد فإنه حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يبلغ 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة³.

- شرط المدة القانونية للعمل:

إضافة إلى وجوب توفر شرط السن في العامل للحصول على معاش التقاعد، يجب أن يتوفر شرط آخر وهو شرط المدة القانونية للعمل، والتي حددها المشرع ب 15 سنة على الأقل من العمل⁴.

2. التقاعد النسبي:

يمكن تعريف التقاعد النسبي على أنه، التقاعد الذي يطلب فيه العامل إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية، و التي تتمثل في 60 سنة، بشرط أن لا تقل مدة عمله

¹ محمد بن أعراب ، قيروود سهام ، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية " قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي"، دراسات في الوظيفة العامة ، جامعة سطيف 02 ، المجلد 03 ، العدد 1 ، جوان 2018 ، ص 67.

² مريم زيان، مرجع سابق، ص 44.

³ مرجع نفسه، ص 45.

⁴ مرجع نفسه، ص 48.

عن 20 سنة. أول نص تشريعي أتى من خلاله المشرع بنظام التقاعد النسبي هو المرسوم التنفيذي رقم 95-119 حيث طبق هذا المرسوم على فئة معينة من العمال و هي فئة الإطارات العليا للدولة، لكن بمجئ الأمر 13/97 أصبح هذا النظام يطبق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء كانوا يعملون في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية¹.

تتمثل شروط التقاعد النسبي حسب المادة 06 مكرر 2 التي تنص كالتالي: " ابتداء من سن الخمسين (50)، يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع إشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، أن يطلب الإستفادة من معاش التقاعد النسبي"².

3. التقاعد دون شرط السن:

يمكن للعامل الأجير الاستفادة من معاش التقاعد دون استيفائه لشرط السن المعتمد في التقاعد العادي، إذا أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، ويدخل في حساب 32 سنة الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل والبطالة، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر، فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية³.

لكن رغم المزايا التي يمكن أن تنتج بتطبيق النظامين ، و ذلك بخلق فرص عمل و امتصاص جزء من البطالة، إلا أن المشرع قام بإلغائهما بموجب التعديل الجديد لقانون

¹ مريم زيان، مرجع سابق، ص 46.

² أنظر المادة 6 مكرر 2، من الأمر 13/97، المؤرخ في 24 محرم عام 1418 هـ الموافق ل 31 مايو سنة 1997، يعدل و يتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 ، الموافق ل 2 يوليو سنة 1983، و المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية ، العدد 38، الصادرة في مايو 1997، ص 4.

³ مريم زيان، " نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد، بموجب القرار رقم 16/15، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدية القانونية، المجلد 4، العدد 1، 2020، ص ص 214-215.

التقاعد رقم 15/16 نظرا لارتفاع عدد المتقاعدين تقاعدا نسبيا و دون شرط السن، و باعتبار أنه السبب الرئيسي لعجز الصندوق الوطني للتقاعد،

لكن رغم المزايا التي يمكن أن تنتج بتطبيق النظامين و ذلك بخلق فرص عمل و امتصاص جزء من البطالة إلا أن المشرع قام بإلغائهما بموجب التعديل الجديد لقانون التقاعد رقم 16 -15 نظرا لارتفاع عدد المتقاعدين تقاعدا نسبيا و دون شرط السن و باعتبار أنه السبب الرئيسي لعجز الصندوق الوطني للتقاعد، و أبقى المشرع على التقاعد دون شرط السن بالنسبة فقط للعمال الذين أتموا مدة عمل فعلي نتج فيها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل و بلغوا 58 سنة في سنة 2017، و 59 سنة في سنة 2018 على الأقل.¹

4. التقاعد المسبق:

تم تكريس هذه الحالة من التقاعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، حيث يطبق هذا المرسوم على موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة.²

حتى يستفيد الموظفين العموميين المعنيين بهذا المرسوم من الإحالة على التقاعد المسبق يجب توفر الشروط الآتية:

- بلوغ سن 50 سنة على الأقل إذا كانوا ذكورا، و 45 سنة على الأقل إذا كن إناثا.
- أن يجمعوا عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل، و أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10

¹ مريم زيان، مرجع سابق، ص 215.

² أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 317/98، المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

سنوات على الأقل، منها 3 سنوات السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت و تخول الحق في التقاعد المسبق.

– أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، المؤشر عليها قانونا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

– موافقة اللجنة المختصة الموضوعة تحت وصاية السلطة المكلفة بالوظيف العمومي، و التي تضم ممثلي عن المؤسسة أو الإدارة المعنية، و وزارتي العمل و المالية¹.

الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على التقاعد.

لا تتم إحالة الموظف العمومي على التقاعد بمجرد بلوغه السن القانوني للتقاعد بمجرد بلوغه السن القانوني للتقاعد، بل تتم بطرق و إجراءات يجب إتباعها على التقاعد و الحصول على حق المعاش، طبقا للأحكام القانونية الواردة في النصوص المتعلقة بالتقاعد، و تتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

أولا : تقديم طلب أو اتخاذ قرار الإحالة على التقاعد:

تتطلب الإحالة التقاعد تقديم الموظف طلبا إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، يفصح فيها رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية بالإحالة على التقاعد، و يمكن للإدارة أن تتخذ قرار إحالة الموظف العام إلى التقاعد العادي، إذا بلغ السن الستين (60 سنة)، و استوفى شرط مدة العمل المقدرة ب 15 سنة، و إذا لم يستوفي هذه المدة يجب عليها اعتماد سنوات التأمين في حدود 5 سنوات²، و الأشكال الذي يواجه المؤسسات و الإدارات العمومية أن الصندوق الوطني للتقاعد يشترط تقديم طلب للموظف في جميع الحالات.

وهذا ما يجعل تحرك ملف القاعد في يد الموظف ، إذ يرفض بعض الموظفين تقديم ملفهم بسبب رغبتهم في مواصلة ممارسة مهامهم.

¹ نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص 118.

² المرجع نفسه، ص 119.

ثانيا : إيداع ملف التقاعد لدى الصندوق الوطني:

بعد صدور قرار إحالة الموظف العام للتقاعد بناء على طلبه أو بمبادرة من الإدارة، يبلغ الموظف لتحضير ملف تقاعده ، ويودع ملفه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، والتي تقوم بدورها بإحالته إلى الصندوق الوطني للتقاعد لدراسته ، وتقدير مبلغ معاش التقاعد¹.

ثالثا : تصفية معاش التقاعد ودفع الحصة الأولى من المعاش قبل الإقرار النهائي للإحالة على التقاعد:

يقوم الصندوق الوطني بتصفية معاش التقاعد طبقا للقواعد القانونية الواردة في القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم ، وبعد ذلك عند دفع الحصة الأولى من المعاش بحيث يعتبر هذا الإجراء ضمانا أساسية للموظف المحال على التقاعد ، حيث لا يمكن طبقا للمادة 10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد للمؤسسة أو الإدارة العمومية تجسيد إحالته على التقاعد ما لم يتم منحه الحصة الأولى من المعاش ، فالموظف إذن لا تتقطع علاقته الوظيفية بالإدارة حتى يستلم الحصة الأولى من معاش التقاعد ، وهذا ما يضمن له دخلا بديلا عن راتبه الذي يتقاضاه أثناء الوظيفة² .

المطلب الثاني: الوفاة.

تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته، و هي حالة واضحة من حالات انتهاء الخدمة بقوة القانون، بحيث لا دخل لإرادة الإدارة أو أرادة الموظف في ذلك، بل الإرادة تكون لله سبحانه و تعالى وحده في ذلك، حيث سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول تعريف الوفاة، أما الفرع الثاني طرق إثبات الوفاة و الآثار المترتبة عنها.

¹ نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص 119.

² أنظر المادة 10، من القانون 12/83.

الفرع الأول: تعريف الوفاة.

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان، و بالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية (الوظيفية)، مما يعرض أسرة المتوفى إلى بؤس الحاجة و العوز، لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية، بقصد توفير الحماية اللازمة للأسرة و المؤمن عليها في حالة وفاته، لان فقد عائل الأسرة يؤدي إلى فقد الأسرة للدخل، الذي كانت تعتمد عليه في سد حاجياتها اليومية، مما يعرضها لبؤس الحاجة و العوز، خاصة إذا كانوا غير قادرين على العمل، مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة¹.

و هم حسب المادة 67 من القانون 11/83:

✓ زوج المؤمن له.

✓ الأولاد المكفولين كما هم محددون في التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي و الذي يقل عمرهم عن 18 سنة، كما يعتبر أيضا من الأولاد المكفولين، الأولاد الذين يقل سنهم عن 21 سنة ، و أبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأولاد الذين يقل سنهم عن 21 سنة و مازالوا يواصلون الدراسة، البنات دون دخل أي كان عمرهم، الأولاد أيا كان عمرهم الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

✓ أصول المؤمن له أو أصول زوجة المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش المتقاعد.

و تقدر قيمة منحة الوفاة طبقا لنص المادة 48 من القانون رقم 83-11 باثني عشر مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب².

¹ محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014-2015، ص 19.

² أنظر المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 3 جويلية 1983.

إضافة إلى ذلك فقد نص نظام التقاعد على انه إذا توفي الموظف أثناء وجوده بالخدمة أو خارجها ، فيعطى لعائلته، أو ذوي الحقوق راتبا قاعديا من الراتب الأصلي.

يقصد بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف أو معاش الأيلولة، و هي تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها أفراد الأسرة من المخاطر الاقتصادية التي تهدد استقرارها نتيجة وفاة الموظف، و أيضا تجسيدا لفكرة الضمان الاجتماعي¹.

حيث نصت المادة 32 من الأمر 66-133 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية، على انه " ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد و يستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي"، و في حالة وفاة الموظف يستفيد ذوي حقوقه من تعويض الوفاة².

و تجدر الإشارة أن الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية لم يشر إلى التأمين على الوفاة ، حيث أشار فقط في المادة 33 منه إلى حق الموظفين في التقاعد و الحماية الاجتماعية.

أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ففي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في المعاش أو ريع الوفاة مادية المفعول، و مستمرة لذوي الحقوق وفقا لنص المادتين 52 و 57 من القانون 13/83، و يكيف الحادث على انه حادث عمل إذا كان مطابقا لما جاء فيه في نص المادة 07 من القانون السالف الذكر³.

¹ جمال قروف، " الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب"، مجلة الفكر القانوني و السياسي، جامعة سكيكدة، المجلد 6، العدد 01، 2022، ص 87.

² أنظر المادة 32 ، من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

³ أنظر المادة 6 مكرر فقرة 4 من الأمر 13/97، المؤرخ في 31/ماي/1997، المعدل و المتمم للقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد.

الفرع الثاني: طرق إثبات الوفاة و الآثار المترتبة عنها.

أولا: طرق إثبات الوفاة:

الوفاة يثبتها أهل الخبرة، بحيث لا يكفي وصول برقية إلى الجهة التي يعمل بها الموظف، أو سماع خبر الوفاة في الإذاعة أو قراءتها في الصحف، و إنما يعتمد قرار الوفاة من تاريخ حدوثه¹.

و ذلك بموجب وثيقة رسمية في حالة الموت الطبيعي، فيتم إثبات الوفاة من طرف طبيب مرخص له بالممارسة عن طريق شهادة طبية عملا بأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي 16-80 المؤرخ في 24 فبراير 2016 لنموذج الشهادة الطبية للوفاة².

و حتى يتم إثبات الوفاة للموظف، يقوم ذوو الحقوق (الورثة) بتبليغ إدارته المستخدمة شهادة الوفاة التي على أساسها تقوم هذه الأخيرة بإعداد قرار الشطب بسبب الوفاة، و إيداعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة مرفقا بنسخة من شهادة الوفاة، و تبليغه لمصالح الوظيفة العمومية المختصة لاستكمال عملية الرقابة اللاحقة المنوطة بها³.

على أساس ما تقدم اعتبر المشرع الجزائري في نص المادة 216 من الأمر 06-03 ، الوفاة حالة من حالات انتهاء الخدمة دون تدخل من الإدارة و لا الموظف العام، و التي لا يترتب عليها أي التزامات قانونية للإدارة ، إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة، حيث تنص في هذا الخصوص المادة 47 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على : " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي الحقوق المؤمن له المتوفي، المعرفين في المادة 67 أدناه منحة الوفاة"، و كذا المادة 52 من القانون

¹ عبد الكريم بلعربي و توفيق نعيمي، مرجع سابق، ص 201.

² أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 16-80 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1437، الموافق لـ 24 فبراير سنة 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة في فبراير 2016، ص 14.

³ طاهر بوشيبية، أنماط التوظيف و إنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016-2017، ص 255.

83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية التي نصت على : " إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق، وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48-49-50 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹.

ثانيا: الآثار المترتبة على الوفاة.

1. شطب الموظف من القائمة الاسمية لمستخدمي المؤسسة أو الإدارة العمومية ، و هو الإجراء الذي ينهي كليا العلاقة الوظيفية بين الموظف الهالك و الإدارة.
2. توقيف راتب الموظف الهالك، و ذلك لكون الراتب يكون مقابل عمل مؤدى وفقا لأحكام المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
3. تكفل مصالح الضمان الاجتماعي، بإفادة ذوي الحقوق بمبلغ منحة الوفاة وفقا لأحكام المادة 49 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.
4. منح ذوو الحقوق مخلفات الرواتب و العلاوات إذا ما كان الموظف مدينا للإدارة بها.
5. عدم إمكانية استخلاف الموظف الهالك بأحد ورثته لشغل المنصب الذي كان يشغله، باعتبار الوظائف العامة لا تقبل التوريث².

¹ أنظر المادة 47، من القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية،

الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

² الطاهر بوشيبية، مرجع سابق، ص 255.

ملخص الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستنتج أن الخدمة العمومية قد تنتهي بطريقة عادية غير تأديبية.

لقد حدد المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 06-03 الحالات الغير تأديبية لإنهاء الخدمة العمومية، حيث تتمثل هذه الحالات في الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، باعتبارها طلب كتابي يفصح فيه الموظف عن رغبته في إنهاء الخدمة الوظيفية قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد.

كما تنتهي أيضا العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة المستخدمة، عن طريق الإحالة على التقاعد، حيث يعتبر هذا الأخير حقا قانونيا من حقوق الموظف.

أما الوفاة فهي حالة من حالات إنهاء الخدمة العمومية بشكل دائم، باعتبارها حالة واضحة لإنهاء الخدمة العمومية، و تكون خارجة عن إرادة الموظف، و تكون بإرادة الله عز وجل.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع الحالات القانونية لإنهاء الخدمة العمومية في قانون الوظيفة العمومية، وقفنا على أهم الأسباب التي وضعها المشرع لإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، حيث تكون هذه الأسباب تأديبية تتجسد في فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها و فقدان الحقوق المدنية و العزل و التسريح ، كما تكون غير تأديبية تتمثل في الاستقالة المقبولة بصفة قانونية و الإحالة على التقاعد و الوفاة.

حيث توصلنا في موضوع بحثنا إلى العديد من النتائج و بعض التوصيات.

- النتائج:

- ✓ تتقطع العلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف عن طريق التأديب، و يكون في حالة فقدان الجنسية أو التجريد منها. وفق شروط منصوص عليها في الأمر 01-05، مع العلم أن فقد الجنسية يكون للجزائري ذو الجنسية الأصلية، و التجريد يكون بالنسبة للأجنبي المتجنس.
- ✓ تنتهي الخدمة العمومية عن طريق فقدان الحقوق المدنية و هذا عند ارتكاب الموظف جناية أو جنحة، حيث يحرم هذا الأخير من حقوقه المدنية و بالتالي يفقد صفة موظف تلقائيا.
- ✓ يكون العزل و التسريح سببان من أسباب فقدان الموظف لوظيفته، حيث يعتبر العزل إجراء تقوم به السلطة المختصة بالتعيين عند إهمال الموظف لمنصبه، كما أن التسريح يعتبر عقوبة من الدرجة الرابعة يؤدي بالموظف إلى فقدان وظيفته نتيجة ارتكاب أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة.
- ✓ تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف و الجهة الإدارية التابع لها لأسباب غير تأديبية تتمثل في الاستقالة بصفة قانونية ، حيث تكون إفصاح عن رغبة إرادة الموظف في إنهاء الخدمة.

خاتمة

- ✓ إن الإحالة على التقاعد حق من حقوق الموظف، و هي حالة من الحالات الطبيعية المؤدية إلى إنهاء الخدمة العمومية للموظف، و تتوفر هذه الحالة لا بد من وجود شرطين هما بلوغ السن و المدة القانونية للعمل.
- ✓ الوفاة حالة طبيعية واضحة خارجة عن إرادة الموظف و الإدارة باعتبارها قوة قاهرة.
- من خلال هذه النتائج المستخلصة يفقد الموظف صفته كموظف عمومي، و بالتالي ينهي مساره المهني و يقطع علاقته مع الإدارة المستخدمة.

- الاقتراحات:

- ✓ ضرورة إعادة النظر في الأمر 03/06، خاصة في مجال ضمانات الموظف عند تسريحه، و بالأخص عند عزله، كما أن المشرع لم يفصل في إجراء العزل بشكل دقيق، و إنما اكتفى فقط بوصفه في المادة 184، و لهذا يجب تعديل الأمر 03/06 لمواكبة التطورات الجديدة و المستجدات التي شهدتها الجزائر مؤخرًا.
- ✓ عندما يعزل الموظف أو يسرح من وظيفته لا يمكن له أن يشغل وظائف إدارية أخرى، هذه النقطة بالذات يجب إعادة النظر فيها ، لان هذا يعتبر إجحاف و ظلم في حق الموظف.
- ✓ السلطة المخول لها صلاحيات التعيين هي نفسها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي عند تأديب الموظف، أو عند قبول إستقالته، يمكن اقتراح أو وضع لجنة إدارية أخرى لتأديب الموظف، و هذا لضمان و حماية حقوق الموظف.
- ✓ ضرورة تفعيل آليات حماية حقوق الموظف من تعسف الإدارة لأنها هي صاحبة السلطة.

الملاحق

نموذج عن طلب الإستقالة المقبولة بصفة قانونية.

بجاية في

اللقب والاسم:

رقم الهاتف:

البريد الإلكتروني:

إلى السيد:

الموضوع: طلب استقالة من الوظيفة.

سيدي المدير، (أو المسؤول... حسب طبيعة الوظيفة والمنصب المشغول)،

يؤسفني أن أتقدم إلى سيادتكم الموقرة، بطلبي هذا المتمثل في طلب الاستقالة من منصب

..... الذي أشغله منذ تنصبي بتاريخ

أحيطكم علما، سيدي المدير، أن سبب طلبي هذا يعود لأسباب شخصية تتمثل في

(الأسباب كثيرة مثلا النجاح في مسابقة، السفر، المرض، مشاكل في الوظيفة مع الموظفين... إلخ).

أشكركم سيدي المدير على كل ما قدمتموه لشخصي خلال الفترة التي قضيتها في المؤسسة

(أو الإدارة...)، وأبقى ممتنا لكم لقاء المعاملة الحسنة التي لقيتها منكم والخبرة التي تحصلت

عليها. (هذه الفقرة في حالة ما كانت الاستقالة لا ترجع إلى مشاكل مع المسؤول بحد ذاته).

أرجو من سيادتكم المحترمة قبول طلبي في الاستقالة عملا بأحكام المواد 217 إلى 220 من

الأمر 03-06 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

في انتظار ردكم، تقبلوا سيدي، فائق عبارات التقدير والاحترام.

إمضاء المعني

نموذج عن طلب الإحالة على

التقاعد

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: المصادر.

1. القوانين العادية.

- القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403هـ، الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 56، الصادر يوليو 1983.
- القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر 5 جويلية 1983.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادر 3 جويلية 1983.

2. الأوامر.

- الأمر 66-133، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر 8 جوان 1966.
- الأمر 66-156، المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 8 يوليو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية ، العدد 45، الصادر في يوليو 1966.
- الأمر 97/13، المؤرخ في 24 محرم عام 1418 هـ، الموافق لـ 31 مايو سنة 1997، يعدل و يتمم القانون رقم 83/12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 ، الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، و المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية ، العدد 38، الصادر في مايو 1997.
- الأمر رقم 70/86، المؤرخ في 17 شوال 1390 الموافق لـ 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005.
- الأمر 06-03، المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427، الموافق لـ 16 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر 16 يوليو 2006.

3. المراسيم التنفيذية و الرئاسية

أ. المراسيم الرئاسية

– المرسوم الرئاسي 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985 الموافق ل 1 رجب 1405، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 1، الصادرة في مارس 1985.

ب. المراسيم التنفيذية

– المرسوم التنفيذي رقم 317/98، المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998، العدد 74.

– المرسوم التنفيذي 16-80، المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1437، الموافق لـ 24 فبراير سنة 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة في فبراير 2016.

ثانيا : المراجع.

1. الكتب:

– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، الجزء الثاني ، الجزائر.

– سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

– سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

– عبد الحفيظ بن عبيدة، الجنسية و مراكز الأجانب في الفقه و التشريع الجزائري، دار هومة، 2005، الجزائر.

قائمة المصادر و المراجع

– عبد الرسول الأسدي، الجنسية و العلاقات الدولية، طبعة ثانية، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية،بيروت، 2011.

– هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

– هشام صادق، الجنسية و مركز الأجانب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2006.

2. الأطروحات و المذكرات.

أ. أطروحات دكتوراه:

– عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود مهري، تيزي وزو، 2016.

– علي العرنان، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة ،2012-2013.

– فريدة بن يونس، تنفيذ الأحكام الجنائية، رسالة دكتوراه، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.

– مريم زيان، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018.

ب. مذكرات الماجستير:

– عبد القادر لعدي، المعالجة القانونية لحق الجنسية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، الجامعة الإفريقية العقيد أحمد دراية، أدرار، سنة 2011.

– عطا الله بوحميده، الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل " دراسة مقارنة "، رسالة ماجستير، الجزائر، 1989-1990.

– علي موصدق، الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة جيلالي إلياس، سيدي بلعباس، 2017-2018.

قائمة المصادر و المراجع

- لخضر دياب، العقوبة التكميلية بين النظريتين - التقليدية و الحديثة، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2012-2013.
- طاهر بوشيبة، أنماط التوظيف و إنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجيستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016-2017.

ج. مذكرات الماستر.

- حاتم هروال، الجنسية الجزائرية للشخص الطبيعي ما بين التمتع و الزوال في ظل الأمر 05/01 ، و في ظل التعديل الدستوري 2016، مذكرة ماستر، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017-2018.
- سماح دبي، إسقاط الجنسية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر ، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2019-2020.
- محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014-2015.

4. المقالات:

- بدري مباركة، " التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، جامعة سعيدة، العدد 06، 2014.
- جمال قروف، " الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب"، مجلة الفكر القانوني و السياسي، جامعة سكيكدة، المجلد 6، العدد 01، 2022.
- خديجة مرابط، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المركز الجامعي نور البشير، المجلد 1، العدد 08، ديسمبر 2017.

قائمة المصادر و المراجع

- ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب"، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، المجلد 13، العدد 1، 2021.
- طاهر بوشيبية، "العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري"، مجلة آفاق علمية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، المجلد 13، العدد 1، 2021..
- عبد الكريم بلعربي، "الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسية و القانون، العدد 16، جانفي 2017، ص 198.
- محمد بن أعراب ، قيروود سهام ، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية، قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، دراسات في الوظيفة العامة ، جامعة سطيف 02 ، المجلد 03 ، العدد 1 ، جوان 2018.
- مريم زيان، " نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد، بموجب القرار رقم 16/15، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدية القانونية، المجلد 4، العدد 1، 2020.
- مفيدة قياقية " أثر الحكم الجزائري على الوضع الوظيفي للموظف " مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، المجلد 1، العدد 46، ديسمبر 2016.
- مهدي بخدة، "النظام القانوني للاستقالة- دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11، العدد 02، 2019.
- نورة طلحة، " مدى تبعية النظام التأديبي للموظف العام للنظام الجزائري في الجزائر "، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، جامعة جيلالي ليسانس، جامعة سيدي بلعباس، المجلد 5، العدد 1، 2019.

5. المطبوعات:

- جمال قروف، محاضرات في الوظيفة العمومية، المحاضرات الأخيرة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2021-2022.
- صلاح الدين بوجلال، محاضرات في مادة الجنسية، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سطيف 2، 2013-2014.

قائمة المصادر و المراجع

- مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق ، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2017-2018.
- نور الدين سوداني، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الثالثة تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2022/2021.

الفهرس

08	مقدمة
12	الفصل الأول: الحالات التأديبية لإنهاء الخدمة العمومية.....
13	المبحث الأول : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها و فقدان الحقوق المدنية.....
13	المطلب الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها.....
14	الفرع الأول: مفهوم الجنسية و طرق إكتسابها.....
20	الفرع الثاني: حالات فقدان الجنسية الجزائرية.....
23	الفرع الثالث: حالات التجريد من الجنسية الجزائرية.....
27	المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية.....
28	الفرع الأول: مفهوم الحق المدني.....
28	الفرع الثاني: شروط فقدان الحقوق المدنية.....
32	الفرع الثالث: عقوبة العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية.....
35	المبحث الثاني: إنهاء العلاقة بسبب العزل و التسريح.....
35	المطلب الأول: العزل.....
35	الفرع الأول: تعريف العزل و حالاته.....
37	الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة في عزل الموظف العمومي.....
38	الفرع الثالث: ضمانات عزل الموظف العمومي.....

فهرس المحتويات

39	المطلب الثاني: التسريح.....
39	الفرع الأول: تعريف التسريح.....
41	الفرع الثاني: السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العمومي.....
43	الفرع الثالث: ضمانات تسريح الموظف العمومي.....
45	ملخص الفصل.....
47	الفصل الثاني: الحالات الغير تأديبية لإنهاء الخدمة العمومية.....
48	المبحث الأول: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.....
48	المطلب الأول: مفهوم الاستقالة.....
48	الفرع الأول: تعريف الإستقالة.....
50	الفرع الثاني: شروط الاستقالة.....
54	المطلب الثاني: إجراءات الإستقالة.....
54	الفرع الأول: طلب الاستقالة.....
56	الفرع الثاني: قبول الاستقالة.....
61	المبحث الثاني: الإحالة على التقاعد و الوفاة.....
61	المطلب الأول: الإحالة على التقاعد.....
61	الفرع الأول: تعرف الإحالة على التقاعد و حالاته.....
66	الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على التقاعد.....

فهرس المحتويات

67	المطلب الثاني: الوفاة.....
68	الفرع الأول: تعريف الوفاة.....
70	الفرع الثاني: طرق إثبات الوفاة و الآثار المترتبة عنها.....
72	ملخص الفصل.....
74	خاتمة.....
77	الملاحق.....
87	قائمة المصادر و المراجع.....
95	الفهرس.....