



جامعة 08 ماي 1945 قالمة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص منازعات إدارية

قسم العلوم القانونية والإدارية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية

## فقران صفة الموظف في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:

الدكتور: شاوش حميد

إعداد الطلبة:

1/ مسعودي عادل

2/ بليلي صبرين

### تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
1	د. العايب سامية	جامعة 8 ماي 1945	محاضر - أ-	رئيسا
2	د. شاوش حميد	جامعة 8 ماي 1945	محاضر - ب-	مشرفا
3	د. نجار لوييزة	جامعة 8 ماي 1945	محاضر - ب-	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2016

# شكرنا وإعترافنا

الحمد لله ولي التوفيق، الذي وفقنا على إتمام هذا العمل،  
نتقدم بشكرنا الخالص للأستاذ المشرف:

الدكتور: " عمير شاوش "

الذي أعاننا على هذه المذكرة ومنحنا من وقته وجهده وعلمه وكان

الناصر والموجه لنا، فله كل الشكر والإمتنان

إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام الذين أخذوا عناء قراءة وتقويم المذكرة.

كما نتقدم بشكرنا إلى أساتذتنا الكرام بقسم العلوم القانونية والإدارية

بجامعة قلمة، على ما قدموه لنا في مشوارنا الدراسي

كما نتقدم بالشكر إلى كل من مرر لنا يد العون من قريب أو من بعيد

أهري عملي المتواضع هذا إلى أجلي من كنوز الدنيا  
إلى أُمِّي الحبيبة

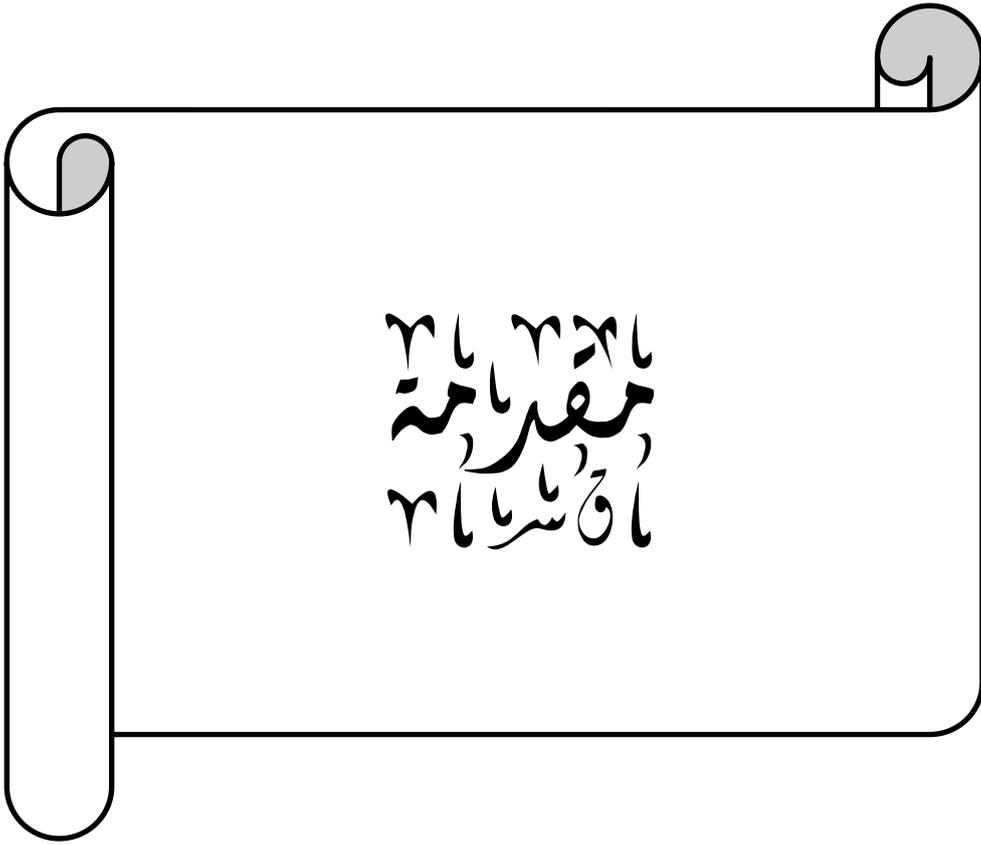
التي عملتني وهنا على وهن والتي تعبت وسهرت من أجل راحتي ومستقبلي فאלلهمّ لا  
تجعلني بها شقياً، وإلى  
أبي الغالي  
الذي لم يبخل عليّ ولم يبالي بتعبه لراحتي  
وإلى إخوتي وعائلتي وكل أصدقائي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
أَمْرٌ بِالْحَقِّ وَالْجَوْدِ

أهل البيت  
عليهم السلام

أهدي ثمرة عملي هذا إلى من ربياني وأخذوا بيدي وأنا را لي  
الطريق إلى العلم  
أُمِّي وأبِي الغالِيين  
وإلى إخوتي الأَعْزاء،  
وإلى كل من ساندني ووقف بجانبِي، صديقاتي وأصدقائي،  
إلى كل من كان النجاح طريقه، والتفوق هدفه إليكم جميع الشكر والتقدير  
والإحترام.

أهل البيت  
عليهم السلام



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
مَقْرَأَةٌ  
مِنْ كِتَابِ اللَّهِ

أصبحت المجتمعات الحديثة قائمة على الإدارة والتنظيم، وبات وجود المؤسسات والإدارات العمومية أمرا غاية في الأهمية، فهذه الأخيرة تعبر عن إرادة الدولة وتصرفاتها، وعليه كان لا بد من الوقوف على تنظيمها والسهر على حسن سيرها، وكما هو معلوم فإن هذه المؤسسات والإدارات تحتاج لمن يسيرها لتقدم خدماتها تحقيقا للمنفعة العامة.

يكمن تحقيق النفع العام لصالح المواطنين عن طريق المؤسسات والإدارات العمومية، لذلك أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لتلك المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك من خلال سن قوانين وتنظيمات في هذا المجال، ولعل أن من أهم التنظيمات التي عمل المشرع الجزائري على العناية بها تلك المتعلقة بتسيير وتنظيم الأفراد المنتمين لها والذين أطلق عليهم تسمية الموظفين العموميين، المرتبطين بالإدارة بعلاقة لائحية تنظيمية في ظل نظام وظيفة عمومية مغلق؛ الذي من بين مميزاته استمرار الموظف العمومي في وظيفته التي يشغلها.

تستخدم الدولة الموظفين العموميين من أجل تسيير مصالحها، وعليه كان لا بد من وضع نظام للوظيفة العامة يحكم وينظم العلاقة بين الموظفين والإدارة المستخدمة، وقد كان الأمر رقم 133/66 الصادر في 02 جوان 1966 أول من نظم الوظيفة العمومية، صدر بعده المرسوم رقم 59/85 الصادر في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تلاه الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العمومية القانون<sup>1</sup>.

وقد كان ظهور هذه القوانين نتيجة لمتغيرات وظروف كان الهدف منها وضع قانون مستقل يعنى بالموظفين التابعين للإدارات العمومية فقط، وهذا ما تجلى بصدور الأمر 03/06، الذي جاء بمجموعة من النصوص تنظم الحياة المهنية للموظفين مبينة حقوقهم وواجباتهم.

وعليه فعلاقة الموظف العمومي بالإدارة في الجزائر، وعلى غرار الكثير من التشريعات هي علاقة قانونية تنظيمية، مما يعني أن أحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تقرضه من التزامات مستمدة من نصوص القانون بمختلف درجاته.

<sup>1</sup> الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

اعترف هذا الأمر للموظف العمومي بمجموعة من الحقوق، من بينها حقه في التوقف عن ممارسة وظيفته، ووضع عليه التزامات، تشكل مخالفتها أخطاء تأديبية تعرضه للمساءلة حسب درجة الخطأ الذي ارتكبه.

### الإشكالية المطروحة:

رغم أن علاقة الموظف بالإدارة تكون دائمة كقاعدة عامة، إلا أن مقتضيات القانون والواقع قد تعرض هذه العلاقة للانقطاع بصفة نهائية، بالتالي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف. من خلال ماسبق يطرح التساؤل التالي كيف نظم المشرع الحالات المؤدية إلى فقدان صفة الموظف وما هي أهم الآثار المترتبة عنها؟

للإجابة على هذه الإشكالية إتبعنا المنهج التحليلي الوصفي، لإبراز الحالات القانونية التي تفقد فيها صفة الموظف، وذلك بتحليل النصوص القانونية وتوظيفها في دراسة هذه الحالات، وتوضيحها.

للبحث أهمية علمية وأخرى عملية.

**الأهمية العلمية:** تتمثل الأهمية العلمية للموضوع في ارتباطه المباشر بالمسار الوظيفي للموظف العمومي، ذلك أن هذا الأخير يتمتع بالحق في التخلي عن ممارسة نشاطه الوظيفي بطريقة قانونية، كما أنه مساره المهني قد يتوقف بمقتضى توقيع عقوبات تأديبية عليه أو صدور أحكام قضائية ضده، والآثار التي تنتجها سواء بالنسبة للموظف العمومي أو للإدارة.

**الأهمية العملية:** تكمن الأهمية العملية في مدى مسايرة الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في تنظيم الحياة المهنية للموظفين، من خلال تنظيم حقهم في التخلي عن وظائفهم سواء بقوة القانون أو بالإرادة المنفردة للإدارة من جهة، ومن جهة أخرى مدى الحفاظ على سير المرفق العمومي بانتظام واطراد نتيجة لترك الموظف لمنصبه، والتعرف على آثارها، ومحاولة الوصول إلى تقديم إقتراحات بهذا الشأن.

ونهدف من خلال دراستنا لهذا الموضوع محاولة تحديد الحالات المؤدية لفقدان صفة الموظف ومعرفة أهم الآثار المترتبة عنها.

إن أسباب إختيارنا للموضوع كانت لأسباب ذاتية وموضوعية

**فالأسباب الذاتية:** الرغبة في دراسة هذا الموضوع لما فيه اتصال مع الحياة الوظيفية لكل موظف مهما كانت رتبته أو وظيفته والتي يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

**أما الأسباب الموضوعية:** نظرا لما تعرفه المراجع في هذا المجال من نقص في تحليل مثل هذه الحالات في مجال الوظيفة العامة وخاصة الإجراءات المتعلقة بهذه الحالات، إذ أنها لا تتطرق إليها إلا قليلا.

وقد تناولت هذا الموضوع عدة دراسات وأبحاث؛ نذكر من بينها: مؤلف الأستاذ الدكتور عمار بوضياف بعنوان الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، حيث تناول انتهاء العلاقة الوظيفية بموجب فقدان الجنسية وفقدان الحقوق المدنية، إضافة إلى الاستقالة وما يتعلق بها من أحكام، وكذا كل من التسريح والعزل والإحالة على التقاعد.

والأستاذ هاشمي خرفي في كتابه الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الذي تناول الانقطاع النهائي عن الوظيفة وحصره في عاملين عاديين هما التقاعد والاستقالة وعاملين إستثنائيين هما العزل والتسريح.

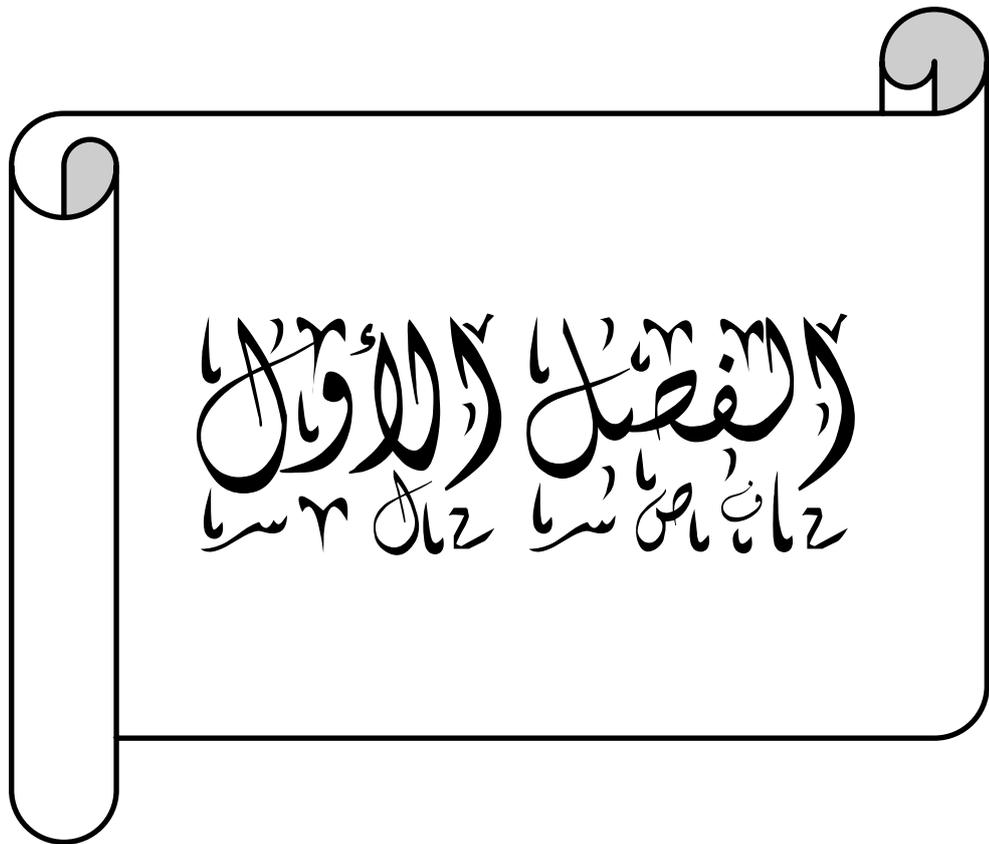
أما عن المذكرات فقد تطرق إليه الطالب محمد ريقط بعنوان نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية حيث درس أسباب نهاية الحياة الوظيفية للموظف العمومي وقسمها إلى نهاية عادية تتقرر بموجب النهاية الإرادية والنهائية غير الإرادية، ونهاية غير عادية تتقرر التسريح والعزل.

وقد واجهتنا صعوبات من أهمها قلة المراجع المتخصصة في هذا البحث، وكذا شح النصوص القانونية المتعلقة بالإجراءات، وعدم صدور كل التنظيمات الخاصة بها، ما دفع بنا إلى اللجوء إلى الإدارات العمومية للحصول على تلك التنظيمات.

ولدراسة هذا الموضوع فقد قمنا بتقسيم الموضوع تقسيماً ثنائياً من حيث الفصول والمباحث والمطالب كما يلي:

**الفصل الأول:** فقدان صفة الموظف بصفة عادية، قسمناه إلى مبحثين، تناول المبحث الأول فقدان صفة الموظف بصفة إرادية، درسنا فيه في مطلبين التقاعد والاستقالة، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه فقدان صفة الموظف بصفة لإرادية في مطلبين على التوالي هما العجز والوفاء مع بيان الآثار المترتبة عن كل حالة.

**الفصل الثاني:** فقدان صفة الموظف بصفة غير عادية، تطرقنا فيه في مبحثين على التوالي إلى العزل كمطلب أول والتسريح في المطلب الثاني مع ذكر الآثار المترتبة عنهما، وخصصنا المبحث الثاني إلى الأسباب الغير التأديبية حيث قسمناه كما يلي: المطلب الأول فقدان الجنسية وفي المطلب الثاني فقدان الحقوق المدنية والسياسية، مع الإشارة إلى الآثار الناتجة عنها.



## الفصل الأول

## فقدان صفة الموظف بصفة عادية

يعني بفقدان صفة الموظف بصفة عادية، عدم بقاء الموظف العمومي متمتعاً بهذه الصفة، وهي نتيجة حتمية عند توفر الأسباب بشروطها فتنتهي بها علاقة الموظف العمومي بالإدارة، وقد حددها المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، لتكون الطريق العادي المنهي للخدمة ومنه فقدان صفة الموظف، حيث لا يمكن للموظف الإستمرار بعدها في أداء وظيفته و يكون غير مرتبط بإدارته.

ويمكن إعتبار الحالات العادية لفقدان صفة الموظف كمايلي: التقاعد وهو طريق عادي حيث تتوفر السن القانوني أو سنوات الخدمة المحتسبة في التقاعد يحال مباشرة الموظف للتقاعد، والطريق الثاني هو الإستقالة، وهي تصريح من الموظف بترك منصبه، وهاتين الحالتين تعتبران إراديتان بحكم وجود إرادة فيها سواء من طرف الموظف أو الإدارة.

وهناك طرق غير إرادية لا يكون للموظف أو الإدارة إرادة فيها تتمثل في الوفاة المنهية لصفة الموظف مباشرة عند حدوثها، وطريق آخر وإن كان المشرع لم ينص عليه في قانون الوظيفة العمومية لكن يمكن إعتباره حالة مؤدية إلى فقدان صفة الموظف وهو العجز وقد نص عليه قانون التأمينات الإجتماعية وقانون التقاعد، فالموظف عندما يكون عاجزاً عن تأدية مهامه فالأكيد أنه سيترك منصبه. وقد رتب المشرع آثاراً على كل حالة من الحالات السابق ذكرها؛ وعليه ولدراستها فقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، سنتطرق في المبحث الأول إلى فقدان صفة الموظف بصفة إرادية، وسندرس في المبحث الثاني فقدان صفة الموظف بصفة لا إرادية.

## المبحث الأول

## فقدان صفة الموظف بصفة إرادية

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري، التقاعد والإستقالة من بين الحالات التي تكون سببا في فقدان صفة الموظف، حيث يعتبران من الطرق العادية والإرادية لذلك، فالموظف يمكنه التوقف عن ممارسة نشاطه الوظيفي تلقائيا عند بلوغه سنا معينة أو حتى قبل ذلك حينما يقرر التوقف عن الوظيفة مسبقا أي قبل بلوغ السن القانوني، بعد تقديم طلب منه، وهذا النوع من النهاية التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف، تعرف بالتقاعد. وهناك طريقة أخرى لفقدان صفة الموظف تعرف بالاستقالة، والتي يفصح فيها الموظف عن رغبته في التخلي عن منصبه الوظيفي؛ ولكلا الحالتين أنواع وإجراءات وشروط وأثار، وسنبين كل منها في مطلبين إثنين على التوالي كمايلي: الإحالة على التقاعد والإستقالة.

## المطلب الأول

## الإحالة على التقاعد

نص المشرع الجزائري على التقاعد في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، في بابه العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة، في نص المادة 216؛ لم يعط المشرع تعريفا له واعتبره من الحالات التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف، وذلك بعد بلوغ الموظف لسن محددة وهي في الغالب تقدر بـ 60 سنة، فالخروج النهائي من الوظيفة يتم في هذه الحالة بصفة تلقائية عند بلوغ الموظف هذا السن<sup>1</sup>.

وقد حدد المشرع الجزائري سن الستين سنة للتقاعد كقاعدة عامة تنتهي بها العلاقة بين الموظف والإدارة العمومية بصفة عادية، حيث من المفترض أن الموظف لم يعد قادرا على تحمل أعباء وظيفته، وهذا بغض النظر عن الجهة طالبة إنهاء علاقة العمل، فانهاء الخدمة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة الوظيفية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، 2012/2013، ص 346.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 340.

ويجوز للمشرع من حيث المبدأ ولا اعتبارات تتعلق بكل وظيفة أن يضع أكثر من سن واحدة للتقاعد<sup>1</sup>.

غير أن هذه القاعدة تعرف استثناء، حيث لا يطبق شرط السن بالنسبة لبعض الحالات التي نص عليها القانون المتعلق بالتقاعد. وسنتطرق إلى مفهوم التقاعد في الفرع الأول، وإلى كيفية التقاعد والآثار المترتبة عليه في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: مفهوم التقاعد

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفاً للتقاعد، غير أن هذا لم يمنع من وضع تعريفات له وعليه سنحاول في هذا الفرع جمع تعريفات للتقاعد من أجل التعرف على هذه الوضعية التي تنقطع بها علاقة الموظف بإدارته المستخدمة.

### أولاً: تعريف التقاعد

"هو مصطلح مترجم من اللغة الانجليزية Retirement وقد كان ظهوره في القرن السابع أين بدأ ظهور هذه الحالة، ومعنى الفعل تقاعد هو الجلوس أو الإمتناع ويقابله الفعل retire بالانجليزية ويعني التوقف عن العمل في نهاية الحياة العملية. في حين أن المعاش التقاعدي أو مايقابله من مصطلح Retraiter فهو مقدار من المال تدفعه الحكومة أو الصندوق الوطني للتقاعد، بانتظام لشخص سبق له العمل لمدة معينة ومحسوبة تقاعد أو مريض مرض لا يستطيع مواصلة عمله."<sup>2</sup>

وفي غياب تعريفات من المشرع للتقاعد، فقد حاولنا باجتهادنا جمع تعريفات له؛ فقد عرفه سعد نواف العنزي بأنه: "قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف متى بلغ سناً معينة أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة على أن يخصص له راتباً تقاعدياً"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، سنة 2015، ص 168.

<sup>2</sup> زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات -دراسة ميدانية بولاية بسكرة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص 11.

<sup>3</sup> سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 345.

وعرفه فوزي حبيش بأنه: "إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائيا من الملاك، على أن يخصص له معاش تقاعدي"<sup>1</sup>.

وقد عرف كمال رحماوي الإحالة على التقاعد بأنها: "قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف"<sup>2</sup>.

ومنه فإن التقاعد هو فك الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة متى توفر في الموظف الشروط القانونية المتعلقة بالسن أو قيامه بالخدمة لفترة معينة تقبل في احتساب فترة التقاعد وفقا للتنظيم المعمول به، حيث يؤدي فك هذه الرابطة عن طريق التقاعد إلى فقدان صفة الموظف.

والتقاعد هو حق مكفول للموظف العام بنص المادة 33 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بنصها: "للموظف الحق في الحماية الإجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"<sup>3</sup>.

و كقاعدة عامة، عندما يصل الموظف لسن التقاعد والمحدد ب 60 سنة، وذلك لأغلبية الموظفين المنتمين لمصلحة العمل"<sup>4</sup>.

### ثانيا: أنواع التقاعد

للتقاعد ثلاثة أنواع، وهي التقاعد العادي، التقاعد المسبق، والتقاعد النسبي، وسنوضح هذه الأنواع مع تبيان شروطها كالاتي:

#### 1. التقاعد العادي:

وهو من الحقوق الأساسية للموظف، إذ يعتبر نهاية طبيعية لعلاقة الموظف بالإدارة، وذلك بعد بلوغه السن القانوني والمحدد ب 60 سنة للرجال والنساء على حد سواء، وتجدر الإشارة إلى أن إحالة المرأة العاملة على التقاعد في سن 55 سنة تشكل بالفعل ميزة تقديرية إذ لا يمكن أن تتم إلا بطلب منها"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1991، ص 348.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 45.

<sup>3</sup> حددتها المادة 33، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 06.

<sup>4</sup> Jean-François la chaume, la fonction public, Dalloz, paris 1998, page 113.

<sup>5</sup> تعليمة الوزير الأول، رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013، الخاصة بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد.

ويستفيد الموظف من التقاعد العادي بعد تمام سنوات خدمة معينة؛ غير أنه يمكن للموظف أو الموظفة تمديد سن التقاعد بطلب منه في الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، وتحدد هذه الوظائف عن طريق قوائم بواسطة التنظيم<sup>1</sup>.

## 2. التقاعد المسبق:

استحدث المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 يونيو 1994، هذا النوع من التقاعد، وهو يعني بالأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية، وقد كان هذا النوع مطبقا في المؤسسات الإقتصادية مع إمكانية العمل به في المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص، إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 317/98 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>. وليستفيد الموظف من التقاعد المسبق، لابد من استيفاء شروط<sup>3</sup>:

- بلوغ سن 50 سنة على الأقل للرجال، وسن 45 سنة على الأقل بالنسبة للنساء، على أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤثر عليها السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للإعتماد في التقاعد المسبق يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكونوا دفعوا اشتراكات الضمان الإجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها الثلاث سنوات السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق.
- أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، تؤثر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين.

<sup>1</sup> حددتها المادة الرابعة، القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 78، المؤرخة في 01 جانفي 2016، ص 04.

<sup>2</sup> محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014/2015، ص 10-11.

<sup>3</sup> حددتها المادة الرابعة، المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية العدد 74، المؤرخة في 05 أكتوبر 1998، ص 11.

غير أنه من خلال التعديلات التي أجراها المشرع على القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، آخرها القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 في مادته الثالثة حيث نصت في فقرتها الأولى على: "يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب".

وعليه فقد ضيق المشرع من مجال الإستفادة من التقاعد المسبق وجعله لمن يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة.

3. **التقاعد النسبي:** تضمن المرسوم التنفيذي رقم 119/95 التقاعد النسبي، غير أنه اقتصر على فئة الإطارات السامية في الدولة الذي كان يعتبر بمثابة امتياز لها، لكن بصدور الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 01/07/1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 وسع من مجال تطبيق هذا النوع من التقاعد ليشمل بذلك كافة العمال والموظفين العموميين.

وعن شروط التقاعد النسبي فلا بد من بلوغ الموظف لسن الخمسين سنة، بعد أن يكون قد قضى فترة عمل مدتها 20 سنة على الأقل، وبالنسبة للنساء فهي 15 سنة نتج خلالها دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي<sup>1</sup>.

للموظف وحده صلاحية طلب الإحالة على التقاعد النسبي دون الإدارة، فتمتى انفردت الإدارة المستخدمة بقرار إحالة الموظف على التقاعد النسبي، كان قرارها باطلا وعديم الأثر<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: كفيات الإحالة على التقاعد والآثار المترتبة عليه

وضع المشرع الجزائري كفيات يتم بموجبها الإحالة على التقاعد بمختلف أنواعه، وتترتب عنها آثار سواء بالنسبة للموظف العمومي الذي أحيل على التقاعد، أو بالنسبة للإدارة العمومية أو المؤسسة المعنية.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، د م ج 1998، الجزائر، ص 137.

<sup>2</sup> حددتها المادة السادسة مكرر، الأمر رقم 13/97 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 04 يونيو 1997، ص 03.

أولاً: كفيات الإحالة على التقاعد العادي والآثار المترتبة عليه

حدد المشرع الجزائري كفيات الإحالة على التقاعد العادي، كما بين جملة من الآثار تترتب عليه وسنحاول التطرق إلى كل من كفيات الإحالة عليه وآثاره.

### 1) كفيات الإحالة على التقاعد العادي

باستقراء نص المادة 216 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في فقرتها الأخيرة، التي نصت: " يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين"، نستنتج بأن إجراء الإحالة على التقاعد يتم بواسطة السلطة التي تملك صلاحية التعيين بعد أن تتوفر الشروط القانونية اللازمة للتقاعد، لاسيما الشرط المتعلق ببلوغ السن القانوني وإثبات الأقدمية والمستوفية لحقوق الإشتراك ولما يتطلبه نظام التقاعد.

إضافة إلى الشروط السالفة الذكر هناك شروط أخرى تتمثل في احتساب فترة التبرص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه، فترات العطل والغيايات المرخصة قانوناً، الانتداب، وكل وضعية من الوضعيات التي يقضيها الموظف خارج وظيفته ويثبت من خلالها المعني صلاحياته اتجاه نظام التقاعد.

وبمجرد إحالة الموظف العمومي على التقاعد فإن ملفه يحال إلى صندوق التقاعد، من أجل أن ينتج آثاره<sup>1</sup>.

### 2) الآثار المترتبة على التقاعد العادي

أما عن الآثار المترتبة عن الإحالة على التقاعد العادي فهي تخص الموظف العمومي وكذا الإدارة المستخدمة كآتي :

#### أ / آثار التقاعد بالنسبة للموظف العمومي

يفقد المعني بالتقاعد صفة الموظف بعد صدور قرار الإحالة على التقاعد، وهذا أمر منطقي بحكم أن التقاعد من بين الحالات المنهية للخدمة والتي ينتج عنها فقدان صفة الموظف<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 226.

إلا أنه يبقى على الموظف الالتزام ببعض الواجبات التي تكون سارية في حقه حتى بعد انتهاء خدمته، من بينها عدم إفشاء السر المهني<sup>2</sup>. مثلما تنص عليه بعض التنظيمات الخاصة بفئات معينة من الموظفين على ضرورة كتمان السر المهني ولو بعد إنهاء الموظف لمهامه، كما هو الحال في نظام الوظائف العليا في الدولة<sup>3</sup>، كما جاء في نص المادة 23 من المرسوم 59/85: "يجب على العمال أن يتجنبوا جميع الأفعال التي تنتافي والحرمة المرتبطة بمهامهم ولو كان ذلك خارج الخدمة".

علما أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش<sup>4</sup>، حيث جاء في قرار رقم 10001 الصادر بتاريخ 1993/10/11 في قضية (م.أ) ضد الشركة الوطنية للنقل البري مايلي: من المقرر قانونا أنه في جميع الأحوال لا يجوز الإقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتم منح الحصة الأولى من المعاش<sup>5</sup>

إضافة إلى ماسبق، يترتب عن التقاعد شطب الموظف العمومي من قائمة الموظفين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية؛ وبالتالي فإن الموظف سيفقد أحد أهم حقوقه المرتبطة بأداء وظيفته والمتمثل في الراتب.

غير أن المشرع لم يحرمه من الحصول على المقابل وتركه دون راتب وإنما أعطاه الحق في الحصول على معاش التقاعد، وهو مبلغ يسد له من قبل الصندوق الوطني للتقاعد بعد أن يكون قد قضى سبع سنوات ونصف ويكون قد دفع الإشتراكات المخصصة للضمان الإجتماعي، إذ نصت المادة 02 من الأمر 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 في فقرتها الخامسة على: "يتعين على العامل(ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل

<sup>1</sup> حددتها المادة 216، من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> محمد عبد الله الفلاح، أحكام القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2016، ص 202.

<sup>3</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 76.

<sup>4</sup> الطيب بلولة و جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، سنة 2007، ص 121.

<sup>5</sup> المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 10001، مؤرخ في 1993/10/11، قضية (م.أ) ضد الشركة الوطنية للنقل البري، المجلة القضائية، العدد الثالث، 1994، ص 113.

فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5) ، مع دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي<sup>1</sup>.

ويتم حساب المعاش<sup>2</sup> الذي يتحصل عليه الموظف المحال على التقاعد

كمايلي :

$$\frac{\text{الأجر المتوسط } x2.50x \text{ عدد سنوات العمل}}{100}$$

❖ حيث الأجر المتوسط: يكون عادة الأجر المستحق في الثلاث سنوات الأخيرة من الخدمة

❖ 2.50: تستخلص من راتب الموظف الشهري من كل سنة تحسب للتقاعد.

❖ عدد سنوات العمل: هي المدة التي حددها المشرع للتقاعد

لنفرض أن الموظف أجره المتوسط هو 48000.00 دج وأدى 32 سنة من الخدمة

إذن:

$$\frac{48.000.00 \text{ دج} \times 2.50 \times 32}{100}$$

$$= 38400 \text{ دج}$$

بعد ذلك يتم خصم إشتراكات الضمان الإجتماعي المقدر بـ 2% كمايلي:

$$38400 \times 2\% = 768 \text{ دج}$$

هذا المبلغ المتحصل عليه يتم خصمه من مبلغ المعاش:  $38400 - 768 = 37632$

دج، ثم مرحلة خصم الضريبة على الدخل الإجمالي حيث تطبق على الموظفين الذين يفوق

مرتبتهم الأجر الأدنى المضمون المقدر بـ 20000 دج وفقا لسلم ضريبي وضعه المشرع

الضريبي.

بإمكان للموظف أن يتنازل عن مبلغ المعاش المقدم إليه في إطار التقاعد ويجوز

الحجز على معاش التقاعد ضمن نفس الشروط المحددة للأجور<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> حددتها المادة الثانية، القانون 16-15، المرجع السابق، ص 03.

<sup>2</sup> حيث يساوي مبلغ المعاش 80 % من المرتب الذي كان يتقاضاه الموظف في منصبه.

ب / آثار التقاعد بالنسبة للإدارة

يكمُن أثر التقاعد بالنسبة للإدارة العمومية في إعادة استخلاف الشغور الذي يتركه الموظف المحال على التقاعد، عن طريق اللجوء إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل<sup>2</sup>.

ثانيا: **كيفية الإحالة على التقاعد المسبق والآثار المترتبة عليه:**

للتقاعد المسبق إجراءات يجب اتباعها، والتي ينتج عنها آثار:

1- **كيفية الإحالة على التقاعد المسبق:**

ألزم المشرع الإدارة العمومية أو المؤسسة إعداد قائمة تتضمن أسماء الموظفين الذين قد يحالون على التقاعد المسبق، وقد نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية على مايلي: " تعد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية القائمة الإسمية للموظفين الذين قد يحالون على التقاعد المسبق، بعد أخذ رأي اللجنة أو اللجان المتساوية الأعضاء المختصة".  
أما عن التدابير المتخذة فهي تخضع إلى موافقة اللجنة المختصة التي تخضع إلى وصاية السلطة المكلفة بالوظيف العمومي والتي تضم ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية، والوزارة المكلفة بالعمل والوزارة المكلفة بالميزانية<sup>3</sup>.  
وهذا النوع من التقاعد تمنحه الإدارة بناء على سلطتها التقديرية للموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية.

<sup>1</sup> حددتها المادة 51 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، ص 1808.

<sup>2</sup> نصت المادة 20، الأمر 06-03 المرجع السابق،: " يمكن اللجوء، بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:  
\_ في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين ،  
\_ لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل "، ص 05.

<sup>3</sup> نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 317/98، المرجع السابق، على مايلي: " تخضع التدابير المتخذة، تطبيقا لهذا المرسوم، إلى موافقة اللجنة المختصة الموضوعة تحت وصاية السلطة المكلفة بالوظيف العمومي والتي تضم ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية ، والوزارتين المكلفتين على التوالي بالعمل والميزانية "، ص 11.

2- الآثار المترتبة على الإحالة على التقاعد المسبق

ككل إجراء إداري، فإن الإحالة على التقاعد المسبق ترتب آثارا للموظف العمومي وكذا الإدارة العمومية.

أ/ آثار التقاعد المسبق بالنسبة للموظف العمومي:

كما أن الموظف يستفيد من معاش التقاعد الذي هو حق مالي وشخصي للمستفيد من التقاعد، مهما كان نوع التقاعد المحال عليه بدلا من المرتب<sup>1</sup>. ويتم حسابه بنفس طريقة حساب التقاعد العادي إلا فيما يخص عدد السنوات فهي تكون أقل من التقاعد العادي باعتباره لا يخضع لشروط السن.

ب/ آثار التقاعد المسبق بالنسبة للإدارة العمومية:

إحالة الموظف على التقاعد قبل الوقت القانوني كما هو محدد في التشريع يجعل من اشتراكاته غير كافية للحصول على معاش التقاعد من الصندوق الوطني للتقاعد، وبالتالي ألزم المشرع الإدارة بتحمل الأقساط المتبقية؛ وعليه نستنتج أن التقاعد المسبق يكون دون اشتراط السن القانوني المحدد في القانون وهو 60 سنة أو 55 سنة للنساء في حالة تقديمهن لطلب من أجل ذلك، حيث يحرم الموظف من الراتب الذي كان يتقاضاه من الإدارة المستخدمة، وهذه الأخيرة تلزم بإكمال الأقساط المتبقية حتى يتمكن الموظف من الحصول على معاش التقاعد كاملا.

فالإدارة المستخدمة تتحمل دفع 25% من أساس الإشتراك في الضمان الإجتماعي وبالتالي يقع على الإدارة عبء تسديدها حتى تستوفى قيمة الإشتراك<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حددتها المادة الثالثة، من القانون رقم 12/83، المرجع السابق، ص 1803.

<sup>2</sup> نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 يوليو 1994 المحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 60، المؤرخة في 27 سبتمبر 2006، " توزع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994 والمذكور أعلاه ابتداء من أول أكتوبر سنة 2006، كما يأتي :

25% من أساس الإشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم "، ص 18.

ثالثاً: كفيات الإحالة على التقاعد النسبي والآثار المترتبة عليه:

حدد المشرع كفيات للتقاعد النسبي، والتي ينتج عنها آثاراً

### 1) كفيات الإحالة على التقاعد النسبي:

باستقراء نص المادة 02 من الأمر رقم 13/97 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، نجد بأنها نصت في المقطع الثاني منها على " ابتداء من سن الخمسين (50)، يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، أن يطلب الإستفادة من معاش تقاعد نسبي.

تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات."

ومن خلال هذه المادة نخلص إلى القول بأنه على الموظف تقديم طلب التقاعد النسبي للإدارة المستخدمة، غير أن هذا الشرط لا يكفي لوحده بل لا بد من توفر شرط المدة القانونية للخدمة والمقدرة بـ 20 سنة على الأقل للرجال، و 15 سنة على الأقل للنساء.

إذن التقاعد النسبي يكون بطلب من الموظف، وإحالة الموظف عليه بإرادة الإدارة بصفة منفردة يعد باطلاً<sup>1</sup>.

### 2) الآثار المترتبة على التقاعد النسبي :

وسنتطرق إلى هذه الآثار كمايلي :

#### أ آثار التقاعد بالنسبة للموظف العمومي:

كغيره من النوعين السابقين للتقاعد، يترتب عن التقاعد النسبي فقدان صفة الموظف، وعليه التوقف عن مزاوله نشاطه الوظيفي بشكل نهائي، والمفهوم من هذا النوع من التقاعد أن الموظف يتخلى عن صفته من تلقاء نفسه وإرادته<sup>2</sup>، بعد تقديم طلب منه دون سواه، فانفراد الإدارة بإحالة الموظف على التقاعد المسبق يعتبر باطلاً وعديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حددتها المادة الثانية، الأمر رقم 13/97، المرجع السابق، ص 03.

<sup>2</sup> علي العرنان، المرجع السابق، ص 349.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 349.

فبمجرد إنتهاء علاقة الموظف بالإدارة، فإنه يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة<sup>1</sup>.

يستفيد الموظف المحال على التقاعد النسبي من معاش التقاعد، الذي يقدر مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تندرج في تكوينه، والمتمثلة في عدد سنين دفع الاشتراكات المعتمدة في نظام التقاعد على عاتق كل من رب العمل والموظف والنسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة إشتراك<sup>2</sup>.

### ب الآثار بالنسبة للإدارة العمومية:

عند إحالة الموظف العمومي على التقاعد النسبي يحق للإدارة العمومية استخلافه، هذا ما يسهل عليها وضع سياسات مناسبة من أجل الاستخلاف والتحكم في المخططات التي قد ترسمها في هذا الإطار بعد مغادرة الموظف منصبه<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني

#### الإستقالة المقبولة قانونا

إن العلاقة بين الموظف العام والإدارة لا تكون بالضرورة بصفة دائمة، فكما تم النص على الآليات الواجب توفرها للإلتحاق بالوظيفة العمومية<sup>4</sup>، نص قانون الوظيفة العمومية على الآليات التي من شأنها ان تنهي تلك العلاقة، ومن بينها الإستقالة . فالإستقالة هي من الأسباب التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف بصفة نهائية. اذ لا يمكنه ان يستمر بأداء واجبه الوظيفي مدى الحياة؛ وسنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم الإستقالة، إجراءات طلب الإستقالة والآثار المترتبة عليها سواء بالنسبة للموظف العمومي أو بالنسبة للإدارة.

<sup>1</sup> Essaid taib, droit de la fonction public, éducation disrtibution Houma, Alger 2003, p193.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص 224.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 224.

<sup>4</sup> نصت المادة 80 من الأمر 03/06، المرجع السابق، على: "يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق: المسابقة على أساس الإختبارات، المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين، الفحص المهني، التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابخوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"، ص 09.

### الفرع الأول: مفهوم الإستقالة

ولدراسة مفهوم الإستقالة فقد وضعنا تعريفا لها، كما حاولنا تحديد أنواع الإستقالة التي تكون إما كتابية أو ضمنية أو متوقفة على شرط وهذه حالة إستثنائية.

#### أولاً: تعريف الإستقالة

الإستقالة من الفعل إستقال، يستقيل إستقالة، إستقال من منصبه، طلب الإعفاء من منصبه<sup>1</sup>.  
لم يقدم التشريع الجزائري تعريفا صريحا للإستقالة، وقد عرفها أساتذة القانون بأنها: "رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانونية، لسبب من الأسباب والتي تصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها"<sup>2</sup>.

ومن تعريفات الإستقالة: "إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للطبيعة القانونية للإستقالة فهي حق معترف به للموظف<sup>4</sup>، تعطي له الحرية في التخلي عن منصبه متى كانت له الرغبة في ذلك، غير أن هذا الحق ليس على إطلاقه بل مقيد بعدة قيود تنظيمية، من أبرزها وجوب إخطار الإدارة ومنح مهلة للإدارة من أجل استقبال طلب الإستقالة والرد عليه، وهذا لإمكانية تعويض الموظف المستقيل و عدم تعريض مصالحها للضياح من جراء تركه للعمل<sup>5</sup>. ذلك لأن الأصل في تنظيم الاستقالة جاء في إطار المبدأ الأساسي الذي يحكم سير المرافق العامة وهو مبدأ الاستمرارية أو سير المرافق بانتظام.

#### ثانياً: أنواع الإستقالة

تختلف الإستقالة حسب الطلب المقدم، فقد تكون صريحة كما قد تكون ضمنية والتي يستدل بها من خلال تصرفات الموظف، كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية، وسنوضحها كما يأتي:

<sup>1</sup> عيسى مومني، المنار قاموس مدرسي للطلاب، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2007، ص37.

<sup>2</sup> محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دارالثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2015، ص154.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 216

<sup>4</sup> حددتها المادة 217، من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 19.

<sup>5</sup> عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص79.

• **الإستقالة الصريحة:** هي تلك الإستقالة التي يتقدم فيها الموظف إلى رئيسه بطلب مكتوب، يطلب فيه قبول استقالته، وفي هذه الحالة تبت الإدارة في قبول أو عدم قبول الإستقالة<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن الموظف رغم تقديمه لطلب الإستقالة، فإنه يلتزم بالإستمرار في أداء عمله إلى غاية القبول الصريح لطلبه من طرف السلطة المختصة، حيث تلتزم السلطة المختصة باتخاذ القرار بشأن الطلب في أجل أقصاه شهرين من تاريخ إيداع طلب الإستقالة من الموظف المعني<sup>2</sup>.

ولكي تكون الإستقالة صحيحة من الناحية القانونية يجب أن تكون صادرة عن إرادة حرة للموظف ولايشوبها أي إكراه، كما يجب أن تكون عباراتها واضحة تعبر عن رغبة الموظف في عدم الاستمرار في عمله دون لبس أو غموض<sup>3</sup>.

• **الإستقالة المتوقفة على شرط:** يتوقف قبول مثل هذا النوع من الإستقالة على نجاح الموظف في الإلتحاق بالمنصب الجديد الذي قدم طلب استقالته من أجل الحصول عليه مثل تقديم إستقالة الموظف من أجل مسابقة للتوظيف الخارجي تبقى مرهونة بنجاحه النهائي في تلك المسابقة، وفي حالة ماتم إلغاء نتائج تلك المسابقة لأي سبب كان، تبعا لعدم تحميل الموظف أخطاء الإدارة، فإنه ينبغي إلغاء قرار الإستقالة وإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد على أن تتم تسوية وضعيته في مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة اللاحقة<sup>4</sup>.

• **الإستقالة الضمنية:** لا يوجد تعريف محدد لهذه الإستقالة، فخلافا للإستقالة السالفة الذكر لا يقدم هنا الموظف طلبا مكتوبا يعبر فيه عن رغبته في ترك الوظيفة، وإنما تستشف من بعض القرائن كإنتطاع

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 163.

<sup>2</sup> حددتها المادة 220، من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 19.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، التنظيم القانوني للوظيفة العامة، دار الكتب والوثائق القومية، عمان 2012، ص 148.

<sup>4</sup> المراسلة رقم 1031، المؤرخة في 18 فيفري 2014، المتعلقة بالإستقالة الموظفين المشاركين في مسابقات التوظيف الخارجي.

الموظف عن العمل، أو إلتحاقه بوظيفة أخرى<sup>1</sup> أو... وغيرها من القرائن. و لكي يُعتبر الموظف مستقيلًا ضمناً لابد من توفر الحالات الآتية:

### 1\_ حالات الإستقالة الضمنية:

**الانقطاع عن العمل بغير إذن:** فلقد نصت المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على: " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم". من خلال نص هذه المادة نستنتج أن المشرع الجزائري اعتبر الموظف العمومي الذي انقطع عن العمل لمدة 15 يوماً متتالية مستقيلًا، ما لم يقدم مبرراً مقبولاً خلال تلك المدة ما يثبت ان إنقطاعه كان بعذر مقبول<sup>2</sup>.

ويقصد بالإنقطاع حسب نص المادة عدم الحضور إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية، وتحسب مدة الإنقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر أو موجود في إحدى الوضعيات القانونية<sup>3</sup>، إبتداءً من من اليوم الموالي لإنهاء العطلة أو إنقضاء مدة الغياب المبرر أو المدة المقررة لإحالته على الوضعيات القانونية... وإذا صادف اليوم الموالي لإنهاء الفترة المقررة للعطلة الرسمية، يحتسب الإنقطاع من اليوم الموالي مباشرة لإنقضاء تلك المدة لأن الأجل تحسب كاملة<sup>4</sup>.

نستخلص من خلال ما سبق، انه لا اعتبار الموظف مستقيلًا ضمناً، ضرورة توافر شرطين أساسيين هما:

**\*الشرط الأول:** ينبغي أن ينقطع الموظف عن عمله لمدة (15) يوماً متتالية، بمعنى إذا عاد الموظف إلى مباشرة مهام وظيفته قبل إنقضاء هذه المدة، و لو ليوم واحد فإن الإستقالة لا تسري في حقه إلا إذا عاد وانقطع بعد ذلك لمدة (15) يوماً متتالية أخرى<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 163.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة 1992، ص 497.

<sup>3</sup> نصت المادة 127 من الأمر 03/06 على: "يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية: القيام بالخدمة، الإنتداب، خارج الإطار، الإحالة على الإستداع، الخدمة الوطنية.."، ص 12.

<sup>4</sup> محمد ريقط، المرجع السابق، ص 17.

<sup>5</sup> علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 363.

\*الشرط الثاني: عدم تقديم الموظف مبررا مقبولا عند انقطاعه لمدة خمسة عشرة يوم متتالية، فهذه تعتبر قرينة للإستقالة الضمنية، ويشترط في صحة المبرر الذي يقدمه الموظف أن يكون: إما لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة وذلك في حدود 4 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للقيام بمهام التدريس، أو للمشاركة في دورات المجالس التي تمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب، و يمكن أيضا أن يكون من أجل اداء مهمة مرتبطة بالتمثيل النقابي، و أخيرا المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية<sup>1</sup>.

غير أنه توجد حالات أخرى لم ينص عليها المشرع الجزائري على عكس نظيره المصري الذي نص حالتين للإستقالة الضمنية هما:

-الانقطاع عن العمل بغير إذن قبله الإدارة أكثر من ثلاثين يوم غير متصلة في السنة: تعتبر خدمة الموظف منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكتمال هذه المدة<sup>2</sup>.

-الإلتحاق بخدمة جهة اجنبية بغير ترخيص: في هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية، وذلك من تاريخ إلتحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية، وتجدر الإشارة انه لا يجوز إعتبار الموظف مستقila في جميع الأحوال إذا كان قد إتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل أو إلتحاقه بالخدمة في حكومة أجنبية<sup>3</sup>.

## 2\_ الآثار المترتبة عن الإستقالة الضمنية:

بعد أن تطرقنا إلى حالات الإستقالة الضمنية، سنوضح الآثار المترتبة عن هذا النوع من الإستقالة، حيث نصت المادة 207 من الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العمومية على: " بإستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها. يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

<sup>1</sup> حددتها المادة 208 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 497.

<sup>3</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 164-165.

خلال نص هذه المادة نستخلص أول أثر للإستقالة الضمنية، وهو معاقبة الموظف الذي تغيب عن العمل بدون تقديم مبرر بخضم راتبه، شرط أن يكون هذا الخضم يتناسب مع المدة التي غاب فيها.

أما الأثر الثاني فنستخلصه من نص المادة 184، فقد قضى المشرع الجزائري صراحة بعزل الموظف العمومي الذي تغيب عن العمل لمدة خمسة عشر يوم متتالية ولم يقدم مبرر إزاء ذلك الغياب

الإستقالة الفردية: هي رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ السن القانونية لسبب من الأسباب<sup>1</sup>.

الإستقالة الجماعية: هي الإستقالة المقدمة من أكثر من موظف في وقت واحد، وهي محظورة لأنها تتعارض مع قاعدة سير المرفق العام بإنتظام وإطراد<sup>2</sup>، وكون هذا النوع من الإستقالة خطير و يهدد استمرارية المرفق العام، قام المشرع الجزائري بفرض عقوبات عليها؛ هذا ما نصت عليه المادة 115 من قانون العقوبات "القضاة و الموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم إستقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقب بالحبس من ستة أشهر الى 3 سنوات".

ولقد أحسن المشرع بوضع جزاء للإستقالة الجماعية لما لها من خطورة على سير المرفق العام بإنتظام واطراد، وكذا خطورتها في تعطيل مصالح الجمهور، قد يحدث أزمة وتوترات واضطرابات أمنية وسياسية تكون الدولة في غنى عنها<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: شروط طلب الإستقالة والآثار المترتبة عنها

لا يتم قبول طلب الإستقالة إلا إذا توفرت جملة من الشروط، والتي سنعرضها بالتفصيل في هذا الفرع، كما سنبين الآثار المترتبة عن ذلك الطلب بالنسبة للموظف العام من جهة، وبالنسبة الإدارة من جهة أخرى.

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 496.

<sup>2</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 165.

<sup>3</sup> عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 85.

أولاً: شروط طلب الاستقالة والاجراءات المترتبة عليها

### 1\_ الشروط المتعلقة بالاستقالة :

نصت المادة 218 من الأمر 03/06 على "لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".  
من خلال نص هذه المادة نستقرأ شروط طلب الإستقالة المتمثلة في:

#### أ/ أن يكون طلب الإستقالة مكتوباً:

هذا الشرط يعني عدم جواز تقديم الإستقالة شفويا، وعدم جواز تقديمها هاتفيا، وإن كان من الجائز قبول الإستقالة البرقية<sup>1</sup>، إذ يتعين أن يقدم الموظف طلبه كتابة، وذلك منعا لأي لبس أو غموض حول طلب الموظف، على أن يكون هذا الطلب واضحا ومعبرا عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة<sup>2</sup>. والغرض من إشتراط الكتابة ليس كونها وسيلة إثبات، وإنما تتيح الفرصة للموظف التروي والتفكير في النتائج التي تترتب على فعله<sup>3</sup>.

#### ب/ أن يكون طلب الإستقالة صادرا عن إرادة صريحة:

جاء نص المادة 218 صريحا بخصوص هذا الشرط، ومفاده أن يصدر طلب الإستقالة بعبارات واضحة لا تأويل فيها رغبة صادقة<sup>4</sup>، كما يشترط في الطلب أن يكون صادرا بإرادة الموظف، وخالي من كل ضغط و إكراه، و غير مشوب بعيب من عيوب الرضا<sup>5</sup>.  
بالإضافة إلى الشرطين السابقين، يوجد شرطان آخران لابد من توافرهما، نص عليهما  
المشرع الجزائري وهما:

<sup>1</sup> نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 216.

<sup>2</sup> سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2007، ص 340.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم الدسوقي علي، الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة 2006، ص 188.

<sup>4</sup> نواف كنعان، المرجع السابق، ص 218.

<sup>5</sup> حددت المواد من 59 إلى 91 من الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية العدد 78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، والمعدل و المتمم بموجب القانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية العدد 31، المؤرخة في 13 ماي 2007، كل ما يتعلق بالرضا.

ج/ أن لا يكون طلب الإستقالة مقيدا أو مشروطا:

مفاد هذا الشرط ألا تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف معلقة على شرط، لأن طلب الإستقالة لا يعبر في هذه الحالة عن إرادة الموظف الجدية في ترك العمل، إذ يثور اللبس حول الهدف الحقيقي الذي قد يكون متمثلا في ضغط الموظف على الإدارة من أجل الحصول على مطالبه<sup>1</sup>. وإن كان هذا الشرط يرد عليه إستثناء والمتمثل في حالة استقالة الموظف الذي يشارك في مسابقات التوظيف حيث يبقى قبول استقالته مرهونا بنجاحه في هذه المسابقة التي قد شارك فيها.

د/ ألا يكون الموظف طالب الإستقالة متابعا تأديبيا:

ومفادها ألا تكون قد إتخذت ضد الموظف إجراءات تأديبية لم تنته بعد، فإذا كانت مثل هذه الإجراءات قد بدأت فلا تقبل الإستقالة إلا إذا إنتهت بغير الفصل من الخدمة أو الإحالة إلى المعاش<sup>2</sup>. ولعل السبب من إشتراط هذا الشرط هو ألا يفلت الموظف من العقاب بالإستقالة إذا كانت الجريمة التأديبية المتهم فيها من الجسامه بحيث تستحق عقوبة الفصل من الوظيفة<sup>3</sup>. تجدر الإشارة هنا أن الموظف يتمتع خلال الفترة بين تقديم الإستقالة وقبولها بكافة حقوقه الوظيفية، ويحق له طالما لم يصدر قرار قبول الإستقالة أن يتراجع عن طلبه في أي وقت يشاء، ولكن قبل صدور قرار الإستقالة، ويتعين عليه عدم ترك وظيفته بمجرد تقديم الإستقالة وإلا فإنه يجوز للإدارة مسألته عن إخلاله بواجبات وظيفته<sup>4</sup>.

2\_ الإجراءات المترتبة عليها:

إلى جانب الشروط التي ينبغي توفرها للإستقالة هناك إجراءات محددة يجب على الموظف والإدارة العمومية إحترامها، وتكون هذه الإجراءات الإدارية كما يلي:  
بعد أن يقدم الموظف طلبه مستوفيا للشروط الأساسية، يجب عليه المشرع أن يرسل ذلك الطلب إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري<sup>5</sup>، ونعني بذلك أن

<sup>1</sup> سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 342-343.

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2004، ص 260.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 260.

<sup>4</sup> سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 344.

<sup>5</sup> مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر 2006، ص 42.

يقدم الموظف طلبه مباشرة إلى رئيسته الإداري الذي يقدمه بدوره إلى رئيسته وهكذا عبر السلم الإداري (التدرج الهرمي) إلى أن يصل إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين.  
وتجدر الإشارة إلى أنه يتعين على الموظف العمومي الذي قدم طلب الإستقالة، أن يقوم بأداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة<sup>1</sup>.

### ثانيا : الآثار المترتبة على طلب الإستقالة

بعد استلام السلطة المختصة بالتعيين لطلب الاستقالة، لا بد لها من البت فيه، حيث يتعين عليها إتخاذ قرار بشأنه في الآجال الممنوحة لها، وذلك ابتداء من تاريخ إيداع الموظف لطلبه، ويكون قرار السلطة إما بقبول الإستقالة أو برفضها؛ وعليه سنتطرق إلى الآثار الناتجة عن قرار قبول الإستقالة وكذا إلى حالة صدور قرار برفضها.

#### 1 - قبول الاستقالة

لا تنتهي خدمة الموظف بمجرد تقديمه لإستقالته، وإنما يجب أن تصدر الإدارة قرار قبولها، ويعتبر قبول الإستقالة شرطا ضروريا لكي ترتب الإستقالة آثارها القانونية، وهو إجراء ضروري لكافة فئات الموظفين<sup>2</sup>.

وبحكم أن الموظف العمومي الذي يقدم طلب إستقالته يبقى ملزما بأداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة<sup>3</sup>، فإنه لا يترتب عن الإستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة لصلاحيات التعيين التي يتعين عليها إتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الموظف لطلبه<sup>4</sup>.

غير أنه يمكن للسلطة الإدارية تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، تطبيقا لأحكام المادة 200 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية. أما إذا لم يصدر هذا التأجيل أو لم تتخذ الإدارة أي قرار بعد إنقضاء أربعة أشهر من تاريخ تقديم الموظف للإستقالة، أعتبر ذلك قبولا ضمنا لها<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> حددتها المادة 219 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 87.

<sup>3</sup> حددتها المادة 219، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 19.

<sup>4</sup> حددتها المادة 220، المرجع نفسه، ص 19.

<sup>5</sup> علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 360.

وانطلاقاً من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني فإن الموظف المستقيل يعتبر خارجاً عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته، فلا يمكن أن يستفيد من المعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل إستقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد<sup>1</sup>.

ومن الحقوق التي يفقدها الموظف بعد قبول إستقالته هي فقدان الراتب، وسيضطر إلى تسديد ما تقاضاه من راتب بعداستقالته، لأن الأثر القانوني لقرار قبول الإستقالة يسري من تاريخ تقديمها وليس من تاريخ إمضاء القرار<sup>2</sup>.

إضافة إلى ما سبق لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفاً له، و لا يحق للإدارة أن تعاقبه بسبب أعمال لاحقة لتاريخ إستقالته، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول الإستقالة ومثال على ذلك مغادرته مكان العمل قبل صدور قبول طلب الإستقالة<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة أن قبول طلب الإستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها<sup>4</sup>، فلا يجوز إعادة النظر في القرار الصادر بقبولها طالما أنه قرار سليم لا يشوبه عيب من العيوب<sup>5</sup>.

## 2\_ رفض الإستقالة

وتطبيقاً لأحكام المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن الاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها من الهيئة المخولة بصلاحيات التعيين، والتي يتوجب عليها طبقاً لأحكام هذه المادة أن تثبتّ بخصوص الإستقالة في أجل أقصاه شهرين من إيداع الطلب، غير أنه يمكن للهيئة المستخدمة المخولة بصلاحيات التعيين إرجاء الفصل في طلب الاستقالة لمدة شهرين إضافيين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول ( أي الشهرين الأولى ) بعد إيداع الطلب، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة نافذة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 218.

<sup>2</sup> علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 360.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 219.

<sup>4</sup> حددتها المادة 219 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 19.

<sup>5</sup> علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 361.

<sup>6</sup> دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 70.

وما يلاحظ أن قرار الرفض قد يضر بمصلحة الموظف كما يضر بمصلحة المرفق العمومي من جهة أخرى، حيث أنه في حالة الإبقاء على الموظف في منصبه ورفض طلب إستقالته يعني ضمناً إرغام الموظف العمومي على القيام بعمل لا يرغب فيه، وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على أداء الخدمة التي يقدمها للمرفق، هذا بالإضافة إلى التسبب بأضرار أو أخطاء مرفقية لا يمكن إكتشافها حينها<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> محمد ريقط، المرجع السابق، ص 43-44.

## المبحث الثاني

## فقدان صفة الموظف بصفة لا إرادية

إضافة إلى فقدان صفة الموظف بالطرق الإرادية، هناك طرق أخرى تعتبر لا إرادية لفقدان صفة الموظف وتتمثل هذه الحالات في العجز والوفاء، وإن كان المشرع الجزائري لم يتطرق إلى العجز في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الحالات التي تنهي الخدمة والمؤدية إلى فقدان صفة الموظف، غير أن هذه الحالة يمكن إعتبارها من الحالات المؤدية لفقدان صفة الموظف.

باعتبار أن القانون المتعلق بالتقاعد وقانون التأمين اعتباراً أن من أصابه عجز يمنع من مواصلة خدمته أن يترك منصبه وفقاً لشروط تضمنها القانون، أما عن الوفاء فقد نصت عليها المادة 126 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية واعتبرتها من الحالات المفقدة لصفة الموظف.

## المطلب الأول

## العجز

لم ينص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على العجز كحالة من الحالات التي تنتهي بها العلاقة بين الموظف والإدارة والتي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف، رغم أن هذا الأخير يمكن أن يكون أحد الأسباب التي تلزم الموظف على ترك وظيفته إذا كان هذا العجز شديداً، غير أن قوانين التأمينات الإجتماعية نصت على العجز، ولذلك حاولنا التطرق إلى العجز من خلال هذه القوانين باعتبارها تهدف إلى توحيد قوانين التأمين وتطبيقه على مختلف القطاعات<sup>1</sup>

<sup>1</sup> تنص المادة الأولى من القانون 13/83، المرجع السابق، على: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"، ص 1810.

الفرع الأول: التأمين على العجز

يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطر إلى التوقف عن عمله، حيث تسمح له بالعيش طوال فترة العجز دون حرمانه من المقابل المالي، حيث نص الدستور الجزائري على: "يضمن القانون حق العامل في الضمان الإجتماعي"<sup>1</sup> ويتم تقدير درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة مختصة ويحسب على أساسها مبلغ المعاش<sup>2</sup>.

حددت المادة 30 من القانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي لجنة عجز ولائية مؤهلة يكون أغلب أعضائها أطباء، مهمتها البت في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الإجتماعي في حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع، كذلك بالنسبة لحالة قبول العجز، وتحديد درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية، والتي تبت في أجل 60 يوما على الاعتراضات المعروضة عليها ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة.

حيث تعمل الهيئة المختصة على تثبيت عدم لياقة الموظف صحيا بقرار، بعد تقديم طلب من الموظف أو من طرف الجهة الإدارية المختصة، فإذا ماقررت هذه الهيئة أن الموظف قد أصبح عاجزا عن العمل بشكل كامل فإن الإدارة تصدر قرارا بإنهاء خدمته، أما إذا كان العجز مؤقتا فإن الإدارة لا تملك إنهاء خدمة الموظف مباشرة وإنما تلتزم بتمكينه من استنفاد إجازته المرضية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حددتها المادة 69، دستور الجزائر لسنة 2016، المعدل والمتمم بالقانون 01/16 المؤرخ في 2016/03/06، الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخة في 2016/03/07، ص 09.

<sup>2</sup> خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص 109.

<sup>3</sup> محمد علي الخلايلية، المرجع السابق، ص 161.

الفرع الثاني: أنواع العجز وتصنيفاته

يمكن أن يصيب الموظف عجز يمنعه عن أداء وظيفته، ويختلف نوع العجز حسب المكان والزمان الذي يرتكب فيه، وللعجز تصنيفات تم تحديدها في قانون التأمينات الإجتماعية، وعليه سنتناول أولاً أنواع العجز ثم تصنيفات العجز.

أولاً: أنواع العجز

يكون العجز إما نتيجة لحادث عمل وقع له أثناء مزاولة الموظف لوظيفته، وإما يكون العجز ناتجاً عن مرض مهني بسبب مزاولته لوظيفته، ويمكن إثبات نسبة العجز نتيجة مرض أو حادث عمل طبقاً للقوانين السارية المفعول لقانون 11/83 و 12/83 و 13/83.<sup>1</sup>

ثانياً: تصنيفات العجز

بالرجوع إلى أحكام المادة 36 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية<sup>2</sup>، نجدتها قد صنف العجز إلى ثلاثة تصنيفات كما يلي:

- الصنف الأول: العجز الذي مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور،
- الصنف الثاني: العجز الذي يتعذر عليهم القيام إطلاقاً بأي نشاط مأجور،
- الصنف الثالث: العجز الذي يتعذر عليهم القيام إطلاقاً بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم.

والعجز المبكر قد يحدث فجأة كما يمكن أن يحدث تدريجياً خلال مدة زمنية، ولو أنه يتوقع حدوثها في سن متقدمة حيث تصاحبها ظروف صحية معينة، وتتطور الأمراض تدريجياً حتى يصبح المريض غير قادر على أداء عمل دائم، ولاعتبارات عملية يصبح متعطلاً رغم قدرته على القيام ببعض الأعمال الخفيفة، لذا فالقاعدة العامة هي التعامل مع خطر العجز يكون قبل سن التقاعد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> غربية سفيان، إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015، ص 98.

<sup>2</sup> حددتها المادة 36، القانون 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، ص 1796.

<sup>3</sup> سامي نجيب، التأمين عماد الإقتصاد القومي والعالمي وإقتصاديات الأسرة والمشروع، دار النهضة العربية، 1994، مصر، ص 283-284.

أما عن تحديد مبالغ معاش العجزة المدفوعة لمستحقيها فهي تكون وفقا لما حدده القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية والتي حددها كمايلي<sup>1</sup>:

• بالنسبة للصنف الأول: فإن المبلغ المدفوع لهم يساوي 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب ويتم حسابه بالرجوع إما إلى آخر أجر سنوي تم تقاضيه، وإما إلى الأجر السنوي المتوسط للثلاث سنوات حيث بلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية، إذا كان هذا الأجر هو الأحسن بالنسبة له، وفي حالة ما لم يكمل المعني بالأمر مدة ثلاث سنوات من التأمين فإن مبلغ المعاش يكون وفقا للأجر السنوي المتوسط المناسب لفترات العمل التي قضاها في منصبه.

• بالنسبة للصنف الثاني: فإن مبلغ معاش العجزة يساوي 80% من آخر أجر سنوي تم تقاضيه، وإما إلى الأجر السنوي المتوسط للثلاث سنوات حيث يكون قد بلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية، أما إذا لم يتم من التأمين ثلاث سنوات فإنه يكون وفقا للأجر السنوي المتوسط المناسب لفترات العمل التي أداها.

• بالنسبة للصنف الثالث: فإن المبلغ السنوي لمعاش العجزة يساوي 80% من الأجر الذي تم ذكره في الصنفين الأول والثاني، ويضاعف بنسبة 40 % دون أن تقل الزيادة عن قدر أدنى يتم تحديده وفقا للتنظيم.

وعليه فإن المبلغ السنوي المدفوع لمعاش التقاعد يختلف باختلاف نسبة العجز، والتي تم تصنيفها إلى ثلاثة تصنيفات.

### الفرع الثالث: شروط استحقاق معاش العجز والآثار المترتبة عنه

لكي يتمكن المؤمن له من الحصول على معاش العجز لابد من توافر مبررات لذلك، فمن الشروط اللازمة للحصول على هذا المعاش أن يكون العجز قد ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل، يُقدر مدى العجز باعتبار مابقى من قدرة المؤمن له على العمل كما تدخل الحالة العامة والعقلية للعامل المعني إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حددتها المواد 37 و 38 و 39، من القانون 11/83، المرجع السابق، ص 1796.

<sup>2</sup> خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 109.

ولقبول طلب معاش العجز، وضع المشرع الجزائري في القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، شرطا آخر يتعلق بشرط السن والذي لا بد أن يكون أقل من السن المحدد للتقاعد، فمتى تقدم الموظف بطلبه للاستفادة من معاش العجز فيجب أن يكون سنه لم يصل إلى 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء كما هو محدد في القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، غير أن هناك استثناء على هذه القاعدة إذ لا يعتد بالسن المشروط للتقاعد في حالة المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد، لأن بلوغ المؤمن له سن التقاعد يتحول معاش العجز إلى معاش تقاعد<sup>1</sup>.

تتولى هيئة الضمان الإجتماعي تلقائيا وبعد انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعني<sup>2</sup>.

أما عن ذوي الحقوق فيمكن للزوج وأولاده وأصوله أن يستفيدوا من معاش عجز منقول إليهم بعد وفاة صاحب معاش العجز<sup>3</sup>.

يتم مراجعة معاشات العجز حسب تطور النقطة الإستدلالية المعتمدة كأساس لحساب الأجر الأساسي للعمال.

يستفيد صاحب العجز من معاش العجز بصفة شهرية وعند حلول أجل الإستحقاق، وفي حالة المعاش المنقول فإن ذوي الحقوق يستفيدون منه أيضا بصفة شهرية عند وصول أجل الإستحقاق.

### المطلب الثاني

#### الوفاة

تعتبر الوفاة النهائية الحتمية لأي إنسان وبالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية<sup>4</sup>، وهي من بين الحالات المنصوص عليها في نص المادة 216 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية، التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي بصفة لا إرادية، والوفاة تكون

<sup>1</sup> غربية سفيان، المرجع السابق، ص 99-100.

<sup>2</sup> حددتها المادة 35، القانون 11/83، المرجع السابق، ص 1797.

<sup>3</sup> حددتها المادة 40، المرجع نفسه، ص 1797.

<sup>4</sup> سامي نجيب، المرجع السابق، ص 286.

بسبب أداء الموظف لوظيفته أو بمرض مهني كما قد تكون بدونهما، ويتم إثبات الوفاة من طرف أصحاب الخبرة بموجب وثيقة رسمية، يتم تسجيلها بعد ذلك في سجلات الحالة المدنية وفقاً لما يقرره القانون<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الوفاة بسبب أداء الوظيفة أو مرض مهني

نصت المادة الأولى من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم على: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية".

ونصت المادة الثانية من ذات القانون على: "تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أياً كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه".

من خلال المادتين السابقتين يمكن القول بأن أحكام القانون 13/83 المذكور أعلاه تسري أحكامه على مختلف القطاعات بما فيها مجال الوظيفة العمومية على اعتبار أنه وحد نظام حوادث العمل والأمراض المهنية، وسيرانه على شتى القطاعات.

وبالرجوع إلى أحكام المادة 52 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نجدها قد أعطت الحق لذوي الحقوق في الحصول على منحة الوفاة إذا كانت ناتجة عن حادث العمل أو بسبب مرض مهني، غير أن المشرع قد فرق بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل وبين المنحة التي تدفع من بين باب التأمينات الإجتماعية، واعتبر الجمع بينهما غير ممكن<sup>2</sup>.

وقد جاء في نص المادة السادسة من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 169.

<sup>2</sup> نصت المادة 52، القانون 13/83، المرجع السابق، على: "إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الإجتماعية"، ص 1815.

يتضح من خلال المادة أن المشرع اشترط في حادث العمل توفر عنصر الضرر وهو إصابة بدنية تكون نتيجة لسبب مفاجئ أي نتيجة حادث غير متوقع ولم يكن في الحسبان، ويكون هذا الحادث خارجي بمعنى خارج عن إرادة الموظف العمومي وكذا الإدارة العمومية المستخدمة.

إضافة إلى الشرطين المذكورين لا بد من توفر شرط العلاقة السببية، بمعنى أن يكون الحادث الذي أدى إلى الإصابة البدنية مرتبطاً بتأدية الموظف لمهامه الوظيفية و بمناسبةها. كما يعتبر حادث عمل أيضاً الحادث الذي يطرأ أثناء :

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل.
- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.
- مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل<sup>1</sup>.

كما يعتبر أيضاً حادث عمل الأعمال والنشاطات المطلوبة التي تمارس من طرف الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الإتحادات المهنية، والأنشطة الرياضية المنظمة في إطار الجمعيات، والقيام بعمل من أعمال البر تحقيقاً للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك<sup>2</sup>.

ويجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل مالم يثبت العكس<sup>3</sup>.

حيث جاء في القرار رقم 118623 بتاريخ 11/07/1995 " من المقرر قانوناً أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناء مدته، تعتبر ناتجة عن العمل ومستوجبة للتعويض، إلا إذا ثبت العكس"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> حددتها المادة السابعة، القانون 13/83 ، المرجع السابق، ص 1810.

<sup>2</sup> حددتها المادة الثامنة، القانون 13/83، المرجع السابق، ص 1810.

<sup>3</sup> حددتها المادة التاسعة، المرجع نفسه، ص 1810.

<sup>4</sup> المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، رقم 118623 بتاريخ 11/07/1995، قضية ( فريق ب) ضد ( البلدية ومن معها)،

المجلة القضائية العدد الثاني 1996، ص 85.

يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة المقدرة باثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، ويتحصلون عليها دفعة واحدة، وفي حالة تعدد ذوي الحقوق فإن المنحة توزع بينهم بأقساط متساوية<sup>1</sup>.

يستفيد ذوو الحقوق من ريع منقول، وفقا للشروط التي يتضمنها القانون، وقد حددت المادة 31 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد فئة ذوي الحقوق كمايلي: " يعتبر ذوي حقوق كل من :

- الزوج.

- الأولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية ،  
- الأصول المكفولون. "

وقد جاء في القرار رقم 129009 بتاريخ 1995/10/24 أن منحة الوفاة حق للزوج وللأولاد والأصول المكفولين فقط<sup>2</sup>

فقط الأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمئة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر لهم الحق في المطالبة بالمعاش المنقول، حيث نصت المادة 33 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد: " لا تجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمئة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر "

أما عن تحديد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق فقد ورد بالمادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الوفاة خارج تأدية الوظيفة

يمكن أن تحدث الوفاة خارج الحالات التي اعتبرها المشرع حوادث عمل والتي سبق وأن ذكرناها، وعليه لايمكن أن يترتب أي التزام في مواجهة الإدارة المستعملة، إلا ما قد تضمنه قوانين الضمان الإجتماعي، فيستفيد ذوو الحقوق من منحة الوفاة كما هي مقررة في المواد من

<sup>1</sup> حددتها المواد 48 و50 ، القانون 11/83، المرجع السابق، ص 1797.

<sup>2</sup> المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 129009، المؤرخ في 1995/10/24، قضية ( ب. ب. ف ومن معه) ضد (مدير الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية بسكيدة)، المجلة القضائية العدد الأول 1996، ص 134.

<sup>3</sup> حددتها المادة 34 ، القانون 12/83، المرجع السابق، ص 1804.

47 إلى 51 من قانون التأمينات الإجتماعية، كما أن لهم الحق في منحة الوفاة المقررة في المادة 30 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

في حالة وفاة أحد المستفيدين من ريع حادث عمل غير ناجم عن الحادث فإنه بإمكان ذوي حقوقه الإستفادة من ريع منقول، يتم إحتسابه على أساس ريع الهالك وذلك وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون<sup>1</sup>.

---

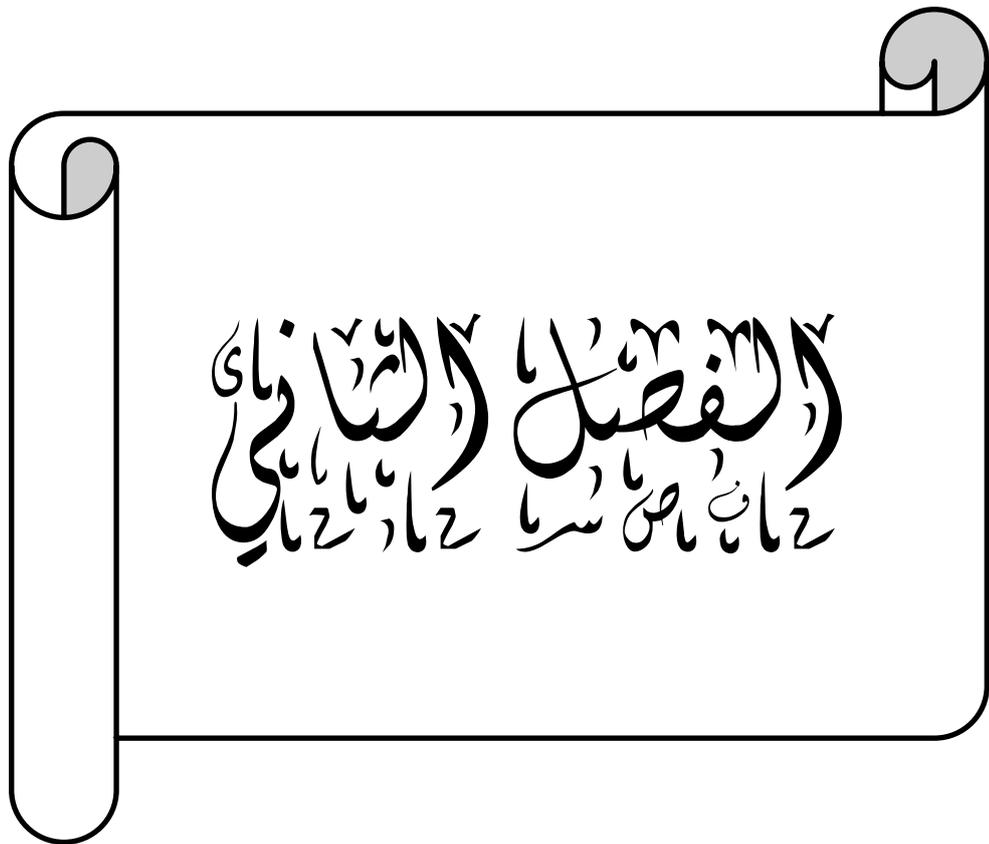
1 حددتها المادة 56 ، المرجع نفسه، ص 1808.

خاتمة الفصل

من خلال ما سبق ذكره، تكون حالة فقدان صفة الموظف بالطريق العادي بإحدى الحالتين؛ إما بصفة إرادية وإما بصفة غير إرادية.

بالنسبة للحالات الإرادية هي: التقاعد والذي يكون نهاية الحياة الوظيفية بعد توفر السن القانوني أو شرط مدة الخدمة، وهو ثلاثة أنواع؛ التقاعد العادي والتقاعد المسبق وأخيرا التقاعد النسبي، ويترتب عن هذه النهاية آثار سواء بالنسبة للموظف أو الإدارة التي ينتمي إليها. والإستقالة وهي تعبر عن إرادة الموظف في تركه لمنصبه الوظيفي وفقا لشروط و إجراءات إدارية، وسواء تم قبول الإستقالة أو رفضها فإنها تترتب أثارا على الموظف والإدارة.

إضافة إلى الحالة الأولى، فإنه توجد حالات غير إرادية لفقدان صفة الموظف تتمثل هذه الحالات في: العجز والذي لم يتم النص عليه في المادة 216 من الأمر 03/06، إلا أنه يعتبر من الأسباب إنتهاء الحياة المهنية للموظف، حيث نصت عليه قوانين التأمينات الإجتماعية فالموظف العاجز عن أداء مهامه يمكنه التوقف عنها وفقا لشروط وإجراءات سبق إيضاحها. والوفاة تمثل النهاية الحتمية لكل إنسان وبالتالي هي من أسباب فقدان صفة الموظف، و تكون إما في حالة أدائه للوظيفة أو بمرض مهني، كما يمكن أن تكون خارج إطار الوظيفة.



الفصل الثاني  
حماة من سراج حماة حماة

## الفصل الثاني

### فقدان صفة الموظف بصفة غير عادية

إن فقدان صفة الموظف بصفة غير عادية، تعني فصم الرابطة الوظيفية بصورة نهائية مع الإدارة المستخدمة، ويمكن إعتبار الحالات الغير عادية لفقدان صفة الموظف، حالات استثنائية تطراً على مسيرة الموظف المهنية نتيجة للمساءلة التأديبية وذلك لإرتكابه أخطاء مهنية جسيمة أو نتيجة متابعة جزائية يترتب عنها تسريح الموظف من منصبه.

يلتزم الموظف العمومي بأن يمارس مهامه بكل أمانة، وتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه<sup>1</sup> كإهمال منصبه لمدة 15 يوم دون تقديمه لأعذار بذلك، هذا الفعل يستوجب إجراء العزل من الوظيفة ومنعه من الإلتحاق بأي وظيفة أخرى.

كما يمكن فقدان صفة الموظف فقدان الجنسية أو التجريد منها كما يكون بفقدان الحقوق المدنية والسياسية، حيث تكون بعد صدور حكم من جهة قضائية يدين الموظف وعادة ما تكون نتيجة لعقوبة تكميلية لعقوبة جزائية يترتب عنها فقدان الجنسية بالسحب أو بالتجريد، وكذلك ينتج عن هذه العقوبة فقدان الحقوق المدنية والسياسية التي تمنح الموظف التمتع بحقوق الفرد العادي.

وعلى ذلك سننتظر في هذا الفصل إلى فقدان صفة الموظف عن طريق بالعزل وعقوبة التسريح في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فسننتظر إلى فقدان صفة الموظف لأسباب فقدان الجنسية الجزائية أو التجريد منها، وفقدان الحقوق المدنية والسياسية.

<sup>1</sup> حددتها المادة 42، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 06.

## المبحث الأول

### فقدان صفة الموظف بالعزل أو التسريح

قد يرتكب الموظف أثناء تأدية وظيفته مخالفات تؤدي به إلى المساءلة التأديبية، والتي تختلف درجاتها باختلاف نوع المخالفة التي ارتكبها، إلا أن هناك من العقوبات ذات الدرجات العالية التي تؤدي إلى المساس بصفة الموظف المكتسبة وبالتالي يفقد الحق في كونه متمتعاً بصفة الموظف العمومي، وهذه العقوبات تتمثل التسريح من الوظيفة أو إجراء العزل؛ وعلى الرغم من توافق هذين المصطلحين في الآثار التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف وانقطاع الرابطة بين الموظف والإدارة المستخدمة وكذا منع الموظف محل العقوبة من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

إلا أن هناك اختلاف بينهما يتمثل في نوع الخطأ الذي يرتكبه الموظف فيعزل عند تخليه عن تأدية مهامه لفترة 15 يوماً على الأقل دون مبرر، أما التسريح يكون في حالة ارتكاب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية أو ارتكاب الموظف لجناية تتطلب تسريحه من منصبه. إذن يعتبر التسريح عقوبة لأخطاء مهنية يرتكبها الموظف أما العزل فهو إجراء يتم اتخاذه نتيجة لتخلي الموظف عن منصبه. وقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين كما يلي:

المطلب الأول: فقدان صفة الموظف بسبب العزل من الوظيفة

المطلب الثاني: فقدان صفة الموظف بسبب التسريح من الوظيفة

وسيتمّ تفصيل هذين المطلبين على النحو التالي:

<sup>1</sup> نصت المادة 185 من الأمر 03/06، على أنه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، ص 17.

### المطلب الأول

#### فقدان صفة الموظف بالعزل

يعتبر العزل من الأسباب التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي وهو من أشد العقوبات التي قد تفرض على الموظف من طرف الإدارة المستخدمة.

العزل في اللغة من عزل، عزلاً، أبعدته و نجاه، ويقال: عزله من منصبه، إعتزل الشيء، بعد و تنحى، والعزل: التنحية، وعزلته نحيته، ومنه عزلت النائب الوكيل: أخرجته عما له من الحكم<sup>1</sup>.

والعزل اصطلاحاً هو "إنهاء الحياة المهنية للموظف ووضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر بها نشاطه، باعتباره أقصى عقوبة تأديبية يمكن أن يتعرض لها الموظف"<sup>2</sup>

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري وفر ضمانات الإعدار للموظف الذي تخلى عن منصبه من طرف الإدارة، ويبقى أن قرار العزل كأى قرار إداري من الممكن خضوعه للرقابة القضائية تطبيقاً لمبدأ المشروعية<sup>3</sup>.

#### الفرع الأول: العزل بسبب إهمال المنصب وإجراءاته

قبل التطرق إلى إجراءات العزل لابد لنا من التعرف على سبب العزل الذي يكون في حالة إهمال الموظف لمنصبه.

إن الموظف الموجود في وضعية الخدمة الفعلية يكون له الحق في التمتع بالعتل والغيابات المدفوعة الأجر إلا أن هذا الحق ليس مطلق بل يرد عليه استثناء، ويتمثل هذا الإستثناء في أن الموظف ومهما كانت رتبته لا يمكن أن يتقاضى راتباً عن فترة عمل لم يعمل خلالها، بل إن المشرع ذهب إلى النص صراحة على أن كل غياب غير مبرر عن العمل

<sup>1</sup> ابن منظور أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، دار صادر، ج 9، بيروت، 1991، ص 441.

<sup>2</sup> علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 352.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 166.

يؤدي إلى خصم الراتب منه يتناسب مع مدة الغياب<sup>1</sup>، ضف إلى ذلك أن الموظف لا يكون معنيا من العقوبات التأديبية التي توقع عليه نظير تغيبه الغير المبرر وهي إجراء عملية العزل.

وعليه يتم عزل الموظف من الوظيفة إذا تغيب عن منصبه لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون تقديم مبرر مقبول، في هذه الحالة تقوم السلطة المخولة بصلاحيات التعيين على إجراء العزل، بعد تقديم إعدار للموظف بالعودة إلى العمل قبل اتخاذ إجراءات العزل<sup>2</sup>، حيث يكون يتم إعداره بواسطة البريد المضمون مع الإشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي أو عن طريق مصالح الأمن، بعد إثبات تغيب الموظف دون مبرر بواسطة وثيقة رسمية تودع في ملفه وهذا تحت طائلة بطلان إجراءات العزل<sup>3</sup>.

وقد جاء في القرار مجلس الدولة رقم 010005 الصادر بتاريخ 20/01/2004 مبدأ مفاده أن غياب الموظف بدون مبرر قانوني يعتبر إهمالاً للمنصب، وعليه فإن الموظف المتغيب بدون علم الهيئة المستخدمة وبدون عذر مبرر وشرعي يفقد الضمانات المنصوص عليها قانوناً ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال منصب<sup>4</sup>.

وهناك بعض الشروط والقواعد التي يتعين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها:

- لا يجوز توقيع عقوبة العزل إلا إذا وجد نص تشريعي يجيز ذلك: ومعنى ذلك أن السلطة التأديبية ملزمة بتوقيع العقوبة التي حددها المشرع، لكن إذا كانت العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر كما هو الشأن في قانون العقوبات، فإن المشرع قام بتحديد العقوبات

<sup>1</sup> حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 35.

<sup>2</sup> حددتها المادة 184، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 17.

<sup>3</sup> المراسلة رقم 2237، المؤرخة في 1 مارس 2014، المتضمنة كيفية إعدار الموظفين الذين هم في حالة إهمال المنصب.

<sup>4</sup> مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 010005، مؤرخ في 20/01/2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، ص 169.

لكل جريمة، أما في المجال التأديبي فقد قام المشرع بتحديد العقوبات وترك الحرية للسلطة المختصة في اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات المحددة قانوناً على سبيل الحصر<sup>1</sup>.

ولكي لا تتعسف الإدارة في استعمال سلطتها قيدها المشرع بتحديد العقوبة مع درجة جسامة الخطأ إلى جانب مراعاة الظروف التي ارتكب فيها الموظف الخطأ ومسؤولية الموظف والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة وبالمستفيدين من خدمات المرفق العام<sup>2</sup>،

حيث جاء في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ماييلي: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"<sup>3</sup>، فضلاً على ذلك يجب على الإدارة عند اختيار العقوبة المناسبة احترام المبادئ العامة للقانون المتفق عليها في هذا المجال والمتمثلة في: عدم تطبيق عقوبتين على نفس الفعل ومبدأ عدم الرجعية، ومبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة<sup>4</sup>.

• أن يطلع الموظف المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبة: وهذا الحق هو من أقدم الحقوق التي تم الاعتراف بها للموظف العمومي المحال على التأديب وعدم تمكينه

<sup>1</sup> عيبوط محند وعلي، " الضمانات التأديبية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، ملتقى حول سلطات القاضي الإداري في المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، 26 و 27/04/2011، ص 05.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 05.

<sup>3</sup> حددتها المادة 161، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 15.

<sup>4</sup> عيبوط محند وعلي، المرجع السابق، ص 05.

من الإطلاع على ملفه ويحق للموظف طلب الإطلاع على ملفه التأديبي من أجل التعرف على الأخطاء المنسوبة إليه<sup>1</sup>.

وتثير مسألة تسليم الملف عدة مشاكل لم يتطرق إليها القانون بصفة دقيقة:

لما لا يطلع الموظف على ملفه بالكامل حسبما حددت محتوياته وكيفية ترتيبها في المادة 93 من قانون 2006 علما بأنه يمكن الاعتماد على وثيقة لم يتضمنها الملف التأديبي لتشديد العقوبة أو تخفيفها، كما أن القانون لم يحدد المدة التي بإمكان الموظف ان يحتفظ فيها بالملف أن يستنسخ منه ما يراه مفيدا للدفاع عن حقوقه، تمارس اللجنة التأديبية تحت طائلة احترام السر المهني حق الاطلاع على الملف<sup>2</sup>.

• لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة مجلس التأديب: وذلك لأخذ رأيها حيث جاء في نص المادة 165 فقرة 02: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لايتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

• أن يكون قرار العقوبة مسببا وكذلك قرار المجلس التأديبي، وإذا لم توجد أسباب تأديبية للعزل كان مشوبا بعيب تعسف التعسف في استعمال السلطة<sup>3</sup>: تطبيقا لنص المادة 170 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تلزم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي بتبرير قراراتها. وسبب القرار التأديبي بصفة عامة هو العنصر القانوني أو الواقعي الذي يحدو بالإدارة إلى إصداره فهو حالة واقعية أو قانونية تحمل

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 340.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 341.

<sup>3</sup> محمد ريقط، المرجع السابق، ص 31.

الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني معين وهو محل القرار توصلنا لتحقيق غاية القرار وهي الصالح العام<sup>1</sup>.

❖ عدم إلتحاق الموظف بالمنصب بعد نهاية مدة الإحالة على الإستداع: عند إنتهاء مدة الإحالة في أي حالة من الحالات المقررة لوضعية الإستداع ولم يتقدم الموظف بطلب إعادة إدماجه في الآجال القانونية، أو تقدم بطلب الاستفاد مرة أخرى ورفض طلبه ولم يرجع إلى منصب عمله يعتبر متخليا عن منصبه ومهمل له في هذه الحالة تقوم الإدارة بمباشرة إجراءات العزل. هذا ما أكدته مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 010497 بتاريخ 20/01/2004<sup>2</sup> في قضية ع.ع ضد مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة أن المستأنف ع.ع كان في وضعية غياب غير شرعي.

وقد كانت حيثيات القضية أن السيد ع.ع كان يشتغل طبيا في مركز التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة منذ 1994/11/26 حيث استفاد من وضعية الإحالة على الإستداع لمدة ثمانية عشر شهرا وذلك لغاية 1999/09/01 لأسباب شخصية.

حيث أنه بعد انتهاء الإحالة على الإستداع بتاريخ 1999/09/01 تقدم بطلب ثالث لنفس الغرض إلا أن الملف المقدم من طرفه لم يكن كاملا فطلب منه تقديم شهادة مرضية لوالدته.

حيث أن المستأنف لم يكمل هذا الملف وراح يقدم شهادات طبية لدى الإدارة المستخدمة وتم إعلامه بأن الشهادات المرضية غير مؤشر عليها وبالتالي فإن الإدارة لم تأخذها بعين الإعتبار وأنه يعتبر عي حالة غياب غير شرعي إذ لم يلتحق بمنصبه وقد تم مراسلته مع إشعار بالإستلام، كما تم توجيه إعدارين للمستأنف للإلتحاق بمنصبه مع إشعار بالإستلام وقع

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 322.

<sup>2</sup> مجلس الدولة، الغرفة الثانية القسم 02، قرار رقم 010497 بتاريخ 20/01/2004 قضية ع.ع ضد مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، ص 172-173-174.

هو عليهما، ولكن عدم امتثاله للإعذارين أدى بالإدارة إلى إجراء عملية العزل وهذا ما أيده مجلس الدولة في قراره حين اعتبر أن القرار المطعون فيه يعتبر صحيحاً.

أما عن حالات عدم تسلم الموظف للإعذار الموجه له فقد حددها المنشور رقم 1024<sup>1</sup> كمايلي:

في حالة رفض الموظف المعني تسلم الإعذار الموظف له من طرف مصالح البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام فإن ملاحظات مصالح البريد التي يتم تدوينها على إشعار الإستلام تعتبر كافية لإثبات الرفض وعليه يستوجب توقيفه عن العمل بمقرر أو قرار حسب الحالة، ثم الشروع في إجراءات العزل. وهذا ما أكدته مبدأ مجلس الدولة في القرار رقم 005587 بتاريخ 2014/05/27 في قضية وزير المالية ضد م.ف حين اعتبر<sup>2</sup>:

- رفض استلام الإنذار يتم بالإشهاد من طرف البريد أو مصالح الأمن المختصة أو الدرك الوطني.
- الإشهاد يحل محل تبليغ الشخص.
- في حالة تعذر الإشهاد المذكور ترسل الإدارة الإنذارين لآخر عنوان.

إذا ما تم تبليغ الإعذار عن طريق مصالح الأمن المتمثلة في الدرك أو الشرطة فأثبات رفض تسلم الإعذار يكون بمحضر من تحرير هذه المصالح وبناء عليه يتم توقيف الموظف والشروع في إجراءات عزله.

في حالة عدم وجود إمكانية إثبات رفض تسلم الإعذار لأي سبب كان، دون النظر إلى الجهة التي تم بواسطتها الإعذار، يتعين على الإدارة توقيف الموظف المعني وانتظار مهلة

<sup>1</sup> المنشور، رقم 1024 المؤرخ في 21 / 12 / 1993، المتعلق بالإجراءات الموجهة للموظفين المتخلفين عن مناصب عملهم.

<sup>2</sup> مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 005587 بتاريخ 2002/05/27، قضية وزير المالية ضد م.ف، جلسة مجلس الدولة العدد5، 2004، ص 178.

شهرين ابتداء من تاريخ توقيف الموظف فإذا لم يلتحق بمنصب عمله أو إذا لم يقدم ما يبرر غيابه تتم عملية عزله وفقا للإجراءات المعمول بها في مجال العزل بالنظر إلى التنظيم الساري المفعول<sup>1</sup>.

ومن المستقر عليه في القضاء الإداري أن الموظف الذي أهمل منصبه ليس له الحق في الإستفادة من أية حماية قانونية وفقا للقرار رقم 58006 الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 1988/11/05 حين اعتبر عزل الموظف بمقرر من والي ولاية سكيكدة المؤرخ في 11 أكتوبر 1988 من منصبه كعون تقني طبي في ق.ص للأمراض النفسية بالحروش بسبب إهماله لمنصب عمله رغم تبليغه للالتحاق بمنصبه أمر قانوني الأمر الذي يستوجب رفض الطعن فيه<sup>2</sup>.

ولا يجوز توقيع عقوبة العزل على الموظف المحال على المعاش أو المستقيل، ولا توقع أيضا على الموظف الموجود في الخدمة فعليا، عقوبة العزل لا تطبق كذلك على الموظف المفصول، وعلى الموظف الذي يحوز على مبرر مرضي<sup>3</sup>.

إذ جاء في القرار رقم 7462 الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2003/02/25 والذي جاء حول عزل الموظف أثناء عطلة مرضية حيث جاء مبدأ هذا القرار كما يلي<sup>4</sup>: يعتبر قرار العزل خلال عطلة مرضية شرعية مخالف للقانون لأن الموظف مستفيد من عجز ممنوح من الجهات المعنية بالتأمينات الإجتماعية، وهو ما يعتبر قرار مخالف للقانون المادة 136 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23.

<sup>1</sup> المراسلة رقم 4172، المتضمنة لكيفية تطبيق محتوى المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/09/21.

<sup>2</sup> المجلس الأعلى، القرار رقم 58006، المؤرخ في 1988/11/05، المشار إليه في سايس جمال، الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء 1، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص 446-447.

<sup>3</sup> محمد ريقط، المرجع السابق، ص 31.

<sup>4</sup> مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462 بتاريخ 2003/02/25 قضية س.ر ضد ميرية التربية لولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، ص 166-167.

تدور حيثيات القضية حول نزاع بين س.ر وهو المدعي ضد مديرية التربية لولاية سطيف، حيث أن المدعي س.ر طعن بالبطلان في القرار الصادر عن مديرية التربية لولاية سطيف بتاريخ 1999/11/09 المتضمن عزله عن منصب عمله والذي تم رفضه من قضاة الدرجة الأولى.

حيث أنه استفاد من عجز ابتداء من تاريخ 1998/04/08 إلى غاية 7 أفريل 2000 وأن قرار العزل صدر خلال العطلة المرضية الممنوحة من الجهات المعنية بالتأمينات الإجتماعية الوضعية التي أبلغ بها المستأنف مديرية التربية بموجب رسالة مؤرخة في 1999/10/37 رد على الإنذار بالإلتحاق الموجه إليه في 1999/10/23.

وقد اعتبر المستأنف أن قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية قرارا مخالفا للقانون ليعيب في تطبيق المادة 136 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون النموذجي الخاص بامؤسسات والإدارات العمومية، طالبا إلغاء قرار العزل وهو ما أيده مجلس الدولة في قراره.

#### الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن إجراء العزل

إن الموظف الذي يقوم بإهمال منصبه تتخذ الإدارة في حقه إجراء العزل، وعليه فقد يحكم على الموظف بعزله كما يمكن الحكم بتبرئته من هذا الإجراء، وفي كلا الحالتين فإنه تترتب آثار للموظف سواء في حالة الحكم عليه أو بتبرئته، وسنتطرق إليها كمايلي:

#### أولاً: في حالة تبرئة الموظف من إجراء العزل

في حالة ما لم تسلط عقوبة العزل على الموظف العمومي فإنه:

1. يمكن للموظف أن يعاد إدماجه في حالة ما لم تلتزم الإدارة بالإجراءات القانونية المتعلقة بإثبات تغيب الموظف عن منصبه بوثيقة تودع في ملفه أو عدم تبليغه تبليغا صحيحا حيث يعتبر هذان الحيث يعتبر هذان الإجراءان جوهريان يترتب عنهما بطلان قرار العزل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مراسلة، رقم 2237 المؤرخة في 19 مارس 2014، المتضمنة لكيفية اعدار الموظفين الذين هم في حالة اهمال المنصب.

2. عملاً بأحكام المادة 32 من الأمر 03/06 التي تنص على: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في الراتب"، فإن الموظف الذي كان محل عقوبة التأديب ثم تم تبرئته منها ليس له الحق في راتبه في فترة التوقيف لأنه لم يكن في فترة عمل مؤداة التي تعتبر أحد الشروط للحصول على الراتب.

### ثانياً: في حالة الحكم على الموظف بالعزل

ينتج عن عقوبة العزل المسلطة على الموظف المعني بها مايلي:

1. فقدان صفة الموظف والتي نصت عليها المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حين نصت على: "ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :.....- العزل، " .
2. منع الموظف من أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية؛ واستثناء فإنه يمكن للموظف أن يترشح للتوظيف من جديد رغم صدور عقوبة العزل في حقه وذلك إذا ماكان التخلي عن الوظيفة سببه قوة قاهرة بعد أخذ موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني

#### فقدان صفة الموظف بالتسريح

تفيد كلمة التسريح الإبعاد والإخلال، وقد تم استعماله في القانون الجزائري بعد نقله عن القانون الفرنسي الذي عبر عنه بمصطلح "licenciement" نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من الهيئة المستخدمة<sup>2</sup>.

التسريح هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فسخ العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها<sup>3</sup>، وقد تم ذكر التسريح كإحدى الحالات التي قد تسلط على الموظف في نص المادة

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 167.

<sup>2</sup> زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 18.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 219.

163 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، وقد صنف المشرع الجزائري عقوبة التسريح ضمن عقوبات الدرجة الرابعة، وذلك بعد ارتكاب الموظف العمومي لخطأ جسيم، حيث تقوم السلطة التي لها صاحبة التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: التوقيف التحفظي كإجراء سابق على عقوبة التسريح

إن أول إجراء يتم القيام به قبل المرور إلى إجراءات تسريح الموظف العمومي الذي نسبت إليه الأخطاء المهنية، هو عملية توقيفه عن تأدية نشاطه الوظيفي ويكون ذلك عن طريق ما يعرف بالتوقيف التحفظي.

وتجدر الإشارة إلى أن التوقيف المنصوص عليه في المادة 173 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يختلف عن التوقيف المنصوص عليه في المادة 174 من ذات الأمر.

إذ يعتبر التوقيف المنصوص عليه في المادة 174 توقيفا بقوة القانون الذي يكون في حالة وجود متابعة قضائية متخذة ضد كل موظف مشتبه به، كأن يكون هذا الموظف رهن الحبس المؤقت أو صدر ضده حكم جزائي سواء كان نهائياً أو غير نهائياً يدينه فيه بارتكاب جريمة من جرائم القانون العام.

أما عن التوقيف المذكور في المادة 173 فهو توقيف تحفظي يكون في حالة ارتكاب الموظف مخالفة تأديبية جسيمة تجعل من بقاءه في منصبه مضر بمصلحة التحقيق<sup>3</sup>.

لا يجوز توقيف الموظف إلا في الحالات الآتية:

1. حالة ارتكاب الموظف العام مخالفة جسيمة،

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 167.

<sup>2</sup> حددتها المادة 173، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 15.

<sup>3</sup> بودريالة أمحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2، السنة الجامعية 2014/2015، ص 121-122.

2. حالة تعارض وجود الموظف العام في منصب العمل مع حسن سير عملية التحقيق الإداري،

3. حالة ارتكاب الموظف العام جناية تتعارض مع إحتفاظه بمنصب عمله<sup>1</sup>.

### أولاً: تعريف التوقيف التحفظي

لم يعرف التشريع الجزائري التوقيف التحفظي، فاسحا المجال أمام الفقه والقضاء في ذلك، ومن التعريفات المقدمة عن التوقيف التحفظي، تعريف الأستاذ أنس قاسم جعفر حيث عرفه بأنه: " هو ليس سوى إجراء احتياطي تقوم به جهة الإدارة مستهدفة بإبعاد الموظف مؤقتا عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري معه"<sup>2</sup>.

وتم تعريفه أيضا: " هو إجراء تحفظي يسمح للسلطة الإدارية بإبعاد الموظف مؤقتا عن عمله إذا أتهم بارتكاب خطأ جسيما- سواء كان ذلك الخطأ متعلقا بمخالفة الواجبات الوظيفية أو قانون العقوبات- لايسمح لجهة الإدارة إبقاءه في وظيفته فلها أن توقفه مباشرة عن عمله، واقتصد بذلك السلطة التي لها حق التعيين"<sup>3</sup>

وقد عرفه آخر: " الوقف الإحتياطي عن العمل هو أحد إجراءات التحقيق الوقائية، التي تهدف إلى تنحية العامل بصفة مؤقتة عن أعمال وظيفته بمناسبة ما يجري معه من تحقيق، بغية أن يتم هذا التحقيق في ظروف تخلو من مؤثراته، رغبة في الوصول إلى حقيقة الإتهام"<sup>4</sup>

وعرفته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى الجزائري سابقا بأنه: " قرار صادر عن الإدارة بالإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص112.

<sup>2</sup> محمد أنس جعفر، المرجع السابق، ص 257.

<sup>3</sup> بوالشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1991، ص 121.

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلتي التحقيق والمحاكمة وضمانات مابعد توقيع الجزاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 157.

وعليه فالتوقيف التحفظي عن العمل هو:

- إجراء وقائي تستوجبه مصلحة التحقيق سواء كان تحقيقاً تأديبياً أو جنائياً.
- إجراء صادر عن السلطة المختصة وفقاً لما تماكاه من سلطة تقديرية
- إجراء مدته القصوى محددة قانوناً بحيث لا تتجاوز مدة ستة (6) أشهر كأصل عام في أغلب التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

### ثانياً: خصائص التوقيف التحفظي

يتميز التوقيف التحفظي بمجموعة من الخصائص، يمكن إيجازها فيما يلي:

#### 1- إجراء مؤقت ووقائي:

إن التوقيف التحفظي هو توقيف مؤقت يتم من أجل مصلحة التحقيق وبالتالي فهو لا ينهي العلاقة الوظيفية بين الموظف المرتكب للمخالفة والإدارة، وهذا التوقيف سينتهي حتماً مهما كانت مدته، سواء بعودة الموظف إلى منصب عمله بعد ثبوت برائته أو عند عدم صدور مقرر الفصل في حقه أو إنهاء العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف العمومي بالإدارة التي كان ينتمي إليها عند صدور مقرر الفصل من الوظيفة<sup>3</sup>.

إذا فالتوقيف التحفظي لا يعتبر عقوبة تأديبية، بل هو إجراء وقائي تلجأ إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المجلس الأعلى، قرار رقم 39742، مؤرخ في 1 جوان 1985، قضية (ب.ر) ضد (مدير التربية لولاية...)، المجلة القضائية، العدد 3، 1989، ص 200.

<sup>2</sup> بودريالة أمحمد، المرجع السابق، ص 220.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 221.

<sup>4</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 113.

## 2- يخضع للسلطة التي لها صلاحية التعيين:

يخضع قرار التوقيف التحفظي للسلطة التقديرية للإدارة، حيث يعتبر من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولها أن تتراجع عن إجراء توقيفه و إعادته الى وظيفته حتى قبل أنتهاء التحقيق إذا ما قدرت بأن عودته لا تضر بمصلحة التحقيق، و هذا ما يعني انه إجراء جوازي، و ليس اجباري، منطلق أن جميع النصوص التي عالجت التوقف التحفظي عن العمل وردت بصيغة الجواز وليس الوجوب<sup>1</sup>

## 3- ليس من العقوبات التأديبية :

إن الوقف التحفظي لايعتبر عقوبة تأديبية، وإنما هو تدبير إداري يكون بصفة مؤقتة وتحفظي وهو مرتبط بالإجراء التأديبي، وقد خول القانون صراحة للإدارة بأن تمارس هذا الإجراء متى رأت ذلك ممكنا حسب نص المادة 130 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث نصت في فقرتها الأولى: "توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه تسريحه"<sup>2</sup>.

وقد قضت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بمايلي: "من المستقر عليه فقها وقضاء أن قرار الإيقاف في حد ذاته لايعتبر إجراء تأديبيا، إذ عادة ماتتخذه الإدارة في حق موظفيها خدمة لمصلحة المرفق وعلى هذا الأساس لم يخضع في استصداره إلى قيام الإدارة مسبقا بإبلاغ الملف أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، مما يتعين رفض العريضة المؤسسة على هذا النعي لعدم تأسيسها"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بودريالة أمحمد، المرجع السابق، ص 221.

<sup>2</sup> الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، السنة الجامعية 2001/2002، ص 80.

<sup>3</sup> المجلس الأعلى ، الغرفة الإدارية، قرار رقم 24316 المؤرخ في 09 جانفي 1982، قضية ( ج- م) ضد وزير التربية، نقلا عن بودريالة أمحمد، المرجع السابق، ص 222.

### ثالثا: مدة التوقيف التحفظي

لم يحدد المشرع الجزائري صراحة على مدة التوقيف التحفظي، إذ تختلف مدة الوقف باختلاف موضوع المتابعة<sup>1</sup>.

### رابعا: الآثار المترتبة عن التوقيف التحفظي

من الآثار الناتجة عن التوقيف التحفظي كف الموظف عن العمل: أي إسقاط ولايته عن القيام بالوظائف طيلة فترة توقيفه وعليه فالتوقيف التحفظي ليس منهي للعلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة. فإذا مارس الموظف الذي صدر في حقه مقرر التوقيف عن العمل أي أثناء توقيفه التحفظي عملا يكون معدوما كونه صدر عن شخص لم يعد أهلا لأدائه<sup>2</sup>.

كما أن الموظف يتقاضى نصف راتبه الرئيسي فقط، إضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: عقوبة التسريح

حدد المشرع الجزائري أسباب التسريح كعقوبة لأخطاء يرتكبها يمكن تصنيفها من الدرجة الرابعة أو عند الحكم عليه بعد المتابعة الجزائية، كما يمكن أن يكون التسريح تقديري يمس الوظائف العليا، وعليه سنتطرق إلى أنواع التسريح ثم إلى الإجراءات المتبعة في التسريح.

### أولا: أنواع التسريح

#### (1) التسريح التأديبي:

حددت المادة 181 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأخطاء من الدرجة الرابعة التي تكون سببا في تسريح الموظف من وظيفته كمايلي:

1. الإستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته لوظيفته: من واجبات الموظف القيام بأداء خدمته بكل أمانة،

<sup>1</sup> بوالشعير سعيد، المرجع السابق، ص 123.

<sup>2</sup> بودريالة أحمد، المرجع السابق، ص 249 - 250.

<sup>3</sup> حددتها المادة 173، الأمر 03/06، المرجع السابق. ص 15.

والحرص على خدمة الصالح العام، وكل امتياز يتحصل عليه الموظف من طرف آخر سواء شخص معنوي أو طبيعي لتقديم له خدمة غير جائز؛ وهذا مانصت عليه المادة 54 من قانون الوظيفة العمومية " يمنع الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، من طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه ".

2. كما يدخل في هذا المجال عدم استقادة الموظف من أي تدخل من أي شخص يمكن أن يساعده في الحصول على أوسمة أو امتياز أو وظائف أو صفقات أو أي قرار آخر يكون في صالحه، وهذا لقاء أدائه أو امتناعه عن أداء عمل معين يكون من اختصاصه<sup>1</sup>.

3. إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل: كأن يقوم الموظف بالإعتداء على شخص آخر داخل مقر العمل وإن كان هذا الإعتداء قد ارتكب أثناء تأدية العمل إلا أنه يتم مساءلة الموظف تأديبيا لإرتكابه عملا ليس مرتبطا بوظيفته. فالموظف ملزم عليه بالإبتعاد عن كل سلوك يتنافى وطبيعة عمله والتزامه باتخاذ سلوك محترم ولائق<sup>2</sup>.

4. التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الإدارة والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة: يلتزم الموظف بالمحافظة على ممتلكات الإدارة عند ممارسته لمهامه<sup>3</sup>

5. إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة: من واجبات الموظف السهر على حماية الوثائق الإدارية التابعة للمصلحة التي يزاول فيها مهامه إذ تنص المادة 49 من قانون الوظيفة العمومية " على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها"، ويترتب عن الإخلال بهذا الواجب متابعات تأديبية حسب الفقرة الثانية من ذات المادة

<sup>1</sup> علي عرنان مولود، ، المرجع السابق، ص 440.

<sup>2</sup> نصت المادة 42 من الأمر 03/06 على " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم ."، ص 06.

<sup>3</sup> حددتها المادة 50، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 07.

التي نصت على: "يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية".  
6. تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية: حيث يحق للإدارة المستخدمة أن تجري تحقيقا إداريا للتأكد من صحة الوثائق والشهادات ومدى مطابقتها للشروط المطلوبة في التوظيف.

a. وهذا ما قامت به المؤسسة العمومية للصحة الجوارية وادي الزناتي في حق " ب. م " فبعد إجرائها للتحقيق الإداري تبين لها بأن كشف نقاط هذه الأخيرة المعتمد أثناء التداول في المسابقة على أساس الشهادة للإلتحاق برتبة طبيب عام في الصحة العمومية غير مطابق مع كشف نقاطها الحقيقية المتحصل عليه أثناء تخرجها من كلية الطب، ما دفع بالمؤسسة إلى تسريح الموظفة من منصبها ومتابعتها جزائيا بتزوير كشف النقاط، وهذا ما أيدته المحكمة الإدارية بقالمة في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2017/02/07 حينما رفضت الدعوى المرفوعة من طرف "ب. م" لعدم التأسيس<sup>1</sup>.

7. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير ذلك المنصوص عليه في المادة 43 و 44 من الأمر 03/06، أي غير التي أباحها القانون من أجل ممارسة نشاط آخر مريح كممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث أو حتى إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، وهذا من أجل التفرغ الكلي لأداء المهام المنوطة بالموظف وعدم الإنشغال بمهام أخرى من شأنها التأثير على واجباته الأساسية المتمثلة في تأدية الخدمة بكل أمانة.

وقد حددت المادة 44 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الموظفين المنتمين لأسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين بأن لهم الحق في الجمع بين الوظائف، وتبقى الإدارة المستخدمة لها كامل السلطة التقديرية في منحهم ذلك وهذا ما أكدته المادة 43 من الأمر 03/06 بنصها في فقرتها الثالثة: "... وفي هذه

<sup>1</sup> المحكمة الإدارية قالمة، الغرفة رقم 02، حكم ابتدائي رقم 16/01015، الصادر بتاريخ 2017/02/07 .

الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين " .

ويقوم واجب عدم الجمع بين الوظائف على المبادئ التالية<sup>1</sup>:

1. الموظف للوظيفة؛ يجب أن يتفرغ لها ويكرس كل وقته لها وخاصة في ظل المفهوم الشخصي للوظيفة العامة.
  2. لا يجوز للموظف أن يقوم بأي عمل خاص يدر عليه ربحا.
  3. لا يجوز للموظف أن يقوم بالإنشغال بالتجارة.
  4. لا يجوز للموظف أن يشارك في تأسيس الشركات أو يكون عضوا في مجلس إدارتها إذا كانت تلك المشاركة تؤثر على إستقلاله الوظيفي.
- إلا أنه هناك استثناءات ترد على هذه المبادئ من بينها:

1. الموظف الذي يحوز على حصص في شركة لا يمكن إعتباره قام بالجمع بين الوظيفتين، في حالة ما كان الموظف لا يمارس مهام محددة في تلك الشركة حيث بالرجوع إلى أحكام المادة 43 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجدها تمنع "ممارسة ممارسة نشاط مربح " ما يعني أنها لم تمنع حق الموظف في اكتساب حصص في شركة<sup>2</sup>.

2. الموظف العام له حق إنتاج المؤلفات العلمية او الأدبية أو الفنية وبالتالي له الحق في الحصول على العائد المادي من هذا الإنتاج<sup>3</sup>.

وما يلاحظ في هذا الشأن أن المشرع قد قيد الموظف العمومي بأن يقوم بتقديم تصريح للإدارة التي يمارس فيها نشاطه الوظيفي إذا كان زوجه يمارس بصفة مهنية نشاطا خاصا مربحا، لتتخذ الإدارة المعنية التدابير اللازمة من المحافظة على السير الحسن للخدمة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1948، ص 126.

<sup>2</sup> المراسلة رقم 1367 المؤرخة في 2013/12/05 المتضمنة دراسة حالة جمع بين الوظائف.

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص 167.

<sup>4</sup> حددتها المادة 46، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 06.

وعدم التصريح يعد خطأ مهني يعرض صاحبه لعقوبات تأديبية والتي تم النص عليها في المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

## (2) التسريح بسبب الحكم على الموظف محل متابعات جزائية

جاء في نص المادة 174 من الأمر 03/06 مايلى: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الابقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف".

على السلطة المختصة إحترام أجل 6 أشهر التي يتم توقيف الموظف العمومي فيها من أجل تسوية وضعية الموظف، وعدم إحترامها يعد خرقا للقانون، وهذا ماجاء به مضمون القرار رقم 566448 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1989/03/25 الذي كان مضمونه عدم تسوية وضعية موظف في خلال 6 أشهر من يوم تبليغ الإيقاف.

حيث استخلص منه: من المقرر قانونا أنه في حالة إيقاف الموظف يجب تسوية الحالة في 6 أشهر ابتداء من يوم تبليغ قرار الإيقاف، ومن ثم فإن القرار الإداري المخالف لهذا المبدأ يعد مشوبا بعيب في خرق القانون.

وفي قضية الحال إن الطاعن تم توقيفه عن مهامه كمعلم بموجب مقرر مؤرخ في 1970/1/29 وأنه منذ هذا التاريخ لم يستلم أي تبليغ يتضمن فصله أو إرجاعه إلى عمله، فإن القرار المطعون فيه باغفاله هذا الأخير يتعين إلغائه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حددتها المادة 46، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 06.

<sup>2</sup> المجلس الأعلى ، الغرفة الإدارية، قرار رقم 56648، بتاريخ 1989/03/25، قضية (ب، ز، ع) ضد وزير التربية والتعليم الأساسي بالجزائر، المشار إليه في سعاد طجين، المرجع السابق، ص 70 - 71.

من خلال نص المادة 174 الفقرة الأولى، نستشف أن الموظف العمومي يوقف فوراً من منصبه نتيجة لأفعال تتنافى مع طبيعة عمله، حيث يكون محل متابعة جزائية و لا تسمح له بالبقاء في حالة نشاط.

أما فيما يخص الراتب خلال فترة التوقيف، فإن الموظف يتقاضى نصف الراتب وكذا مجمل المنح العائلية<sup>1</sup>، ويمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة أشهر (6) على الأكثر ابقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباعه<sup>2</sup>

### (3) التسريح التقديري

ويتعلق هذا التسريح بالسلطة التي يمارسها رئيس الجمهورية أو الوزير الأول كل حسب إختصاصه لإنهاء مهام الموظفين المعينين في المناصب العليا أو وظائف عليا طبقاً لأحكام المواد من 10 إلى 18 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ففيما يخص المناصب العليا فإن للإدارة وفقاً للشروط المنصوص عليها حسب الحالة في القوانين الأساسية الخاصة أو النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية السلطة التقديرية في تعيين من ترى بأنه يستحق ذلك المنصب وإنهاء مهامه متى اعتقدت ذلك مناسباً<sup>3</sup>.

إلا أن إجراء التسريح لايجري في هذه الحالة إلا في حق الأعوان الذين لايملكون صفة الموظف قبل تقلدهم منصبا من المناصب العليا الهيكلية أما بالنسبة لمن كانت له صفة الموظف فتكون إعادته إلى منصبه لاصلي أو منصب مماثل بقوة القانون<sup>4</sup>.

أما الوظائف العليا فتخضع لأحكام خاصة تم تحديدها بموجب المرسوم 226/90 وكذا المرسوم 234/90 المؤرخين في 25 يوليو 1990 وحددا الشروط المحيطة وكذا الآثار المترتبة

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 448.

<sup>2</sup> حددتها المادة 131، المرسوم 59/85، المرجع السابق، ص 355.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 221.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 221.

عن قرار الإغفاء من هذه المهام، وبصرف النظر عن السلطة التقديرية التي منحها القانون لرئيس الجمهورية أو الوزير الأول في ممارسة اختصاصهما في التعيين والإنهاء للمهام لمن يشغلها فإن القانون رسم إطاراً دقيقاً يتم من خلالها تسوية الوضعيات الناجمة عن قرار الإغفاء من المهام<sup>1</sup>.

### ثانياً: إجراءات التسريح

حدد الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إجراءات التسريح، حيث سنتطرق إلى هذه الإجراءات من خلال ماتضمنته نصوصه وذلك كمايلي:

#### 1 إجراء التسريح التأديبي:

فقد حددته المواد 163 ومابعدها من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كمايلي:

1. يتم التسريح بموجب قرار مبرر من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس التأديبي، وقد قيد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذه اللجنة بمدة زمنية محدودة للفصل في القضية المطروحة أمامها في أجل أقصاه خمسة وأربعين يوماً (45) يبدأ احتسابها من التاريخ الذي تم إخطارها فيه.

2. إن السلطة التي لها صلاحية التعيين ملزمة بتقديم تقرير مبرر تخطر به المجلس التأديبي وذلك في أجل لايتعدى خمسا وأربعين (45) يوماً تحتسب من تاريخ معاينة الخطأ. وقد رتب القانون على عدم احترام قيد الأجل بسقوط الخطأ المنسوب للموظف<sup>2</sup>.

3. للموظف الحق في تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه والإطلاع على ملفه التأديبي كاملاً في أجل خمسة عشر (15) يوماً تكون من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ورفض المعني بالإطلاع على ملفه لايوقف سيرورة الإجراء التأديبي. حيث لا يحق للموظف المحال أمام اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة بصفة مجلس تأديبي في التمسك بأن العقوبة الإدارية المتخذة ضده قد

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 222.

<sup>2</sup> تنور في هذه الحالة مسألة التقادم فمرور هذا الأجل يعني سقوط العقوبة.

أصدرت إثر إجراءات غير قانونية إذا أثبت أنه عند تاريخ حضوره كان قد توفر لديه موعد كاف للإطلاع على ملفه وعلى كافة الوثائق المرفقة به حتى يتمكن له من الدفاع عن حقوقه<sup>1</sup>.

4. كما يتعين عليه الحضور شخصيا أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي إلا أنه يمكن تجاوز هذا الشرط في حالة القوة القاهرة التي تمنعه من ذلك.

5. حيث يمكن للموظف المعني أن يعين من يدافع عنه بعد تقديمه لمبرر مقبول لغيابه.

6. على أن يتم تبليغه بتاريخ مثوله قبل خمسة عشرة (15) يوما على الأقل بواسطة البريد الموصى عليه مع وصل استلام حيث يتضمن الاستدعاء مايلي<sup>2</sup>:

(1) مكان، تاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي،

(2) أسباب الاستدعاء،

(3) ضمانات الدفاع، طبقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23

مارس 1985.

أما عن عدم حضور الموظف أو رفض المبرر الذي قدمه فإن إجراءات المتابعة تبقى مستمرة<sup>3</sup>.

أما عن الإجراءات التي تكون أثناء سير الجلسة فهي كالاتي:

1. أثناء سير الجلسة التأديبية يحق للموظف المعني أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفوية كما يحق له استحضار شهود واختيار من يدافع عنه من أحد الموظفين الذي يختاره بنفسه<sup>4</sup>؛ وهي من أحد أهم الضمانات التي وفرها المشرع للموظف إذا لم يكن قادرا على الدفاع عن نفسه لأي سبب.

<sup>1</sup> القرار رقم 19568 الصادر بتاريخ 1982/03/06 قضية (ف.ع) ضد وزارة التربية الوطنية، المشار إليه في سايس جمال، المرجع السابق، ص 47.

<sup>2</sup> المنشور رقم 05، المؤرخ في 12 أفريل 2003، المتضمن تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 .

3 حددتها المادة 168، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 15.

4 حددتها المادة 169، المرجع نفسه، ص 15.

2. مداوات اللجنة المتساوية الأعضاء تعقد في شكل جلسات مغلقة تصدر من خلالها قرارات مبررة يمكن للجنة طلب إجراء تحقيق إداري قبل الفصل في القضية المعروضة من السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>1</sup>.
3. في حالة صدور قرار يتضمن تسليط عقوبة تأديبية على الموظف فإن هذا القرار يبلغ له في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ اتخاذ القرار ويتم حفظه في ملف الموظف<sup>2</sup>.

## 2 إجراءات التسريح بسبب الحكم بعقوبة جزائية

تضمنت المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985<sup>3</sup>، على الإجراءات التأديبية لعزل الموظف حيث انه<sup>4</sup>:

- (1) لا يمكن ان يوقف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق في اطار تحريك الدعوى العمومية.
- (2) ويتخذ اجراء التوقيف بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا بعد مباشرة المتابعة الجزائية.
- (3) يبقى التوقيف ساري المفعول حتى التسوية النهائية للوضعية الادارية للموظف المعني.
- (4) وفي كل الأحوال يبقى الموظف الموقوف عن العمل وخلال مدة التوقيف يستفيد من رأي المجلس التأديبي الذي يكون نتيجة تصويت سري بين أعضاءه الحاضرين، ويتم اتخاذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها للأعضاء الحاضرين.

1 حددتها المادة 170، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 15.

2 حددتها المادة 172، المرجع نفسه، ص 15.

<sup>3</sup> حددتها المادة 131، المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1995، ص 355.

<sup>4</sup> المنشور رقم 05، المرجع السابق.

5) يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر و يبلغ دون اجل الى الموظف والى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

6) ويجب أن تكون العقوبة التأديبية محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة، و يتخذ هذا الاجراء حسب الحالة في شكل قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.

7) ويجب على الادارة أن تلتزم بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية الى الموظف المعني.

### ج- إجراء التسريح التقديري

إذا ارتكب الموظف الذي يشغل وظيفة عليا إحدى الأخطاء التي تستدعي إنهاء مهامه، فإنه يتم إصدار مرسوم من طرف رئيس الجمهورية باعتباره موظفا يشغل وظيفة عليا<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن التسريح

تخلف عقوبة التسريح آثارا بالنسبة للموظف العمومي سواء في حالة توقيع العقوبة على الموظف المعني أو حتى في حالة تبرئته أو الحكم بعقوبة أقل من الدرجة الرابعة.

#### 1) في حالة توقيع عقوبة التسريح على الموظف المعني:

تترتب عن عقوبة التسريح آثارا قانونية اتجاه الموظف العمومي بعد إصدار السلطة المختصة لعقوبة التأديب، إذ بعد المصادقة على العقوبة تصبح نهائية في حق الموظف وواجبة التنفيذ لكي تنتقل آثارها على الموظف، وينبغي الإسراع في تنفيذ عقوبة التسريح وإلحاق آثارها المادية والمعنوية على الموظف وذلك امثالاً لمبدأ الفاعلية في المجال التأديبي، وهذا حتى لاينعكس الأمر سلبا ويؤدي إلى عدم حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 20 13/2014، ص 77.

<sup>2</sup> زياد عادل، المرجع السابق، ص 87.

أول أثر ينتج عن عقوبة التسريح هو فقدان صفة الموظف، فعقوبة التسريح تعتبر إحدى الحالات التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف التي نصت عليها المادة 216 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حينما نصت على: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: ..... - التسريح". وقد منح القانون للموظف المعني بعقوبة التسريح حق تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار<sup>1</sup>.

إن الموظف الصادرة في حقه عقوبة التسريح يمنع عليه التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وهذه نتيجة منطقية باعتبار أن الموظف قام بارتكاب خطأ جسيم أحدث أضرار بالإدارة العمومية و بالسير الحسن للمصلحة العامة وبالتالي لا يمكن الإعتماد عليه بعد ثبوت الخطأ الجسيم الذي ارتكبه.

أما عن الآثار المترتبة عن التسريح من الوظيفة السامية أو إذا تم دعوة الموظف في قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بعد مضي سنة كاملة يحال إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناء على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن تتجاوز اثني عشر شهرا مدفوعة المرتب، إثر عذه الإجازة يحال على التقاعد بعد أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة في نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة وفي حالة عدم توفرها يعاد إلى رتبته الأصلية إذا كان يملك صفة الموظف قبل تقلده الوظيفة السامية وإلا فيتم تسريحه<sup>2</sup>

وعن إعادة إدماج الموظف المعني في منصبه بعد أن يكون القرار المترتب عن المتابعة الجزائية قد أصبح نهائيا مثل حالة الموظف "ت. إ" وبالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة إليه بصفته عون مكتب والتي تعد إخلالا بواجب السلوك اللائق الذي ينبغي أن يتحلى به الموظف طبقا لأحكام المادة 42 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن

<sup>1</sup> حددتها المادة 175، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 16.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 222.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبعد تسليط العقوبة السالبة للحرية التي سلطت عليه، فإنه لا يمكن إعادة إدماج المعني دون تسليط عقوبة تأديبية وإلا اعتبر مخالفا للتنظيم المعمول به في هذا المجال<sup>1</sup>.

نصت الفقرة الثالثة من المادة 174 من الأمر 03/06 على "وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا" فإن تسوية الوضعية الإدارية للموظف يستوجب عرضها على اللجان المتساوية الأعضاء للبت فيها وفقا للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر 03/06 ولا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشيء المقضي فيه بعد استنفاد كل طرق الطعن القانونية.

غير أنه توجد حالات إستثنائية يمكن فيها عرض ملف الموظف المعني بالمتابعة الجزائية على اللجان المتساوية الأعضاء للفصل فيها وحتى لو كانت هذه الأحكام محل نقض أمام المحكمة العليا وذلك اعتبارا لطول المدة التي يستغرقها الفصل في هذه القضية قضائيا وهذه الحالات كمايلي<sup>2</sup>:

1. إذا تم الحكم على مستوى الدرجة الثانية ( المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، تتم إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، علما أن البراءة لاتعني بالضرورة عدم وجود خطأ مهني إذ يمكن معاقبته تأديبيا رغم عدم وجود عقوبة جزائية تطبيا لمبدأ استقلالية العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية.

2. إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية لكن مع وقف التنفيذ من أجل أفعال تشكل خطأ مهنيا فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت فيها على أساس الخطأ المهني، لتوقيع العقوبة التأديبية.

<sup>1</sup> المراسلة، رقم 13444 المؤرخة في 29 ديسمبر 2013، للسيد رئيس القسم الإداري بالمحكمة العليا.

<sup>2</sup> المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 المتضمنة كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3. إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بممارسته المهام المنوطة به، أو إذا وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أن تفصل في وضعيته، وذلك بالتأكد من مدى وجود خطأ مهني قد تنجر عنه عقوبة تأديبية من عدمه وفقا لأحكام المادتين 42 و160 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وفي كل الحالات الثلاث السالفة الذكر فإن التسوية النهائية لوضعية المعني لا تتم إلا بعد البت فيها من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتعقد لهذا الغرض كمجلس تأديبي، على ضوء منطوق قرار المحكمة العليا وذلك إما بتأكيد العقوبة التي أقرتها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل أو تعديلها أو إلغائها<sup>1</sup>.

## 2) في حالة تبرئة الموظف أو الحكم عليه بعقوبة أقل من الدرجة الرابعة:

إذا ماتم تبرئة الموظف من الخطأ الجسيم المنسوب إليه أو حتى إن كان مرتكباً لفعل يستوجب العقوبة لكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لم تفصل في القضية المعروضة عليها في الأجل الممنوحة لها، فإن الموظف يعاد إدماجه في منصبه ابتداء من تاريخ إجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>.

غير أن الموظف لا يحق له المطالبة بالتعويض عن المقابل المالي الذي لم يكن يتقاضاه أثناء فترة توقيفه لأن فترة التوقيف لا تعد فترة عمل مؤداة، ما عدا الجزء الذي نصت عليه المادة 174 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إذا ماتم تحديده في قرار التوقيف لأن مطالبة الموظف براتبه أثناء توقيفه يأتي مخالفا لما جاء في أحكام المادة 32 من الأمر السالف الذكر<sup>3</sup>، التي تنص على: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب "

<sup>1</sup> المراسلة رقم 267، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المراسلة رقم 1397 المؤرخة في 2013/12/16 المتضمنة تاريخ سريان إعادة إدماج موظف تم توقيفه عن العمل بعد إثر المتابعة الجزائية ثم تمت تبرئته.

<sup>3</sup> المراسلة رقم 1397، المرجع السابق.

حيث قضى مجلس الدولة الجزائري بمايلي: "المطالبة بالتعويض ( في حالة الحكم بالبراءة) غير مؤسسة لكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية، ولا يمكن للموظف المطالبة برواتبه عن المدة التي كان فيها محل متابعات جزائية في إطار خارج عن مسؤولية الإدارة"<sup>1</sup>.

كما أن المشرع الجزائري لم ينص على عدم ترقية الموظف خلال فترة توقيفه، كما فعلت بعض التشريعات، غير أنه تم الإشارة إلى ذلك في المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، على أن الترقية في الدرجة بقوة القانون تتم في المدة القصوى مع مراعاة المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أي أن الموظف الذي تم اتخاذ إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 لا تتم ترقيته في المدة القصوى (42 شهرا) بل تؤجل ترقيته إلى حين<sup>2</sup>.

كما سبق القول فإن قرارات المجلس التأديبي يصدر في شكل جلسات مغلقة يصدر عنها قرارات مبررة. وعليه في حالة تساوي الأصوات الحاضرة من ممثلي الإدارة والموظفين تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي اقترحتها الإدارة الأمر الذي من شأنه قيام السلطة الرئاسية باقتراح أقصى عقوبة حتى تحصل على الجزاء الذي تريد فرضه على الموظف المعني بالعقوبة، ولكي تصل إلى ذلك يكفيها الاتفاق مع الأعضاء الذين يمثلونها للدفاع عن العقوبة المقترحة لأن إختيار من يمثل الإدارة على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء يكون من بين الإطارات الذين يدينون بالولاء لها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مجلس الدولة ، قرار رقم 10847 مؤرخ في 15 جوان 2004 قضية (خ، ع) ضد مدير الضرائب بولاية قسنطينة، المشار إليه في بودريالة أمحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة2، السنة الجامعية 2014/2015، ص 121.

<sup>2</sup> بودريالة أمحمد، المرجع السابق، ص 121.

<sup>3</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 143.

## المبحث الثاني

### فقدان الجنسية والحقوق المدنية والسياسية

بعد أن تطرقنا في المبحث الأول إلى أسباب العزل والتسريح كحالات مفقودة لصفة الموظف، سنتعرض في هذا المبحث إلى حالات تؤدي إلى فقدان صفة الموظف يمكن اعتبارها حالات غير تأديبية كونها صادرة من جهات غير الإدارة المستخدمة، هذه الحالات هي فقدان الجنسية الجزائرية و التجريد منها و كذلك فقدان الحقوق المدنية والسياسية التي تصدر بحكم من الجهة القضائية ينتج عنها فصل الموظف من منصبه من طرف الإدارة العمومية المستخدمة.

## المطلب الأول

### فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

تعرف الجنسية على أنها رابطة قانونية بين الشخص و الدولة تترتب عليها حقوق والتزامات متبادلة، وهي رابطة سياسية لانها أداة توزيع الأفراد جغرافيا بين الدول وتجعل الشخص أحد أعضاء شعب الدولة<sup>1</sup>.

تعتبر الجنسية أحد الشروط الأساسية للإلتحاق بالوظيفة العمومية، هذا ما نصت عليه المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث نصت: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية، "

وبالتالي فقد رتب المشرع الجزائري عن فقدان الجنسية أو التجريد منها فقدان صفة الموظف، حيث تختلف الأسباب في ذلك، وذلك ما سنتطرق إليه في هذا المطلب.

<sup>1</sup> زينب وحيد دحام و محمد وحيد دحام، الحق في الجنسية و التجريد منها، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2013، ص 12.

الفرع الأول: فقدان الجنسية الجزائرية

حدد المشرع الجزائري الحالات التي تؤدي إلى فقدان الجنسية الجزائرية، سواء بالفقد الإرادي أو بالسحب، ورتب عليها آثارا.

أولاً: حالات فقدان الجنسية

أ) الفقد الإرادي:

حددت المادة 18 من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 المعدل للأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري الحالات التي تؤدي إلى فقدان الجنسية الجزائرية إرادياً، ويمكن تصنيف هذه الحالات كمايلي:

1 اكتساب جنسية أخرى طواعية في الخارج: قد يكسب الشخص جنسية أجنبية كأن يتجنس في الدولة الأجنبية أو عن طريق الزواج في الدول التي تأخذ به لمنح جنسيتها، حيث جاء في نص المادة 29 الفقرة 03 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان المؤرخ في 23 ماي 2004 حينما نصت على: "لا ينكر حق الشخص في اكتساب جنسية أخرى مع مراعاة الإجراءات القانونية الداخلية لبلده".

2. الجزائري، و لو كان قاصر، الذي له جنسية أجنبية أصلية و أذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية: مثل ما هو الحال بالنسبة للأشخاص الجزائريين المولودين في دولة أجنبية التي تمنح جنسيتها وفقاً لمبدأ حق الإقليم أي يتحصل على جنسيتها الأصلية مالم يختار عند بلوغه سن الرشد جنسية أخرى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2005، ص 156.

إن الجزائري الذي يتوفر فيه هذا الشرط له الحق في التقدم إلى وزير العدل بطلب يكون مضمونه التخلي عن الجنسية الجزائرية، وحتى يفقد جنسيته لابد من صدور الموافقة من وزير العدل في شكل مرسوم. على أنه لا يوجد ما يلزم وزير العدل بالموافقة، فاستعمال المشرع للفظ " وأذن له " دلالة على منح السلطة التقديرية لوزير العدل في القبول أو الرفض، وهذا مامعناه أن وزير العدل بإمكانه الرفض<sup>1</sup>.

3. المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي و تكتسب جراء زواجها جنسية زوجها و أذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية: مثل ما هو معمول به في بعض دول العالم التي تمنح للمرأة جنسية الرجل عند زواجها منه مثل ما جاء به دستور دولة بوليفيا الصادر في 1945 حينما نص على: " أن الأجنبية التي تتزوج من بوليفي تكتسب جنسية زوجها بشرط إبداء رغبتها في ذلك وإقامتها في بوليفيا، وأنها لا تفقد الجنسية البوليفية بوفاة زوجها أو بتطيقها منه"<sup>2</sup>.

غير أنه ما يلاحظ أن الدول التي تمنح حق المرأة الأجنبية في الحصول على جنسية زوجها وضعت شروطا عديدة مثل ما نص عليه الدستور البوليفي على شرط إبداء الزوجة لرغبتها في الحصول على جنسية زوجها وإقامتها في بوليفيا، كذلك الحال بالنسبة لقانون الجنسية الأردني في مادته الثامنة على شروط مقابل حصول الأجنبية على جنسية زوجها الأردني من بينها موافقة وزير الداخلية عند إعلان رغبتها خطيا ويكون قد انقضى على مدة زواجها ثلاث سنوات وكانت تحمل جنسية عربية أو تكون قضت فترة زواج مدتها خمس سنوات إن لم تكن تحمل جنسية عربية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بوجلال صلاح الدين، محاضرات في مادة الجنسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 2، السنة الجامعية 2013/2014، ص 22.

<sup>2</sup> حلا محمود شاكر الملا خلف، اكتساب الجنسية بالزواج، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 61.

<sup>3</sup> حلا محمود شاكر الملا خلف، المرجع السابق، ص 75.

4. الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 والتي تنص على: "...على أن لهم حرية التنازل عن الجنسية الجزائرية خلال سنتين ابتداء من بلوغهم سن الرشد".

إن الحالات السابق ذكرها متوقفة على إذن سابق بالتخلي عن الجنسية الجزائرية وهو صدور مرسوم القصد أو شهادة التخلي عنها، تسلم من طرف الجهة المختصة هذا الأمر هو دليل على مراقبة الدولة لرعاياها عند تخليهم عن جنسيتهم، وهذه الحالات مرخص بها للأصيل والدخيل دون تمييز بينهما<sup>1</sup>.

وماتجدد الإشارة إليه أن المشرع الجزائري وفي تعديله لأحكام قانون الجنسية في سنة 2005 قد ألغى المادة 19 من الأمر 86/70، والمتضمنة لحالة خاصة لفقدان الجنسية والتي تتميز عن باقي الحالات المنصوص عليها في نص المادة 18 في كونها فقد غير إرادي للجنسية، فهذه الحالة كانت تفرض في شكل عقوبة على كل جزائري يشغل وظيفة في دولة أجنبية أو منظمة ليست الجزائر عضوة فيها أو كان يقدم لها مساعدته ولم يتخلى عن منصبه أو مساعدته على الرغم من توجيه إنذارات له من قبل الدولة الجزائرية<sup>2</sup>.

#### ب) الفقد بالسحب:

يمكن سحب الجنسية الجزائرية من حائزها حسب نص المادة 13 من الأمر 01/05 المتضمن قانون الجنسية التي تنص في فقرتها الأولى على: "يمكن دائما سحب الجنسية من المستفيد إذا تبين خلال عامين (2) من نشر مرسوم التجنس في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بأنه لم تكن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في القانون أو أنه استعمل وسائل الغش في الحصول على الجنسية "

<sup>1</sup> الطيب زروتي، الوسيط في الجنسية الجزائرية، مطبعة الكاهنة، الجزائر، 2002، ص 474.

<sup>2</sup> بوجلال صلاح الدين، المرجع السابق، ص 23.

من خلال هذه المادة يمكن استخلاص شروط سحب الجنسية الجزائرية من حائزها

كمايلي:

(أ) أن يكون الشخص مستقيدا من الجنسية الجزائرية.

(ب) عدم توفر الشروط المنصوص عليها في القانون للاستفادة من الجنسية: ومعنى هذا أن تتخلف إحدى الشروط المنصوص عليها في المادة 10 من قانون الجنسية مثل:

1. أن لا يكون مقيما في الجزائر منذ 7 سنوات على الأقل بتاريخ تقديم الطلب،
2. أن لا يكون مقيما في الجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس،
3. أن لا يكون بالغا سن الرشد،
4. أن لا تكون سيرته حسنة وقد سبق وأن حكم عليه بعقوبة تخل بالشرف.

(ج) استعمال وسائل الغش للحصول على الجنسية: مثل أن يقوموا بتزوير وثائق من أجل الحصول على الجنسية الجزائرية أو إخفاء لحقائق لو علمت لما تمكن من الحصول على الجنسية الجزائرية<sup>1</sup>.

غير أنه يمكن لمن فقد الجنسية استردادها عن طريق تقديم طلب بعد 18 شهرا على الأقل من الإقامة المعتادة والمنتظمة في الجزائر<sup>2</sup>.

ويتم الإسترداد بموجب مرسوم بتوفر شرطين في الإقامة هما الإستمرارية لمدة 18 شهرا بدون إنقطاع، ومشروعية الإقامة وفقا للتنظيمات السارية المفعول بالنسبة لإقامة الأجانب في الجزائر، فلا يعتد إذن بالإقامة غير المشروعة وإن طالت<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بوجلال صلاح الدين، المرجع السابق، ص 26.

<sup>2</sup> حددتها المادة 14، الأمر رقم 86/70 مؤرخ في 15 ديسمبر 1970 يتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 105، المؤرخة في 18 ديسمبر 1970، المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المتضمن قانون الجنسية، المؤرخ في 27 فبراير 2005 الجريدة الرسمية العدد 15، المؤرخة في 27/02/2005، ص 1572.

ثانيا: الآثار المترتبة عن فقد الجنسية الجزائرية

يمكن تصنيف الآثار الناتجة عن فقدان الجنسية الجزائرية إلى نوعين من الآثار، آثار فردية تنتج في حق الموظف الذي فقد جنسيته، وآثار في حق أسرته تعتبر آثارا جماعية.

1. الآثار الفردية الناتجة في حق الموظف:

أ) يسري أثر فقدان الجنسية بالنسبة للموظف من تاريخ تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وفقا للحالات الثلاث الأولى المنصوص عليها في المادة 18 من قانون الجنسية الجزائري، أما الحالة الرابعة يبدأ أثرها من تاريخ تقديم الطلب بصفة قانونية من المعني بالأمر إلى وزير العدل وثبت قبوله.<sup>2</sup>

ب) وبطبيعة الحال يؤدي فقدان الجنسية الجزائرية إلى فقدان صفة الموظف طبقا لنص المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ج) أما بالنسبة لحالات السحب فإن العقود التي يبرمها قبل سحب الجنسية تكون صحيحة ولا يمكن الطعن فيها بأن المعني لم يكتسب الجنسية الجزائرية وفقا لأحكام المادة 13 من الأمر 01/05 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

2. الآثار الجماعية:

أ) لا يمتد أثر فقدان الجنسية الجزائرية للأولاد القصر في الحالات التي تم النص عليها في المادة 18 من قانون الجنسية الجزائري وهي حالات الفقد الإرادي. غير أنه ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري عدل المادة 21 من قانون الجنسية التي أصبحت تنص أن أثر فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المذكورة في المادة 18 لا يمتد إلى الأولاد القصر، بعدما

<sup>1</sup> بوجلال صلاح الدين، المرجع السابق، ص 18-19.

<sup>2</sup> بن عبيدة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 162-163.

كانت تمتد إليهم في قانون الجنسية لسنة 1970 ويفقدون بقوة القانون باعتبارهم تابعين لجنسية والدهم<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التجريد من الجنسية

سنتطرق في هذا الفرع إلى المقصود بالتجريد من الجنسية ثم إلى الآثار المترتبة على التجريد.

#### أولاً: المقصود بالتجريد من الجنسية

إن المقصود بالتجريد من الجنسية الجزائرية للشخص الأجنبي الذي اكتسبها عن طريق التجنس طبقاً للقانون، قبل انتهاء 10 سنوات من اكتسابه الجنسية، إثر ارتكابه لأفعال يترتب عنها تجريده من الجنسية الجزائرية، ويمكن اعتبار أن مدة 10 سنوات ومدة اختبار الشخص المتجنس في سلوكه وطريقة اندماجه في المجتمع على مختلف المجالات الثقافية والاجتماعية وحتى السياسية، وعليه لا يمكن تجريد الجزائري الأصل من جنسيته حتى في حالة ارتكابه لأفعال يمكن متابعته بها جنائياً<sup>2</sup>.

بالرجوع إلى أحكام قانون الجنسية الجزائري في مادته 22 نجدها قد حددت حالات تجريد الشخص من الجنسية الجزائرية كمايلي:

1. إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر: بمعنى أن الشخص الذي لم يرتكب جنائية أو جنحة من شأنها المساس بالمصالح الحيوية للجزائر لا يتم تجريده من الجنسية الجزائرية.

2. في حالة صدور حكم ضده في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس سنوات سجناً من أجل جنائية:

<sup>1</sup> محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات، دار هومة الجزائر، 2006، ص 46.

<sup>2</sup> بن عبيدة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 165.

يشترط في هذه الحالة أن يكون القانون الجزائري هو المرجع في تكييف الفعل على أنه جنائية، كما يجب أن تكون العقوبة المنصوص عليها في النص الجنائي، تفوق خمس سنوات سجنًا، وعليه إذا ما ارتكب الشخص فعلاً يكييف في القانون الأجنبي على أنه جنائية وفي القانون الجزائري يكييف على أنه جنحة لا يجرّد من الجنسية الجزائرية ونفس الأمر يطبق على إذا ما كانت العقوبة المحكوم بها لا تتجاوز خمس سنوات أو أقل منها، وينطبق النص على كل أنواع الجنايات، والهدف من التجريد من الجنسية هو استبعاد الأشخاص الدخلاء الذين يشكلون خطراً على الدولة بسبب سوء أخلاقهم<sup>1</sup>.

3. في حالة قيامه بأعمال لفائدة جهة أجنبية تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية: ولايهم نوع الأعمال المرتكبة ومدى استمراريتها سواء بأجر أو بدون أجر ولإمكان تأديته في الداخل أو الخارج<sup>2</sup>.

أما عن إجراءات التجريد من الجنسية الجزائرية فتكون بموجب مرسوم وذلك بعد تمكينه من تقديم ملاحظاته، على أن تمنح له مدة شهرين للقيام بذلك<sup>3</sup>. حيث يلاحظ غياب إنذار ومنح المشرع مهلة شهرين قبل صدور مرسوم التجريد للدفاع عن نفسه.

### ثانياً: الآثار المترتبة عن التجريد من الجنسية

يبدأ سيران آثار التجريد في حالة ما كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية كما لا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس (5) سنوات اعتباراً من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال.

<sup>1</sup> الطيب زروتي، الوسيط في الجنسية الجزائرية، مطبعة الكاهنة، الجزائر، 2002، ص 507.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 509.

<sup>3</sup> حددتها المادة 23 من الأمر 86/70، المرجع السابق: "يتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته، وله أجل شهرين للقيام بذلك"، ص 1573.

وتجدر الملاحظة أن الملاحظة أن التجريد من الجنسية لا يمتد الى زوجة المعني بالأمر وأولاده القصر، غير أنه يجوز تمديد التجريد من الجنسية الى الأولاد إذا كان هذا التجريد شاملا لأبويهم<sup>1</sup>.

يؤدي التجريد من الجنسية إلى فقدان صفة الموظف<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني

#### فقدان الحقوق المدنية والسياسية

أعطت مختلف دساتير العالم للفرد المتمتع بالحقوق المدنية والسياسية، والتي تعتبر مجموعة من الحقوق التي تثبت للإنسان بصفته فردا يعيش في جماعة منظمة، وبصرف النظر عن شكل النظام السياسي الذي تنتهجه هذه الجماعة<sup>3</sup>.

وهذه الحقوق تثبت للفرد المتمتع بحقوقه كاملة داخل بلده ومن بين هذه الحقوق تقلد الوظائف، وعليه فقدان هذه الحقوق يعني عدم تقلده للوظائف ولذلك سنتطرق إلى حالات فقدان الحقوق المدنية والسياسية في الفرع الأول و الآثار المترتبة عليها في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: تحديد الحقوق المدنية والسياسية وحالات فقدانها

قبل أن نتطرق إلى حالات فقدان الحقوق المدنية والسياسية، سنحاول أولاً معرفة ماهي هذه الحقوق السياسية و المدنية التي يتمتع بها الموظف.

#### أولاً: تحديد الحقوق المدنية والسياسية

##### 1. الحقوق المدنية

تضمن الميثاق العربي لحقوق الإنسان الحقوق المدنية، نذكر منها ما جاء في المادتين 26 و 27 المتعلقةتين في حق الشخص بالتنقل والإقامة، حيث نصت المادة 26 على: "لكل

<sup>1</sup> محمد طيبة، المرجع السابق، ص 48.

<sup>2</sup> حددتها المادة 216، الأمر 03/06 المرجع السابق، ص 19.

<sup>3</sup> مها على إحسان العزاوي، الحقوق والحريات السياسية دراسة مقارنة مع الدساتير العربية والدساتير الغربية، دار الفكر والقانون، المنصورة- برج آية، مصر 2016، ص 53.

شخص يوجد بشكل قانوني على اقليم دولة طرف حرية التنقل و اختيار مكان الإقامة في أي جهة من هذا الاقليم في حدود التشريعات النافذة"

في حين نصت المادة 27 في فقرتها الأولى على: "لا يجوز بشكل تعسفي أو غير قانوني منع أي شخص من مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده أو فرض حضر على اقامته في أية جهة أو الزامه بالإقامة في هذا البلد".<sup>1</sup>

### الحقوق السياسية:

هي الحقوق التي تتمثل في حق التصويت في الإنتخابات و الإستفتاءات العامة في الدولة، و حق الترشح لعضوية المجالس النيابية العامة و الإقليمية و حق الإشتراك في تكوين الأحزاب و الجمعيات السياسية أو الدخول في عضويتها.<sup>2</sup>

وبالرجوع الى نص المادة 24 من الميثاق العربي لحقوق الانسان المؤرخ في 23 ماي 2004 نجدها نصت على مجموعة من الحقوق السياسية على النحو التالي: "لكل مواطن الحق في:

- حرية الممارسة السياسية،
- المشاركة في إدارة الشؤون العامة إما مباشرة أو بواسطة الممثلين يختارون بحرية،
- ترشيح نفسه أو إختيار من يمثله بطريقة حرة و نزيهة وعلى قدم المساواة بين جميع المواطنين بحيث تضمن التعبير الحر لارادة المواطن،
- أن تتاح على قدم المساواة مع الجميع فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده على أساس تكافؤ الفرص،

<sup>1</sup> الميثاق العربي لحقوق الإنسان المؤرخ في 23 ماي 2004.

<sup>2</sup> عبد الغني بسيبوني عبد الله، الوسيط في النظم السياسية و القانون الدستوري، طبع في مطابع السعدني، الاسكندرية، مصر 2004، ص 342.

- حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين و الإنضمام إليها.

إذن الحقوق المدنية والسياسية هي تلك الحقوق للصيقة بصفة الموظف كحق الانتخاب وحق الترشيح وحق تولي الوظائف العامة، كما أن التمتع بها هو حالة طبيعية يتمتع بها كل مواطن ما لم يكن صدر في حقه حكم قضائي يقضي بحرمانه منها وقد نص قانون العقوبات على الحالات التي يفقد فيها الموظف الحقوق المدنية والسياسية<sup>1</sup>.

### ثانيا: حالات فقدان الحقوق المدنية والسياسية

إن الحديث عن فقدان الحقوق المدنية والسياسية يوجب علينا العودة إلى الأحكام المقررة في قانون العقوبات والتشريعات الأخرى ذات الصلة<sup>2</sup>.

وبالرجوع إلى أحكام المادة 09 من قانون العقوبات نجد أنها نصت على فقدان الحقوق المدنية والسياسية كعقوبة تكميلية وذلك بعد الحكم بعقوبة جنائية، مثل أن يقوم الموظف بإساءة إستعمال السلطة ضد الأفراد حيث نصت المادة 137 من قانون العقوبات على: "كل موظف أو عون من أعوان الدولة أو مستخدم أو مندوب عن مصلحة للبريد يقوم بفض أو اختلاس أو إتلاف رسائل مسلمة إلى البريد أو يسهل فضها أو إختلاسها أو إتلافها يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى خمس سنوات وبغرامة من 30.000 دج إلى 500.000 دج

ويعاقب بالعقوبة نفسها كل مستخدم أو مندوب في مصلحة البرق يختلس أو يتلف برقية أو يذيع محتواها.

ويعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من كافة الوظائف أو الخدمات العمومية من خمس إلى عشر سنوات".

<sup>1</sup> علي سعد الله، المرجع السابق، ص 41.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 165.

ويجوز علاوة على ذلك الحكم على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الوطنية<sup>1</sup> والتي تم النص عليها في المادة 9 مكرر 1.

أما عن تقييد السلطات التأديبية بالمتابعة الجنائية فنجد أن التعليم رقم 7 المتعلقة بالإجراءات التأديبية تنص على عدم التقييد بالمتابعة الجنائية وجواز النظر في القضية التأديبية قبل معرفة نتيجة المحاكمة الجنائية، حيث تشير نفس التعليم إلى إمكانية إنتظار نتائج المتابعة الجنائية إذا كان ذلك من شأنه عدم التعارض مع حسن سير المرفق العام بانتظام وإضطرابه، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي بالإدارة إلى التعسف في استعمال حقها، فتشرع في توقيف الموظف عن عمله بحجة أنه متهم بجريمة القتل العمدي مثلا، وبالتالي فإن الموظف سيتضرر كثيرا في إنتظار الفصل النهائي للقضية، لأن آثار التوقيف في حقيقة الأمر تمتد إلى عائلة الموظف<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية والسياسية

يترتب عن فقدان الحقوق المدنية والسياسية:

1. فقدان صفة الموظف؛ حيث تؤدي إلى إنتهاء العلاقة الوظيفية بصورة نهائية وذلك وفقا لأحكام المادة 216 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حين نصت: "ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: ... - فقدان الحقوق المدنية".

2. حرمان الموظف المحكوم عليه أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية عليه من مباشرة حقوقه المدنية باعتبار أن الحرمان من هذه الحقوق هي عقوبة تبعية أو تكميلية طبقا لأحكام قانون العقوبات، لاسيما الأحكام التي نصت عليها المادة 9 مكرر 1 التي تص على أن الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، يعد من بين الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية التي يحرم من ممارستها المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن

<sup>1</sup> أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج2، دارهومة، بوزريعة، الجزائر، 2003، ص 67.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 37-38.

النافذين، حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه مما يؤدي إلى إنهاء علاقته بالوظيفة<sup>1</sup>.

3. إن الحكم الصادر بإدانة الموظف العمومي بحرمانه من ممارسة الحقوق المدنية يقيد السلطة الرئاسية، حيث لايسمح لها بإبقاء الموظف في منصبه لأن ذلك يتعارض مع نص المادة 31 من المرسوم رقم 59-85 التي تحدد شروط الإلتحاق بالوظيفة العامة، فالعقوبة الجنائية في هذه الحالة تجرد صاحبها من صفة الموظف<sup>2</sup>.

3. في حالة ما إذا سلطت على الموظف المدان بجناية عقوبة جنحة نظرا للظروف المخففة، ولذلك يعد من العدل أن يغير هذا الإتجاه ويؤخذ بعين الإعتبار نوعية العقوبة المسلطة على الموظف وفي حالة ما إن توصلت السلطات القضائية إلى نفي الوقائع المنسوبة للموظف يتعين على السلطة الرئاسية أن تتقيد بهذا الحكم. فلا يحق لها متابعة موظفيها عن وقائع كانت العدالة قد نفت وجودها، وهذا ما قد تضمنته التعليمات رقم 7 الخاصة بالإجراءات التأديبية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 77.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 35.

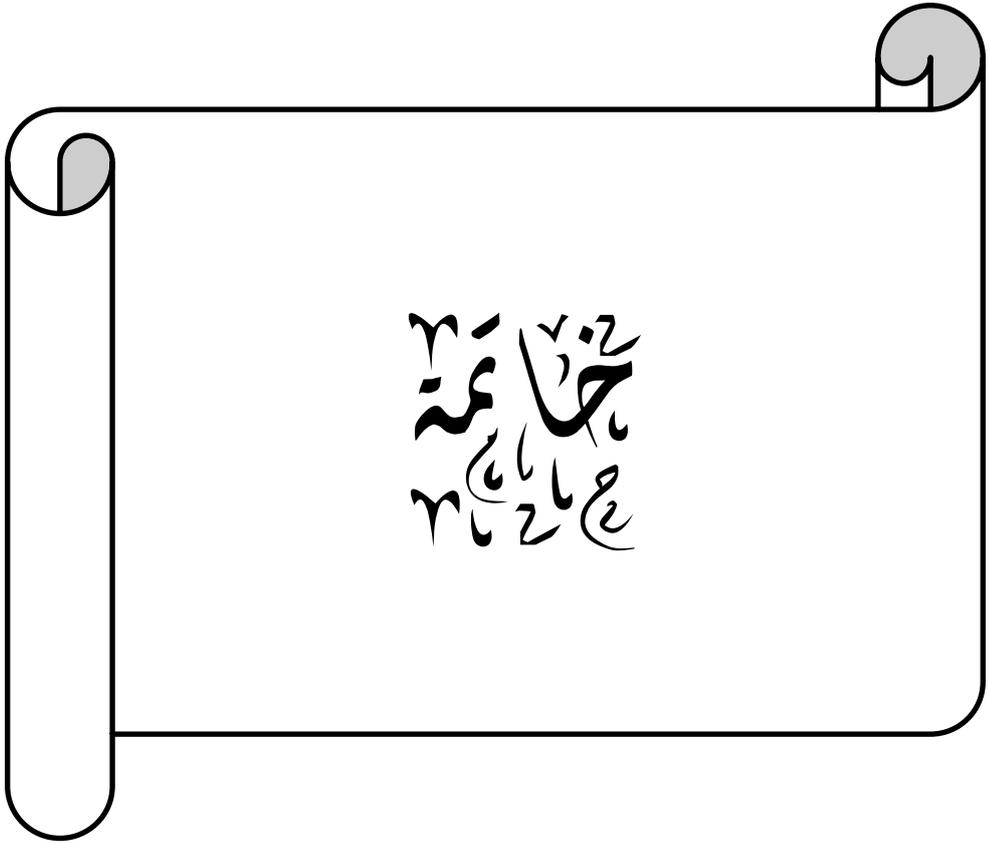
<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 37.

خاتمة الفصل

تتجلى الحالات غير العادية لفقدان صفة الموظف من خلال العزل وذلك بعد تخلي الموظف عن منصبه لمدة 15 يوما دون تقديم مبرر قانوني له مع الإشارة أن المشرع منح للموظف ضمانا الإعذار له. والتسريح وهو عقوبة من العقوبات التأديبية نص عليها المشرع الجزائري ضمن عقوبات الدرجة الرابعة لارتكاب الموظف خطأ جسيم من الدرجة الرابعة أو عند الحكم عليه بعد متابعته جزائيا ويمكن أن يكون تقديريا ضمن سلطة رئيس الجمهورية أو الوزير الأول ويخص المناصب العليا، ويترتب عن العزل أو التسريح عدم تولي الموظف أي وظيفة عممية مجددا.

كما يمكن فقدان صفة الموظف بصفة غير عادية بفقدان الجنسية إما إراديا أو بسحبها أو بالتجريد منها، يفقد من خلالها الموظف حقه في الإستمرار في الوظيفة.

وأخيرا تفقد صفة الموظف بفقدان الحقوق المدنية والسياسية بعد الحكم على الموظف بعقوبة تكميلية منصوص عليها في قانون العقوبات.



رتب المشرع حالات فقدان صفة الموظف، بطريقتين طريق عادي وآخر غير عادي؛ فالطريق العادي هو النهاية الحتمية للعلاقة الوظيفية بعد أن تتوفر في الموظف العمومي شروط تؤدي إلى قطع علاقته بالإدارة تلقائياً، وتكون إما بالإرادة المنفردة للإدارة أو من الموظف.

تكون الحالات العادية إما بالتقاعد؛ وذلك بعد أن يكون الموظف قد بلغ ستين سنة، غير أنه يجوز للمرأة الموظفة طلب التقاعد في سن خمسة وخمسين سنة، ويمكن أن يكون التقاعد مسبقاً أو نسبياً.

ويكون الطريق العادي كذلك بالاستقالة، وهي تصريح من الموظف برغبته في ترك منصبه لأسباب يوضحها في طلبه، إذن فحالات التقاعد والاستقالة تكون بإرادة أحد الطرفين.

من الحالات العادية لفقدان صفة الموظف العمومي العجز والوفاة، وهاتين الحاليتين لا دخل لإرادة الموظف فيهما، فإن أصبح الموظف غير قادر على تأدية مهامه بسبب عجز أصابه، فإن ذلك يستدعي توقفه عن الوظيفة إلى غاية استعادة قدرته على النشاط، أما الوفاة فهي النهاية الحتمية لأي إنسان.

أما الحالات غير العادية فهي نهاية العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة نتيجة لعدم قيام الموظف بالتزاماته الوظيفية، أو نتيجة لفقدانه الجنسية أو الحقوق المدنية والسياسية التي تخوله ممارسة حقوقه كمواطن وتقلد الوظائف.

وقد عمل المشرع الجزائري على تقييد هذه الحالات من أجل المحافظة على سير المرفق بانتظام واطراد، وذلك من خلال وضعه لشروط وإجراءات قانونية للإستفادة منها مثل شرط السن بالنسبة للتقاعد وشرط سنوات الخدمة، وكذا وضعه لشروط وإجراءات لإستقالة الموظف، حيث أوجب أن تكون الإستقالة مكتوبة تعبر عن رأي الموظف صراحة غير معلقة على شرط، مع الإشارة إلى الاستثناء الوارد بالنسبة للإستقالة من أجل المشاركة في مسابقة توظيف، وأن لا يكون الموظف متابعا تأديبياً لكي لايفلت من العقاب، على أن يلتزم الموظف بأداء مهامه إلى غاية قبول استقالته.

للإشارة، فإن العجز يبقى متوقفاً على موافقة اللجنة المختصة أو طبيب مختص.

أما عن الحالات غير العادية فقد قيدها المشرع تجنباً لأي تعسف من الإدارة في حق الموظف وحفاظاً على سيرورة المرفق، فأوجب على الإدارة مراعاة بعض الإجراءات القانونية كتوجيه إدارات في حالة إهمال منصب، واستشارة باللجنة المتساوية الأعضاء قبل التسريح.

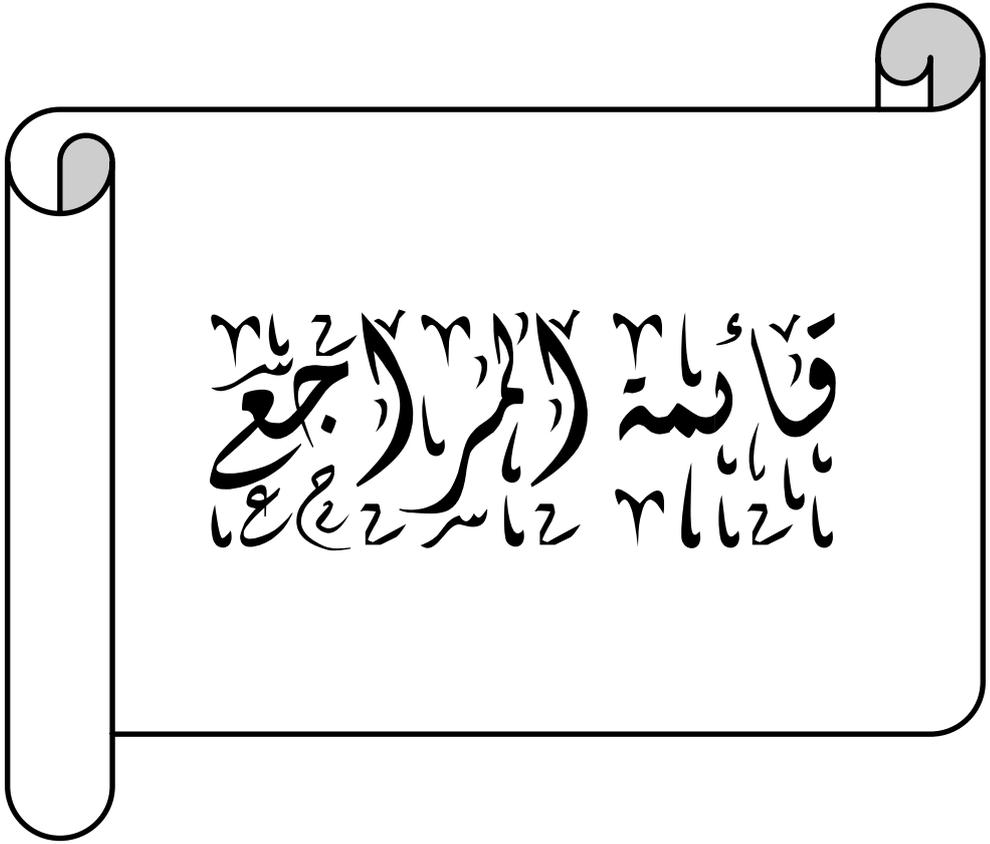
تنتج الحالات السابقة آثاراً سواء بالنسبة للموظف العمومي أو الإدارة، ولعل أهم هذه الآثار فقدان صفة الموظف.

ونصل من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى النتائج التالية:

- ضيق المشرع الجزائري من حق الاستفادة من التقاعد المسبق وجعله لمن يمارس مهاماً شاقة.
  - يجوز للموظف الذي قدم استقالته أن يتراجع عنها وذلك قبل أن تبت فيها السلطة المختصة.
  - لا تحدث الاستقالة آثارها إلا بعد قبولها من السلطة المختصة وبالتالي فالموظف ملزم بالقيام بعمله إلى غاية قبولها.
  - لا يمكن التراجع عن الاستقالة بعد قبولها
  - للإستفادة من معاش العجز لا بد من توافر شروط من بينها ذهاب نصف قدرة الموظف على الأقل في الكسب.
  - وفر المشرع ضمانات الإعذار للموظف الذي يتخلى عن منصبه.
  - لا يعتبر العزل من العقوبات التأديبية.
  - لا يجوز توقيع عقوبة العزل على الموظف المحال على التقاعد أو الحائز على مبرر لغيابه.
  - التوقيف التحفظي إجراء وقائي لمصلحة التحقيق يصدر من السلطة المختصة.
  - التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية.
  - المتابعة الجزائية للموظف يتم تحريكها من النيابة العامة وليس من الإدارة.
- ولتفادي بعض النقائص التي تعترى حالات فقدان صفة الموظف، يمكن تقديم بعض المقترحات التي نوجزها كما يلي:

- ضرورة النص صراحة على مدة التوقيف التحفظي حتى لا تهدر حقوق الموظف العمومي خاصة فيما يتعلق بحرمانه من نصف راتبه أثناء التوقيف.

- كان على المشرع النص على أن التوقيف التحفظي لا يكون إلا في حالة ما اقتضته مصلحة التحقيق، بدل النص على أن يوقف الموظف من السلطة المختصة عند ارتكابه خطأ جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.
- قياساً على القواعد العامة في الإعذار، إعادة تبليغ الموظف كتابة إذا لم يستجب للتبليغ الأول في حدود ثلاثة أيام، فإذا لم يستجب يستمر السير في الدعوى التأديبية.
- عدم حرمان الموظف العمومي الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح من التوظيف وجعله يتوقف عن الإلتحاق بوظيفة عمومية لفترة زمنية معينة كعقوبة له، إذ يعتبر حرمان الموظف من الإلتحاق بأي وظيفة عمومية مساساً بالمبدأ الدستوري الذي يعطي الحق لكل مواطن في العمل.



قائمة  
المراجع  
الاسماء  
التي

أولاً: المواثيق

الميثاق العربي لحقوق الإنسان المؤرخ في 23 ماي 2004.

ثانياً: الدساتير

دستور الجزائر 1996، المعدل والمتمم بالقانون 01/16 المؤرخ في 06/03/2016، ج ر، العدد 14، المؤرخة في 07/03/2016.

ثالثاً: النصوص التشريعية

أ/ القوانين

1. القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، العدد 28، المؤرخة في 5 يوليو 1983.
2. القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 28، المؤرخة في 5 يوليو 1983.
3. القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يونيو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ج ر، العدد 28، المؤرخة في 7 يوليو 1983.
4. القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 78، المؤرخة في 01 جانفي 2017.
5. الأمر رقم 86/70 مؤرخ في 15 ديسمبر 1970 يتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج ر، العدد 105، المؤرخة في 18 ديسمبر 1970، المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المتضمن قانون الجنسية، المؤرخ في 27 فبراير 2005 ج ر، العدد 15، المؤرخة في 27/02/2005.
6. الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر، العدد 78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، و المعدل و المتمم بموجب القانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، ج ر، العدد 31، المؤرخة في 13 ماي 2007.
7. الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 38 المؤرخة في 4 يونيو 1997.

## قائمة المصادر و المراجع

8. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46 المؤرخة في 2006/07/16.

### ب/ المراسيم

1. المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ع 74، المؤرخة في 5 أكتوبر 1998.

2. المرسوم التنفيذي رقم 339/06 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 06 يوليو 1994، المحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الإجتماعي، ج ر، العدد 60، المؤرخة في 27 سبتمبر 2006.

3. المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1995.

4. تعليمية الوزير الأول رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013، الخاصة بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد.

### ج/ اللوائح والتنظيمات

5. المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/12/21، المتعلق بالإجراءات الموجهة للموظفين المتخيلين عن مناصب عملهم

6. المنشور رقم 05، المؤرخ في 12 أبريل 2003، المتضمن تطبي المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85.

7. المراسلة رقم 1367 المؤرخة في 05 ديسمبر 2013، المتضمنة لدراسة حالة جمع بين الوظائف.

8. المراسلة رقم 1397 المؤرخة في 2013/12/16 المتضمنة تاريخ سريان إعادة إدماج موظف تم توقيفه عن العمل بعد إثر المتابعة الجزائية ثم تمت تبرئته.

9. المراسلة رقم 13444 المؤرخة في 29 ديسمبر 2013، للسيد رئيس القسم الإداري بالمحكمة العليا

10. مراسلة رقم 2237 المؤرخة في 19 مارس 2014، المتضمنة لكيفية إعدار الموظفين الذين هم في حالة اهمال المنصب.

11. المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 المتضمنة كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

رابعاً: المؤلفات

القواميس

1. ابن منظور أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، دار صادر، الجزء 09، بيروت 1991.
2. عيسى مومني، المنار قاموس مدرسي للطلاب، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.

الكتب باللغة العربية

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج2، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2003.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
3. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، د م ج 1998، الجزائر.
4. الطيب بلولة/جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، سنة 2007 .
5. الطيب زروتي، الوسيط في الجنسية الجزائرية، مطبعة الكاهنة، الجزائر، 2002.
6. بوالشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1991.
7. بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2005.
8. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010.
9. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.
10. زينب وحيد دحام و محمد وحيد دحام، الحق في الجنسية و التجريد منها، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013.

11. حلا محمود شاکر الملا خلف، اكتساب الجنسية بالزواج، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
12. کمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
13. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2004.
14. محمد إبراهيم الدسوقي علي، الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
15. محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1948.
16. محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات، دار هومة الجزائر، 2006.
17. محمد عبد الله الفلاح، أحكام القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2016.
18. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
19. مها على إحسان العزاوي، الحقوق والحريات السياسية دراسة مقارنة مع الدساتير العربية والدساتير الغربية، دار الفكر والقانون، المنصورة- برج آية، مصر 2016.
20. مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر 2006.
21. نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
22. سامي نجيب، التأمين عماد الإقتصاد القومي والعالمي وإقتصاديات الأسرة والمشروع، دار النهضة العربية، 1994، مصر.
23. سايس جمال، الإجتهد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الأول، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
24. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2007.
25. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة 1992.
26. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.

## قائمة المصادر و المراجع

27. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، التنظيم القانوني للوظيفة العامة، دار الكتب والوثائق القومية، عمان 2012.
28. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008.
29. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلتي التحقيق والمحاكمة وضمانات ما بعد توقيع الجزاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.
30. عبد الغني بسيوني عبد الله، الوسيط في النظم السياسية والقانون الدستوري، طبع في مطابع السعدني، الاسكندرية، مصر 2004.
31. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، عنابة، 2015.
32. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1991.
33. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
34. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
- الكتب باللغة الفرنسية:

- 1- Essaid taib , droit de la fonction public, édition -distribution Houma, bouzareah, Alger, 2003.
- 2- Jean-François lachaume , la fonction public, Dalloz, Paris, 1998

### خامسا: القرارات والأحكام

1. المحكمة الإدارية قالمة، الغرفة رقم 02، حكم ابتدائي رقم 16/01015، الصادر بتاريخ 2017/02/07.
2. المجلس الأعلى، قرار رقم 39742، مؤرخ في 1 جوان 1985، قضية (ب.ر) ضد ( مدير التربية لولاية...)، المجلة القضائية، العدد 3، 1989.

## قائمة المصادر و المراجع

3. المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 10001، مؤرخ في 11/10/1993، قضية (م.أ) ضد الشركة الوطنية للنقل البري، المجلة القضائية ، العدد الثالث، 1994.
4. المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 129009، المؤرخ في 24/10/1995، قضية ( ب. ف ومن معه) ضد ( مدير الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية بسكيكدة)، المجلة القضائية العدد الأول 1996.
5. المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، رقم 118623 بتاريخ 11/07/1995، قضية ( فريق ب) ضد ( البلدية ومن معها)، المجلة القضائية العدد الثاني 1996.
6. مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 010005، مؤرخ في 20/01/2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004.
7. مجلس الدولة، الغرفة الثانية القسم 02، قرار رقم 010497 بتاريخ 20/01/2004 قضية ع.ع ضد مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة، مجلة مجلس الدولة، العدد 5 ، 2004.

### سادسا: الرسائل الجامعية

1. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
2. علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1، 2013/2012.
3. الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2002/2001.
4. بودريالة أمحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة البليدة 2، 2015/2014.
5. زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات -دراسة ميدانية بولاية بسكرة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، السنة الجامعية 2014/2013.
6. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

7. سعاد طجين، إجتهدات القاضي الإداري في حل المنازعات الإدارية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2014/2013.

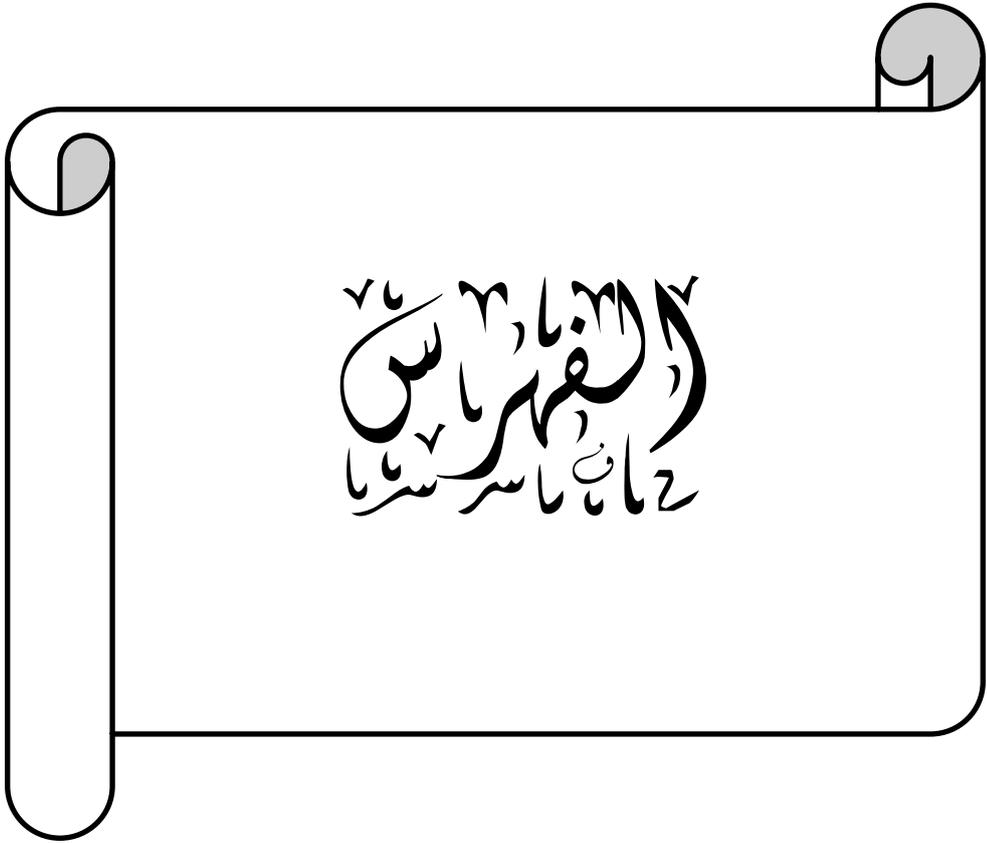
9. عبد الكريم بن قلة، الإستقالة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

10. علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014./2013.

11. غربية سفيان، إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.

### سابعاً: المداخلات

1. عيبوط محند وعلي، " الضمانات التأديبية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، ملتقى حول سلطات القاضي الإداري في المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، يومي 26 و 27 أفريل 2011.



رقم الصفحة	العناوين
01	مقدمة
06	الفصل الأول: فقدان صفة الموظف بصفة عادية
07	المبحث الأول: فقدان صفة الموظف بصفة إرادية
07	المطلب الأول: الإحالة التقاعد
08	الفرع الأول: مفهوم التقاعد
08	أولاً: تعريف التقاعد
09	ثانياً: أنواع التقاعد
09	1. التقاعد العادي
10	2. التقاعد المسبق
11	3. التقاعد النسبي
11	الفرع الثاني: كفيات الإحالة على التقاعد والآثار المترتبة عليه
12	أولاً: كفيات الإحالة على التقاعد العادي والآثار المترتبة عليه
12	1. كفيات الإحالة على التقاعد العادي
12	2. الآثار المترتبة على التقاعد العادي
12	أ / آثار التقاعد بالنسبة للموظف
15	ب / آثار التقاعد بالنسبة للإدارة العمومية
15	ثانياً: كفيات الإحالة على التقاعد المسبق والآثار المترتبة عليه
15	1. كفيات الإحالة على التقاعد المسبق
16	2. الآثار المترتبة على التقاعد المسبق
16	أ / بالنسبة للموظف العمومي
16	ب / بالنسبة للإدارة العمومية
17	ثالثاً: كفيات الإحالة على التقاعد النسبي والآثار المترتبة عليه
17	1. كفيات الإحالة على التقاعد النسبي
17	2. الآثار المترتبة على التقاعد النسبي

17	أ / بالنسبة للموظف
18	ب بالنسبة للإدارة العمومية
18	المطلب الثاني: الإستقالة المقبولة قانونا
19	الفرع الأول: مفهوم الإستقالة
19	أولا: تعريف الإستقالة
19	ثانيا: أنواع الإستقالة
23	الفرع الثاني: شروط طلب الإستقالة والآثار المترتبة عليها
24	أولا: الشروط المتعلقة بالإستقالة والإجراءات المترتبة عليها
24	1. الشروط المتعلقة بالإستقالة
25	2. الإجراءات المترتبة عليها
26	ثانيا: الآثار المترتبة على طلب الإستقالة
26	1. قبول الإستقالة
27	2. رفض الإستقالة
29	المبحث الثاني: فقدان صفة الموظف بصفة لا إرادية
29	المطلب الأول: العجز
30	الفرع الأول: التأمين على العجز
31	الفرع الثاني: أنواع العجز وتصنيفاته
31	أولا: أنواع العجز
31	ثانيا: تصنيفات العجز
32	الفرع الثالث: شروط استحقاق معاش العجز والآثار المترتبة عنه
33	المطلب الثاني: الوفاة
34	الفرع الأول: الوفاة بسبب أداء الوظيفة أو بسبب مرض مهني
36	الفرع الثاني: الوفاة خارج تأدية الوظيفة
38	خاتمة الفصل
40	الفصل الثاني: فقدان صفة الموظف بصفة غير عادية

41	المبحث الأول: فقدان صفة الموظف بالعزل أو التسريح
42	المطلب الأول: فقدان صفة الموظف بالعزل
42	الفرع الأول: العزل بسبب إهمال المنصب وإجراءاته
49	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن إجراء العزل
49	أولاً: في حالة تبرئة الموظف من إجراء العزل
50	ثانياً: في الحكم على الموظف بالعزل
50	المطلب الثاني: فقدان صفة الموظف بالتسريح
51	الفرع الأول: التوقيف التحفظي كإجراء سابق على عقوبة التسريح
52	أولاً: تعريف التوقيف التحفظي
53	ثانياً: خصائص التوقيف التحفظي
53	1. إجراء مؤقت ووقائي
54	2. يخضع للسلطة التي لها صلاحية التعيين
54	3. ليس من العقوبات التأديبية
55	ثالثاً: مدة التوقيف التحفظي
55	رابعاً الآثار المترتبة عن التوقيف التحفظي
55	الفرع الثاني: عقوبة التسريح
55	أولاً: أنواع التسريح
55	1. التسريح التأديبي
59	2. التسريح بسبب الحكم على الموظف محل متابعات جزائية
60	3. التسريح التقديري
61	ثانياً: إجراءات التسريح
61	1. إجراءات التسريح التأديبي
63	2. إجراءات التسريح بسبب الحكم بعقوبة جزائية
64	3. إجراءات التسريح التقديري
64	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على التسريح

64	1. في حالة توقيع عقوبة التسريح على الموظف المعني
67	2. في حالة تبرئة الموظف أو الحكم عليه بعقوبة أقل من الدرجة الرابعة
69	المبحث الثاني: فقدان الجنسية وفقدان الحقوق المدنية والسياسية
69	المطلب الأول: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها
70	الفرع الأول فقدان الجنسية الجزائرية
70	أولاً: حالات فقدان الجنسية
70	1. الفقد الإرادي
72	2. الفقد بالسحب.
74	ثانياً: الآثار المترتبة عن فقدان الجنسية الجزائرية
74	1. الآثار الفردية الناتجة في حق الموظف
74	2. الآثار الجماعية
74	الفرع الثاني: التجريد من الجنسية الجزائرية
75	أولاً: المقصود بالتجريد من الجنسية الجزائرية
76	ثانياً: الآثار المترتبة عن التجريد من الجنسية
77	المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية والسياسية
77	الفرع الأول: تحديد الحقوق المدنية والسياسية وحالات فقدانها
77	أولاً: تحديد الحقوق المدنية والسياسية
77	1. الحقوق المدنية
78	2. الحقوق السياسية
79	ثانياً: حالات فقدان الحقوق المدنية والسياسية
80	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية والسياسية
82	خاتمة الفصل الثاني
84	الخاتمة
88	قائمة المراجع
93	الفهرس

## الملخص

كرس الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالات التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف، والتي تنتهي بموجبها الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف العام بصفة نهائية.

يكون فقدان صفة الموظف بصورة عادية، إما لحالات إرادية تتجسد في التقاعد والإستقالة، وإما تبعا لحالات غير إرادية تتجلى في العجز والوفاة، وتترتب عن هذه الحالات آثار قانونية بالنسبة للموظف أو للإدارة العمومية.

ويكون فقدان صفة الموظف بصورة غير عادية، إما بسبب العزل أو التسريح، وذلك عند إخلال الموظف بالتزاماته، وقد وفر المشرع للموظف في هذه الحالة ضمانات هامة، مثل ضمانة الإعذار وحق الاطلاع على ملفه التأديبي، على أساس أن الحكم على الموظف بالعزل أوالتسريح يؤدي إلى عدم إمكانية التحاقه من جديد بالوظيفة العامة.

وأخيرا يكون فقدان صفة الموظف في حالة فقدانه للجنسية أو لحقوقه المدنية والسياسية.

ونتيجة لذلك وضع المشرع الجزائري شروطا وإجراءات عن كل حالة من الحالات التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف.