

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

انتهاء خدمة الموظف العام في القانون الجزائري والمقارن

مذكرة لنيل شهادة الماستر

في الحقوق تخصص قانون اداري

تحت اشراف الأستاذة :

عبدش ليلة

من إعداد الطالب:

حمزي شوقي

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ (ة)

بلول فهيمة

رئيسا

الأستاذة

عبدش ليلة

أستاذة محاضرة أ

الأستاذ (ة)

سليمان منير

ممتحنا

السنة الجامعية: 2023-2024



إهداء

إلى نبراس العلم ومنازل الهدى، الى أساتذتي الاجلاء الذين زرعوا في
نفس حب الاستطلاع والبحث منذ نعومة الاظافر وألهمني لأعانق قمم
النجاح بفكري وقلمي...

إلى عائلتي السند والداعم التي غمرتني بالتشجيع في كل خطوه
إلى والدي الذين حرصوا على حسن تربية وتعليم وإلى كل زميل
شاركني في مسيرتي وكان لي خير رفيق ولكل من لم يبخل علي
بنصيحه او بسمه امل.

شكرا لكل من ساهم في رسم ملامحي هذا الانجاز، بدعمه،
بملاحظاته وتوجيهاته القيمة، الى روح الوطن الذي اعطاني الاعتزاز
بالهوية والانتماء ولكل فرد سيحمل مشعل العلم بعدي.

اتقدم بجزيل الشكر الى الاستاذ الدكتور المشرفة لما ساهم به من
معلومات وتوجيهات قيمة في جوانب هذه الدراسة، دون نسيان لجنه
المناقشة الموقره.

حفظ الله كل من احاطني بكلمات التشجيع والثناء على مجهودات
وساعدني في عبور هذه الخطوة.

أهدي هذا العمل عرفانا وتقديرا لعله يكون بصمة خير في مسيرة
العلم والمعرفة.

واول واخر كلامي، الحمد لله الذي سهل لي عملي وانا لي طريق
العلم وطلبه وعلق قلبي بخير الأعمال.





شكر وتقدير

اود تقديم أفضل عبارات الشكر والتقدير للأساتذة الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي في الأطوار الثلاثة، وإلى اللجنة المشرفة والاستاذة الدكتورة **عبدش ليله** التي لم تبخل بأي معلومة لتوجيه الدراسة المقدمة، وبفضل الله ثم بفضلها وتعبى استطعت تجاوز التحديات والوصول إلى هذا اليوم المميز.

وأشكرهم على صبرهم واهتمامهم وتفانيهم في توجيهي نحو النجاح. إلى والدتي التي لطالما تمننت هذا اليوم وذكرتني في دعائها لسنين طويلة لتراني رافعا شعار العلم.

إلى واري الذي كان السند والمساعد والداعم لي إلى اختي اكرام ومروى وكل من ساهم وكان أساس تشجيعي وقيامي بهذه الرحلة. اشكركم جميعا من القلب واتمنى لكم دوام الصحة والسعادة واشكر نفسي على المكافحة وعدم الاستسلام من أجل لذة النجاح الابدي. والحمد لله على نعمه.



قائمة المختصرات:

أولاً: اللغة العربية

ج ر ج: جريدة رسمية جزائرية

ص: الصفحة

ثانياً: اللغة الفرنسية

P : page

Op cit : ouvrage précédemment cité

مقدمة

مقدمة

تُعَدُّ الوظيفة العمومية العمود الفقري لأي دولة تسعى لتحقيق التنمية والاستقرار، إذ يشكل الموظف العام العنصر الحيوي الذي يترجم السياسات العامة إلى واقع ملموس في مختلف ميادين الحياة. وفي ظل التطورات القانونية والإدارية، بات من الضروري تنظيم مسار الموظف العام منذ مرحلة التوظيف وحتى انتهاء الخدمة، بما يضمن توازن المصالح بين المصلحة العامة وحقوق الفرد.

منذ صدور أول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر عام 1966، سعى المشرع إلى وضع إطار قانوني محكم ينظم العلاقة بين الموظف والإدارة، مع تحديد حقوق والتزامات الطرفين بما يضمن استقرار الخدمة العمومية وجودة الأداء الإداري. وتعكس هذه الجهود حرص الدولة على تحديث منظومتها القانونية لتواكب التحديات المعاصرة، ما يبرز أهمية دراسة موضوع انتهاء خدمة الموظف العام.

تعتبر قضية انتهاء خدمة الموظف العام ذات أهمية كبرى، نظراً لارتباطها بجوانب حساسة تمس حقوق الموظف العمومي من ناحية، ومصالح الإدارة العامة من ناحية أخرى، بالإضافة إلى تأثيرها المباشر على مستوى جودة الخدمات المقدمة للمواطنين. ولا تقتصر أهمية هذا الموضوع على الجانب القانوني فحسب، بل يمتد ليشكل محور اهتمام واسع لدى الباحثين والمشرعين، خاصة في ظل التطورات التشريعية الحديثة والحاجة إلى الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في هذا المجال.

فانتهاء الخدمة ليس مجرد إجراء إداري روتيني، بل هو عملية معقدة تتطلب موازنة دقيقة بين ضمان حقوق الموظفين وحماية المصلحة العامة، مما يجعلها موضوعاً يستحق الدراسة والتحليل العميق.

مقدمة

تعددت الأسباب التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع، إذ يجمع بين عوامل موضوعية وشخصية تعكس أهميته على الأصعدة الأكاديمية والمهنية. فمن الناحية الموضوعية، أسعى من خلال هذا البحث إلى تقديم إسهام أكاديمي يُثري الفقه القانوني والإداري في الجزائر عبر تحليل دقيق للتشريعات القائمة. أما من الناحية الذاتية، فإن اهتمامي العميق بتحقيق العدالة الإدارية يشكّل الدافع الأساسي وراء هذا الاختيار، إذ أؤمن بأن احترام حقوق الموظفين وتعزيز الثقة بينهم وبين الإدارة يُعدان ركيزة أساسية لتحسين أداء القطاع العام وتحقيق استقراره.

تُبنى العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة على إطار قانوني وتنظيمي محدد، كما أن إنهاء هذه العلاقة يتم وفقاً لأسباب وحالات يحددها التشريع المعمول به. وفي هذا الإطار، يتمحور التساؤل الرئيسي لهذا البحث حول:

ما هي الحالات والأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات، من بينها:

- كيف نظم المشرع الجزائري مسألة إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية، وما هي الضمانات المقررة للموظف في هذا الإطار؟
- ما هي الآثار القانونية والإدارية المترتبة على انتهاء الخدمة، سواء بالنسبة للموظف أو للإدارة؟

مقدمة

ويسعى البحث للإجابة عن هذا السؤال من خلال تحليل مفصل للأسباب المختلفة لانقطاع العلاقة الوظيفية سواء كانت عادية أو استثنائية.

ولتنظيم الدراسة، تم تقسيم البحث إلى فصلين رئيسيين:

1. الفصل الأول: يتناول الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة، مع تسليط الضوء على التقاعد كأهم سبب لهذه العلاقة، إضافةً إلى دراسة الاستقالة وحالات الوفاة.

2. الفصل الثاني: يختص بالحالات الاستثنائية لانقطاع العلاقة الوظيفية، مثل العزل والتسريح كإجراءات تأديبية، إلى جانب حالات التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية عبر آليات الانتداب والاستيداع والإحالة على الخدمة الوطنية.

للإجابة على الإشكالية المطروحة، اعتمدنا منهجاً علمياً متكاملًا يجمع بين المنهج الوصفي، من خلال دراسة أسباب وحالات انتهاء العلاقة الوظيفية، والمنهج التحليلي، عبر استعراض النصوص القانونية ذات الصلة وتفسيرها. كما تم توظيف المنهج المقارن لتقييم مدى توافق الإطار القانوني الجزائري مع التشريعات المطبقة في النظم القانونية الأخرى، مما يتيح تقديم رؤية شاملة ومعقدة لهذه الظاهرة القانونية المهمة.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

يُعد إنهاء خدمة الموظف العمومي مسألة أساسية في الخدمة العامة حيث أنها تخضع لإطار قانوني وتنظيمي يهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الإدارة وضمان حقوق الموظف. ويُعد البحث في هذا الموضوع أمراً مهماً، لا سيما في ظل السعي المستمر نحو تحسين تسيير الموارد البشرية وترسيخ مبادئ الحكم الرشيد داخل المؤسسات. فالانتقال السلس في الوظائف العمومية يساهم في استمرارية أداء المرافق العامة وضمان جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

وفي هذا السياق، يتناول هذا الفصل الأشكال الطبيعية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، والتي تتم وفق مسار قانوني منظم بعيداً عن الحالات التأديبية أو الاستثنائية. حيث يركز **المبحث الأول** على التقاعد باعتباره السبب الرئيسي لإنهاء الخدمة الوظيفية، وذلك وفق شروط قانونية محددة تضمن إنهاء المسار المهني للموظف بطريقة سلسة ومتوازنة. في حين يناقش **المبحث الثاني** الاستقالة والوفاة كحالتين مشروعتين لإنهاء العلاقة التعاقدية، سواء كان ذلك بإرادة الموظف أو نتيجة لظروف قهرية خارجة عن إرادته.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الإطار القانوني المنظم لحالات إنهاء الخدمة الوظيفية، مع تسليط الضوء على انعكاساتها على كل من الموظف والإدارة، وذلك بهدف فهم أعمق للآليات التي تحكم إنهاء الخدمة الوظيفية وضمان توازن فعال بين حقوق الأفراد ومتطلبات المرفق العام.

المبحث الأول: التقاعد: أهم سبب لانتهاء العلاقة الوظيفية

يُعد التقاعد أحد الأسباب الرئيسية لانتهاء العلاقة الوظيفية، إذ يمثل مرحلة طبيعية في المسار المهني للموظف، ويخضع لإطار قانوني يهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق الأفراد ومتطلبات المرفق العام. وفي هذا السياق، يتناول هذا المبحث مفهوم التقاعد وشروطه، مع تسليط الضوء على مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية التي تحكمه.

المطلب الأول: تعريف التقاعد وشروطه

يُشكّل التقاعد مرحلة أساسية في الحياة المهنية للعاملين، حيث يُنظّم بإطار قانوني يضمن حقوقهم ويحافظ على استمرارية الخدمات العامة. وفي هذا الإطار، يناقش الفرع الأول من هذا المطلب مفهوم التقاعد والشروط المنظمة له، بينما يتطرق الفرع الثاني إلى الأشكال المختلفة للتقاعد وفقاً للنظام القانوني والتنظيمي المعمول به.

الفرع الأول: تعريف التقاعد وشروطه

أولاً: تعريفه

لغة

يُشتق مصطلح "التقاعد" من الفعل "تقاعد"، ومعناه جلس بعد أن كان واقفاً، وقعه بمعنى أقعده أي كفاه شدة العمل والكسب، وتقاعد فلان عن الأمر أي لم يعطه حقه، أما تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل إلى التقاعد وتوقف عن العمل لبلوغه السن القانونية¹.

من ناحية أخرى، يعود أصل الكلمة إلى الفعل "قعد"، والقعود نقيض القيام، وقعد: جلس من قيام وقد عن الأمر: تأخر عنه أو تركه. وقعد عن كذا: حبسه عنه. وجاء في المعجم

¹ المنجد الأبجدي، لابن منظور، الطبعة الأولى، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1968، ص 357.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

الوسيط: تقاعد عن الأمر: لم يهتم به، ويقال: تقاعد الموظف عن العمل: أحيل على التقاعد.

اصطلاحاً:

يُعدُّ التقاعد أحد الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة¹ حيث يمثل انتهاء المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، ولا يمكن إنهاء عقد العمل إلا عند بلوغ العامل السن القانونية التي تؤهله للإحالة على التقاعد².

الأستاذ أحمية سليمان يُعرّف التقاعد على أنه " بلوغ العامل نهاية المدة القانونية لحياته المهنية، مما يُعد الخاتمة الطبيعية لعلاقة العمل، ويشكل الأساس القانوني والشرعي لإنهاء هذه العلاقة"³.

من جهة أخرى، يُعتبر التقاعد المسار الطبيعي لإنهاء العلاقة الوظيفية، حيث يُفترض أن يكون الموظف غير قادر على الاستمرار في تحمل أعباء الوظيفة. ويتم ذلك بغض النظر عن الطرف الذي يبادر بطلب إنهاء العلاقة العملية. فالإنهاء الطبيعي للخدمة أو الخروج من الوظيفة العمومية يحدث عادةً عند بلوغ الموظف السن التقاعدي المحدد، والذي غالباً ما يكون ستين سنة. في هذه الحالة، يتم الخروج النهائي من الوظيفة العمومية بشكل آلي عند بلوغ الموظف السن القانوني لممارسة الوظيفة كقاعدة عامة، دون تدخل من الإدارة في هذا القرار⁴.

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، 1998، ص 156.

² همّام محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي ص 55.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق ص 340.

⁴ سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013 ص 332.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

وفي الإطار القانوني، يُعتبر التقاعد في التشريع الجزائري أحد الحقوق الاجتماعية التي يكفلها الدستور للعمال، حيث تنص المادة 55 في فقرتها الثانية على: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، كما يُكفل الحق في الراحة، ويحدد القانون كيفية ممارسته"¹.

كما يُعرف بالفرنسية بـ *Retraite* وبالإنجليزية بـ *Retirement* ويُعرف التقاعد أيضًا على أنه المرحلة التي ينتقل إليها العامل أو الموظف، سواء كان أجيرًا أو غير أجير، عند انسحابه من منصب عمله، وذلك بعد إتمام مدة زمنية محددة وفقًا لنظام التقاعد، أو بلوغه سنًا معينًا لم يعد معه قادرًا على مزاولة النشاط المهني².

ثانياً: شروطه

بناءً على ما سبق، يمكن استخلاص أن إحالة العامل على التقاعد تتطلب توفر شروط محددة، أبرزها شرط السن، ومدة الخدمة، وتسديد الاشتراكات.

1. بلوغ السن القانوني:

يعتبر هذا الشرط القاعدة العامة في الإحالة على التقاعد³ وفقًا للتشريع الجزائري، حدد المشرع السن القانونية للإحالة على التقاعد، حيث تكون 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة

¹ مرسوم رئاسي رقم: 438/96 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتضمن إصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء: 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جريدة رسمية عدد 76، صادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم.

² عبد الحميد قرفي، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة باجي مختار، العدد 13، مارس 2008، ص 13.

³ بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، مارس 2017، ص 385.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

بالنسبة للنساء. أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فقد تم تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد بـ 65 سنة للرجال و 60 سنة للنساء¹.

يشمل شرط السن عدة استثناءات لصالح بعض الفئات، منها:

- التخفيض لصالح المرأة التي تولت تربية ولد أو أكثر لمدة لا تقل عن 9 سنوات، حيث يُحتسب تخفيض سنة واحدة عن كل ولد، على أن لا تتجاوز مدة التخفيض 3 سنوات².

2. مدة العمل دفع الاشتراكات:

العمل لمدة لا تقل عن خمسة عشر سنة. مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الاجتماعي حيث تعتبر مدة خمسة عشر سنة كحد أدنى لمدة العمل اما الحد الاقصى لإتمام العمل الفعلي هو 32 سنة.³

لكي يتمكن الفرد العامل من الاستفادة من التقاعد، يجب عليه دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن جميع السنوات، بما في ذلك الحصة التي يدفعها العامل والحصة التي يدفعها صاحب العمل.

وللاستفادة من معاش التقاعد اشترط المشرع أن يكون العامل قد أدى العمل فعلياً⁴

¹ القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 78 الصادرة في 1 جانفي 2017

² حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002/2003، ص 49.

³ المادة 02، القانون 15-16 المرجع السابق.

⁴ حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 12.

الفرع الثاني: أشكال التقاعد

أولاً: التقاعد العادي

تُعتبر هذه الصيغة الأولى من صيغ التقاعد، كما نصت عليها المادة السادسة من القانون رقم 12-83، حيث يُشترط على العامل الراغب في الاستفادة من معاش التقاعد أن يبلغ سن 60 عامًا للرجال و55 عامًا للنساء¹. يُعد التقاعد أحد الحقوق الاجتماعية والمهنية الأساسية للعمال، وهو يعكس الفلسفة الاجتماعية للدولة، حيث تتباين القوانين والأنظمة المتعلقة به من دولة إلى أخرى، وذلك وفقًا لمدى اهتمام الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال. فقد تعتمد الدولة نظامًا موحدًا للتقاعد يشمل جميع العمال، أو قد تتبنى أنظمة متعددة تختلف باختلاف القطاع أو النشاط المهني².

في هذا السياق، جاء القانون رقم 12-83 ليُكرس مبدأ توحيد أنظمة التقاعد، وذلك من خلال توحيد المبادئ الأساسية المتعلقة بتقدير الحقوق والامتيازات، بالإضافة إلى قواعد التمويل والإحالة في التشريع الجزائري. ووفقًا للمادة 10 من هذا القانون، المُعدلة بموجب المادة 3 من الأمر 13-97 المؤرخ في 31 مايو 1997، لا تتم الإحالة إلى التقاعد إلا بقرار من صاحب العمل، بناءً على طلب المعني، سواء كان رجلًا أو امرأة. ولا يمكن لصاحب العمل اتخاذ هذا القرار إلا عند استيفاء الشروط القانونية المذكورة سابقًا، مما يؤكد على أهمية الالتزام بالإطار القانوني المحدد لضمان حقوق العمال في هذا المجال³.

¹ المادة 06 القانون رقم 12-83، المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية. الصادر في 2 يوليو 1983 ص 1803.

² سليمان أحمية، المرجع السابق ص 413.

³ عادل حرجوش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي)، الاردن: عالم الكتب الحديث، 2006، ص 240-241.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

ثانياً: التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو إحالة العامل إلى التقاعد قبل بلوغ السن القانونية المحددة، وذلك بفترة تصل إلى 10 سنوات¹.

تم تحديد هذا النظام بموجب المرسوم التشريعي 94-10 الصادر في 26 مايو 1994، الذي أنشأ نظام التقاعد المسبق، والذي أصبح ضرورياً نتيجة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية. ويمكن أن تكون هذه الأسباب إما ظرفية، خارجة عن إرادة صاحب العمل، أو تتعلق بإعادة تنظيم وهيكل العمل داخل المؤسسة².

تعتبر صيغة التقاعد المسبق تقنية حديثة تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من التدخل لصالح العامل الذي اقترب من السن القانونية للتقاعد، وذلك لمساعدة المؤسسة التي تواجه صعوبات اقتصادية في تحمل الأعباء المالية المتعلقة به. الهدف من هذه الصيغة هو حماية العمال الأجراء الذين يفقدون وظائفهم في القطاع الاقتصادي بشكل غير إرادي ولأسباب اقتصادية³.

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 من الجريدة الرسمية العدد 34، الصادرة بتاريخ 01 يونيو 1994، ويستفيد منه كل عمال المؤسسات الاقتصادية، أو موظفي المؤسسات والإدارات العمومية⁴ الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية كتقليص عدد العمال.

¹ ابن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010، ص 279.

² المرجع نفسه ص 296.

³ إلياس انساعد وفؤاد محمودي، النظام القانوني لصندوق الوطني للتقاعد. مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة 2016-2017 ص 17.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

المبحث الثاني: الاستقالة والوفاء كسبب مشروع لإنهاء العلاقة التعاقدية

بين الموظف والإدارة

إلى جانب التقاعد، تُعد الاستقالة والوفاء من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة التعاقدية بين الموظف والإدارة، وفقاً لأحكام تشريعية وتنظيمية واضحة. في حين تمثل الاستقالة خياراً إرادياً للموظف لإنهاء مساره المهني، تُعدّ الوفاة ظرفاً قهرياً يترتب عليه انتهاء العلاقة الوظيفية بشكل تلقائي. وفي هذا الإطار، يتناول هذا المبحث هذين السببين المشروعين لانتهاء الخدمة، وذلك من خلال **المطلب الأول: حالة الاستقالة، والمطلب الثاني: الوفاة كسبب لإنهاء العلاقة الوظيفية.**

المطلب الأول: حالة الاستقالة

تُعد الاستقالة إحدى الوسائل القانونية التي تتيح للموظف إنهاء خدمته بإرادته، مع الالتزام بالضوابط والإجراءات المعمول بها. فهي تعكس حق الموظف في تقرير مستقبله المهني، مع مراعاة التوازن بين مصالحه الشخصية ومتطلبات استمرارية المرفق العام. يتناول هذا المطلب الاستقالة من خلال تحديد مفهومها وشروطها في **الفرع الأول**، ثم تحليل أشكالها المتنوعة في **الفرع الثاني**.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة وشروطها

أولاً: تعريف الاستقالة

بالرجوع إلى التشريع الجزائري، يتضح أن المشرع، رغم إقراره بحق الموظف في الاستقالة، لم يضع تعريفاً دقيقاً لها، سواء في النصوص القانونية القديمة أو الحديثة. وبدلاً من ذلك، ترك الأمر لاجتهاد الفقه والقضاء، حيث يمكن استنتاج مفهومها من خلال المواد التي تنظم ممارسة هذا الحق.

فالاستقالة لغة

من كلمة قال وقبلا، ومنها استقال أي طلب أن يقال، ويقال استقال عمله أي طلب أن يعفيه منه، واستقالني طلب لي أن أقبله¹.

اصطلاحا

تُعتبر الاستقالة قرارًا صريحًا يعبر من خلاله الموظف عن رغبته النهائية في إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة، وهو حق معترف به قانونًا. فقد نصت المادة 218 من الأمر 03-06 على أن الاستقالة لا تكون قانونية إلا إذا تقدم بها الموظف عبر طلب كتابي يُعبر فيه بوضوح عن إرادته في إنهاء خدمته بصفة نهائية. وفي هذه الحالة، يتوجب على الموظف تقديم الطلب إلى الجهة التي لها صلاحية التعيين مع احترام السلم الإداري، مع الاستمرار في أداء مهامه إلى حين صدور قرار رسمي بقبول الاستقالة من السلطة المختصة².

تُعرف الاستقالة أيضًا بأنها إنهاء علاقة العمل بين الموظف والإدارة بناءً على إرادة الموظف المنفردة³.

يتبين مما سبق أن الاستقالة هي إجراء إداري يتم من خلال طلب كتابي يقدمه الموظف، يُعبر فيه عن رغبته الصريحة في إنهاء علاقته الوظيفية مع الإدارة بصفة نهائية، وذلك قبل بلوغه سن التقاعد.

¹ بوصبيح شهرة النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق جامعة سعيدة 2017 ص 8.

² بلعراي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة دفاتر السياسة والقانون العدد 01، ص 199.

³ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومو الجزائر، 2004، ص 45.

ثانيا: شروط صحة الاستقالة

الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس وفقاً للضوابط التي حددها المشرع في المادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 الصادر في 05 جويلية 2006، والتي تشترط تقديم طلب مكتوب من الموظف، مع ضرورة الحصول على موافقة الجهة المختصة، حتى تكون الاستقالة قانونية.

1. الطلب المكتوب

يُعد الطلب المكتوب الخطوة الأولى في إجراءات الاستقالة، حيث لا يمكن الشروع في إنهاء علاقة الموظف بالإدارة إلا بموجب طلب رسمي صادر عنه. ويتعين على الموظف توجيه هذا الطلب إلى السلطة المخولة بالتعيين عبر السلم الإداري.¹

قد ألزم المشرع الجزائري الموظف الراغب في تقديم استقالته بأن تكون إرادته متوافقة مع الأحكام العامة لصحة الرضا، كما هو منصوص عليه في النظرية العامة للالتزامات. ويجب أن يتم التعبير عن هذه الإرادة بشكل واضح وصريح من خلال طلب كتابي، وذلك وفقاً للمادة 218 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تؤكد أن الاستقالة لا تُعتبر قانونية إلا إذا قدمت كتابياً، معبراً فيها الموظف عن رغبته النهائية في إنهاء علاقته الوظيفية مع الإدارة.²

¹ هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 ص 216.

² مهدي بخدة "النظام القانوني للاستقالة-دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري". الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 02، 2019، ص 48.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

وتضيف المادة 219 من نفس القانون على أنه يجب إرسال الاستقالة إلى الهيئة المستخدمة عبر السلم الإداري، مع استمرار الموظف في أداء مهامه الوظيفية حتى يتم صدور قرار من الهيئة بشأن قبول أو رفض الاستقالة بشكل مؤقت. وتصبح الاستقالة نافذة المفعول اعتباراً من تاريخ صدور القرار، ولا يُمكن التراجع عنها بعد ذلك، حيث إن قبول الاستقالة يُعتبر قراراً نهائياً لا يمكن الرجوع فيه، وذلك وفقاً للفقرة الثانية من أحكام المادة 219¹.

من الجدير بالذكر أن إرادة الموظف في التعبير عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية يجب أن تكون خالية من أي عيوب في الإرادة مثل الغلط، التدليس، الإكراه، أو الاستغلال². وذلك لضمان أن تكون الاستقالة تعبيراً حقيقياً وطوعياً عن إرادة الموظف، بما يتوافق مع المبادئ القانونية المنظمة لهذا الإجراء.

2. الموافقة الصريحة من السلطة المختصة (قبول الاستقالة)

تنص الفقرة 1 من المادة 220 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه "لا تترتب الاستقالة على أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة بصلاحيات التعيين، التي يتعين عليها اتخاذ قرار في شأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب".³ هذه القاعدة مرتبطة ارتباطاً مباشراً بمبدأ استمرارية المرفق العام، حيث تعني أنه إذا انقطع الموظف عن العمل قبل التاريخ الذي

¹ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة - الجزائر، طبعة 2010 ص 70

² الأمر رقم: 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج، ر، ج، عدد، 78، بتاريخ 30 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، ج، ر، ج، العدد 31 المؤرخة في 13 ماي 2007

³ المادة 220 من من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

تحدده الإدارة، فإنه يعرض نفسه لعقوبات تأديبية وفقاً للإجراءات المقررة في حالة ترك المنصب¹. فلا يكون للاستقالة أي تأثير ما لم يتم قبولها من السلطة المختصة بالتعيين.

الفرع الثاني: أنواع الاستقالة

تتعدد أشكال الاستقالة من حيث طريقة التعبير عنها، مما يستدعي تصنيفها بناءً على معايير متعددة، سواء من ناحية أسلوب التعبير، أو الأسباب الكامنة وراءها، أو طبيعتها الفردية أو الجماعية. وبناءً على ذلك، يمكن التمييز بين استقالة صريحة وأخرى ضمنية وفقاً لأسلوب التعبير، واستقالة إيجابية أو سلبية تبعاً لدوافعها، إضافةً إلى استقالة فردية أو جماعية بحسب مصدرها. وعليه، يتناول هذا الفرع الأنواع المختلفة للاستقالة، مع تسليط الضوء على كيفية التعبير عنها وانعكاساتها القانونية على العلاقة الوظيفية.

أولاً: أنواع الاستقالة من حيث التعبير عنها

تختلف الاستقالة بحسب طريقة التعبير عنها، فقد تكون صريحة في بعض الحالات، بينما تُستدل عليها ضمناً في حالات أخرى وفقاً لظروف معينة.

1. الاستقالة الصريحة

نص كل من المشرع المصري والفرنسي على أحكام الاستقالة الصريحة في الفصل الخاص بإنهاء الخدمة الوظيفية، دون أن يقدم تعريفًا محددًا لها. ومن وجهة نظرنا، يمكن تعريف الاستقالة الصريحة بأنها إعلان الموظف العام عن إرادته الحرة وغير المشروطة، والموفق

¹ هاشمي خرفي المرجع السابق ص 218.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

عليها من الجهة المختصة بالتعيين في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد.¹

يجب أن يكون طلب الاستقالة واضحاً وصريحاً، خالياً من أي لبس أو غموض، ومعبراً عن رغبة الموظفي إنهاء خدمته والتخلي نهائياً عن أعباء وظيفته. وفي حال كان طلب الاستقالة غير واضح أو لا يُظهر بشكل قاطع رغبة الموظف في ترك الخدمة، يتعين على الجهة الإدارية عدم قبول هذا الطلب.²

2. الاستقالة الضمنية

يمكن تعريف الاستقالة الضمنية بأنها توجه إرادة الموظف العام نحو ترك الخدمة الوظيفية من خلال قيامه بفعل يعتبره المشرع قرينة على الاستقالة، وذلك إذا رأت الجهة الإدارية ذلك، بشرط ألا يقدم الموظف أي أعذار، حتى لو كانت هذه الأعذار غير مبررة أو غير صحيحة.³

من خلال ما سبق، يتضح أن الاستقالة الضمنية لا تُعتبر استقالة قانونية، حيث يمكن أن تستغلها الإدارة ضد الموظف، أو قد يستخدمها الموظف كوسيلة لتبرئة نفسه من عقوبة أشد قد تنتج عن ترك المنصب، مما يُهدد استمرارية المرفق العام. لذلك، يجب أن تكون الاستقالة صريحة وواضحة لضمان شرعيتها وحماية حقوق جميع الأطراف المعنية.

ثانياً: أنواع الاستقالة من حيث مصدرها

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004 ص 46.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق ص 191.

³ نفس المرجع ص 50.

1. الاستقالة الفردية

الاستقالة هي إجراء يقدمه الموظف باسمه الشخصي وتخصه وحده فقط. وقد نصت المادة 68 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يعبر عن رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الجهة المستخدمة. ويجب أن يقدم طلب الاستقالة كتابياً، على أن يغادر الموظف منصب عمله بعد انقضاء فترة إشعار مسبق، وفقاً للشروط المحددة في الاتفاقات الجماعية.

من حيث المبدأ، يجب أن تكون الاستقالة الفردية غير مقيدة بشرط ومع ذلك، إذا كانت الاستقالة المقدمة مرتبطة بشرط معين، مثل ضم مدة الخدمة أو منح مزايا مالية، وجب على الإدارة في حالة قبولها أن توافق على الشروط التي قرن بها الموظف استقالته¹.

2. الاستقالة الجماعية

من الناحية المثالية، يُفترض أن تكون الاستقالة فردية. ومع ذلك، قد يلجأ في بعض الأحيان مجموعة من الموظفين إلى تقديم استقالاتهم بشكل جماعي، وذلك بهدف ممارسة ضغط على الإدارة لتحقيق مطالب محددة، أو كشكل من أشكال الاحتجاج ضد إجراءات أو سياسات معينة، أو كتعبير عن رفضهم للنظم الوظيفية الحالية سعياً لإحداث تغيير فيها.²

تُعتبر الاستقالة الجماعية، ممارسة محظورة نظراً لتهديدها استمرارية عمل المرفق العام. وقد حرص المشرع الجزائري على تجريم هذه الممارسة بتحديد عقوبات تتراوح بين ستة أشهر وثلاث سنوات حبساً، مما يجعلها جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي. ونصت المادة 115 من القانون الجنائي الجزائري على ذلك بوضوح، حيث جاء فيها: "يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات القضاة والموظفون الذين يتفقون فيما بينهم على تقديم استقالاتهم

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 1985 ص 163.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق ص 201.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

بهدف منع أو تعطيل القضاء عن أداء مهامه أو عرقلة سير المصلحة العامة." تهدف هذه المادة إلى الحفاظ على استقرار المؤسسات وضمان استمرارية عمل الخدمات الأساسية¹.

ثالثا: أنواع الاستقالة من حيث أسبابها

تتعدد الأسباب التي تدفع الموظف إلى تقديم استقالته من منصبه. وقد قام الفقه بتصنيف الاستقالة من حيث دوافعها إلى نوعين رئيسيين: الاستقالة الإيجابية، والتي تكون بدافع تحقيق أهداف أو فرص أفضل، والاستقالة السلبية، التي تكون نتيجة ظروف أو ضغوط غير مرغوب فيها².

1. الاستقالة الإيجابية

تظهر الاستقالة في شكلها الإيجابي عندما تكون الدوافع وراءها نبيلة أو مرتبطة بكرامة الموظف، وهو ما يُعرف باستقالة الشرف، أو عندما تهدف إلى تغيير وتجديد حياة الموظف، وهو ما يُطلق عليه استقالة التجديد.

- في حالة استقالة التجديد، يتخذ الموظف قرارًا شخصيًا بإنهاء خدمته في القطاع العام لتحقيق مشاريع أخرى، سواء كانت مهنية أو شخصية أو عائلية. على سبيل المثال، قد يستقيل الموظف لرعاية أطفاله بعد استنفاد جميع الإجازات المتاحة³.

كما يجوز للموظف تقديم استقالته من الوظيفة العمومية للانتقال إلى القطاع الخاص بحثًا عن فرص مالية أفضل، وهو حق مشروع بشرط احترام الإجراءات القانونية المطلوبة. وتظهر العلاقة بين العمل والمردود المالي في أن انخفاض الأجور أو المزايا

¹ محمد شوقي العابد، أثر الاستقالة على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق جامعة محمد خيضر، بسكرة الموسم الجامعي 2012/2013، ص 12.

² Emmanuel Roux, la démission dans la fonction publique française, puam, 2001 p 33.

³ Emmanuel Roux op, cit p 34

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

المالية قد يؤدي إلى استياء الموظف وعدم رضاه، مما يدفعه إلى البحث عن بدائل تلبي توقعاته المادية¹.

- أما استقالة الشرف، فتحدث غالباً لأسباب أخلاقية، حيث يلجأ الموظف إلى الاستقالة كرد فعل على موقف يعتبره غير عادل أو منافٍ لكرامته ومبادئه. قد تكون هذه الاستقالة أيضاً تعبيراً عن رفضه الالتزام بأوامر يعتبرها غير مشروعة أو مجحفة، مما يثير إشكالية حول مدى التزام الموظف بطاعة أوامر رؤسائه حتى لو كانت غير قانونية².

بالإضافة إلى ذلك، قد يقدم الموظف استقالته كتضحية لحماية المؤسسة التي يعمل بها، خاصة إذا كان يشغل منصباً مهماً، وذلك لتجنب عدم الاستقرار المؤسسي³. كما يمكن أن تكون الاستقالة وسيلة لتجنب عقوبة تأديبية، حيث يفضل الموظف الاستقالة بدلاً من مواجهة توبيخ أو خزي من السلطة الرئاسية، خاصة إذا ارتكب خطأ يستدعي المساءلة التأديبية⁴.

2. الاستقالة السلبية

تحدث الاستقالة السلبية نتيجة أسباب مرتبطة بظروف العمل أو البيئة المحيطة، مما يدفع الموظف إلى تقديم استقالته. وغالباً ما تتجلى هذه الاستقالة في شكل استقالة مفروضة، حيث يشعر الموظف بأنه مجبر على ترك وظيفته بسبب ضغوط أو ظروف عمل غير ملائمة.

- **الاستقالة المفروضة بسبب التحرش المعنوي:** بالنسبة للجزائر، لم يعر المشرع اهتماماً كافياً لجريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل، رغم أهميتها⁵. فعند مراجعة المواد القانونية في قانون العقوبات الجزائري، نجد أنها تركز بشكل عام على حماية الموظف من

¹ بدر عمر العمر الرضا الوظيفي وأثره على الاداء الوظيفي، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة التاسعة العدد 17 يناير 2000، ص 87.

² سامي جمال الدين، اصول القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية 2004 ص 170

³ Emmanuel Roux op, cit p 36

⁴ راغب ماجد الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية 2006 ص 353.

⁵ علاء عبد الحسن جبر البلاوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة مجلة القانون 2016 ص 286.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

الإهانات أو الضغوط التي يتعرض لها بصفته موظفًا أو أثناء أدائه لوظيفته، كما ينص على ذلك المادة 144 من قانون العقوبات.¹ ومع ذلك، لا يمكن اعتبار أن المشرع قد وضع إطارًا جنائيًا خاصًا لحماية بيئة الوظيفة العمومية من التحرش المعنوي.

- **الاستقالة المفروضة بسبب الحالة المدنية للموظف:** في النظام الإنجليزي قبل عام 1946، كان يتم تطبيق مفهوم الاستقالة الإجبارية على النساء المتزوجات، حيث كان يُحظر عليهن شغل بعض الوظائف بحجة أن الزواج يعيق أداءهن الوظيفي ويقلل من كفاءتهن. ونتيجة لذلك، كان يُسمح فقط للنساء غير المتزوجات أو الأرامل بالعمل في وظائف دائمة داخل الإدارة. وعندما تتزوج المرأة، كانت تُجبر على التخلي عن منصبها أو وظيفتها من خلال تقديم استقالتها. يعكس هذا النهج تمييزًا واضحًا ضد المرأة المتزوجة ويحد من فرصها المهنية بناءً على حالتها المدنية.²

المطلب الثاني: الوفاة كسبب لإنهاء العلاقة الوظيفية

تُعتبر الوفاة من الأسباب الطبيعية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي، حيث يترتب عليها آثار قانونية وإدارية تمس حقوق الموظف المتوفى وذويه، بالإضافة إلى التزامات الجهة المستخدمة. ونظرًا لأهمية هذا الموضوع، سيتم في هذا المطلب دراسة الوفاة كسبب لإنهاء العلاقة الوظيفية، مع التركيز في الفرع الأول على حالات الوفاة، حيث سيتم استعراض الجوانب المختلفة المتعلقة بها وفقًا للأحكام القانونية المعمول بها. كما سيتم في الفرع الثاني تناول الآثار المترتبة عن الوفاة، سواء تلك المتعلقة بحقوق ذوي الموظف المتوفى أو التزامات الهيئة المستخدمة.

¹ المادة 144 قانون العقوبات الجزائري الامر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966.

² Emmanuel Roux op, cit p 41

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

الفرع الأول: حالات الوفاة

أولاً: الوفاة الطبيعية

تُعتبر الوفاة حدثاً حتمياً يُنهي المسار المهني للفرد، مما قد يعرض أسرته لظروف اقتصادية صعبة نتيجة فقدان المعيل ومصدر الدخل الرئيسي. ولحماية ذوي المؤمن عليه من الوقوع في الحاجة والعوز، أدرج المشرع الجزائري خطر الوفاة ضمن نظام التأمينات الاجتماعية، بهدف توفير دعم مالي للأسرة لمساعدتها في مواجهة الأعباء المعيشية. ففقدان المعيل قد يؤدي إلى انقطاع الدخل الضروري لتلبية الاحتياجات الأساسية، خاصة إذا كان أفراد الأسرة غير قادرين على العمل، مما يعرضهم لظروف معيشية صعبة¹.

من الطبيعي أن تنتهي العلاقة الوظيفية بوفاة الموظف²، وقد نص نظام التقاعد على أنه إذا توفي الموظف أثناء وجوده بالخدمة أو خارجها فيعطى لعائلته أو ذوي الحقوق راتباً قاعدياً من الراتب الأصلي³.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ في المادة 30 من قانون التقاعد 83-12 على أنه "إنّ وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"⁴.

يقصد بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف أو معاش الأيلولة، وهي تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها أفراد الأسرة أو ذوي الحقوق الذين كانوا يعتمدون على راتب المتوفى في

¹مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2018-2019، ص 18.

²المرسوم التنفيذي 16-80 المؤرخ في 24 أبريل 2016، الذي يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج ر عدد 12، المؤرخ في 28 أبريل 2016

³محمد علي الخلايلة، القانون الإداري الكتاب الثاني الوظيفة العامة القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، ص 168

⁴المادة 30 من القانون 83 / 12 المرجع السابق

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

حياته، والهدف من ذلك هو حماية الأسرة من المخاطر الاقتصادية التي تهدد استقرارها نتيجة وفاة الموظف، وأيضا تجسيدا لفكرة الضمان الاجتماعي.¹

ثانيا: الوفاة بسبب حادث عمل

يُعتبر أي حادث يتعرض له الموظف أو وفاته في مكان العمل أو خلال فترته الوظيفية أو أثناء تلقيه العلاج نتيجة الحادث، ناتجا عن العمل، ما لم يتم إثبات عكس ذلك.² يسقط هذا الافتراض إذا اعترض ذوي حقوق العامل طلب هيئة الضمان الاجتماعي المتمثل في تشريح الجثة إلا إذا قدموا الدليل على وجود علاقة سببية بين الحادث والوفاة.³

إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هو محدد في القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، فإن الآثار المالية لعلاقة العمل تظل قائمة، مما يتيح لذوي الحقوق الاستفادة من المعاش أو ريع الوفاة.⁴

وقد تم تأكيد ذلك وفقاً لأحكام المادتين 52 و 57 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. وتتص المادة 52 على أنه في حال كانت الوفاة ناجمة عن حادث عمل، تُصرف منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المحددة في المواد 48، 49، و 50. "لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية"¹.

¹ حسين جعيجع، المرجع السابق ص 131

² قرارات المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، القرار رقم 59168 مؤرخ في 25-06-1990 المجلة القضائية 1992 عدد

3 الجزائر ص 121

³ المادة 09 والمادة 11 من القانون 13/83 مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

⁴ رشيد حبان " دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015، ص 82

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

يُفهم من نص هذه المادة أن الوفاة الناتجة عن حادث عمل تمنح ذوي الحقوق الاستفادة من منحة الوفاة، وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48، 49، و50، والتي تنص على ما يلي:

- تُسوى المستحقات المتعلقة بالريع اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ جبر الإصابة أو تاريخ الوفاة.

في حال وجود اعتراضات لا تتعلق بالطابع المهني للحادث، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي صرف تسبيقات على المستحقات.

بينما جاء في نص المادة 57 على أنه: «لا يمكن لذوي حقوق عامل أجنبي أن يتقاضوا أي تعويضية إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث، يتقاضى ذوو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم²».

لكي يتمكن العامل من الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل، يجب عليه أولاً الإبلاغ عن الحادث لصاحب العمل خلال 24 ساعة، باستثناء حالات القوة القاهرة أو أيام العطل. من جهته، يتعين على صاحب العمل الإبلاغ عن الحادث إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال 48 ساعة من علمه بالحادث³.

بعد التصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي، تتولى هذه الأخيرة البت في طابعه المهني خلال أجل أقصاه 20 يوماً. وفي حال الاعتراض على الطابع المهني للحادث، تلتزم

¹ المادة 52 من القانون 13/83 المرجع السابق

² المادة 57 من نفس المرجع

³ المادة 15 من قانون 13/83 نفس المرجع

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

الهيئة بإبلاغ العامل أو ذوي الحقوق بذلك في غضون 20 يومًا من تاريخ الإبلاغ بالحادث¹.

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

ثالثًا: الوفاة بسبب مرض مهني

على عكس حوادث العمل التي تحدث بشكل مفاجئ، تتطور الأمراض المهنية ببطء نتيجة الظروف غير الملائمة في بيئة العمل أو بسبب التعامل المستمر مع مواد ضارة. وتشمل هذه الأمراض حالات التسمم، والتعفن، والاعتلال ذات الصلة المباشرة بالمهنة، ويتم تصنيفها ضمن جدول خاص يحددها بدقة².

الفرع: الآثار المترتبة عن الوفاة

أولاً: الآثار بالنسبة للإدارة

- يتم صرف المستحقات المالية والتعويضات المستحقة لذوي حقوق الموظف المتوفى، بما في ذلك الراتب المستحق حتى تاريخ الوفاة، وذلك وفقًا لأحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

التأثير على تسيير الموارد البشرية:

وفاة موظف قد تخلق فراغًا وظيفيًا داخل المؤسسة، مما يتطلب من الإدارة اتخاذ إجراءات سريعة لتعويض هذا النقص والحفاظ على استمرارية العمل. تشمل هذه الإجراءات:

فتح مسابقة توظيف جديدة لشغل المنصب شاغر.

¹ المادة 17 و16 من نفس المرجع

² مراكشي محمد الشريف، المرجع السابق، ص 23.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

الترقية الداخلية لموظفين مؤهلين داخل المؤسسة.

عادة توزيع المهام بين الموظفين الحاليين لضمان استمرارية العمل.

ثانيا: الآثار بالنسبة لذوي الحقوق

الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق وهذه الحالة تستوجب التطرق إلى نقطتين تتعلق الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل وأما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض مهني أو حادث عمل.

1. الآثار المترتبة عن الوفاة الطبيعية من الطبيعي أن تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته، مما يؤدي إلى انقطاع علاقته الوظيفية. ومع ذلك، يظل لذوي حقوقه حقوق مستحقة تشمل منحة الوفاة والتعويضات، فضلاً عن الحق في المعاش المنقول وبعض الأدوات العينية¹.

في حال كانت الوفاة حدثاً طبيعياً لا علاقة له بالعمل، فإن صاحب العمل لا يتحمل أي التزامات إلا ما تنص عليه قوانين الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بمنحة الوفاة، كما هو منصوص عليه في المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية. يستفيد ذوو حقوق المتوفي من هذه المنحة. من ناحية أخرى، فإن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل الوفاة، مثل الأجور والعلاوات والمنح والترقيات التي تحمل أثراً مالياً، تُعتبر جزءاً من التركة ويحق للورثة المطالبة بها. يتطلب ذلك الرجوع إلى أحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، والذي يحدد المستحقين لمعاش الوفاة، وأنصبتهم، وشروط استحقاقهم. وفقاً للمادة

¹وسية معروف انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري، مذكرة تكميلية لنيل شهادة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، قيم الحقوق جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي 2015_2016، ص 69_70.

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

30 من هذا القانون، فإنه عند وفاة صاحب المعاش أو العامل، يستفيد ذوو حقوقه من معاش منقول وفقاً للشروط المحددة في القانون¹.

يتضح من نص المادة المذكورة أن المشرع الجزائري منح ذوي حقوق المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى حق الاستفادة من معاش منقول، تعويضاً عن فقدان مصدر دخلهم نتيجة وفاة معيلهم، وذلك في حال استيفاء الشروط المطلوبة.

2. آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

كفل المشرع الجزائري على غرار جميع التشريعات الأخرى حماية اجتماعية للموظف العمومي الذي يتعرض لحادث عمل توفرت فيه جميع العناصر التي إشتراطها المشرع أي تلحق مساساً بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلباً عن الأداء الوظيفي لجسمه، وقعت له بفعل مفاجئ وخارجي، و لكي تنسب إلى العمل و تكيف بحادث عمل.

ولتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه أسس المشرع الجزائري الإثبات بالقرينة لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية:

3. الإصابة أو الوفاة التي تحدث للموظف في مكان أداء العمل

4. الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل

5. وقوع الإصابة أو الوفاة في فترة علاج الذي عقب الحادث

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو صاحب العمل إثبات أن الحادث كان بسبب خارجي ولا علاقة له بتنفيذ العمل. كما يحق لصندوق الضمان الاجتماعي إثبات بشكل قاطع وبدون أدنى شك أن حالة الموظف لا تعود إلى حادث عمل، بل إلى مرض سابق، بشرط ألا يكون هذا الحادث قد تسبب في الإصابة بالمرض أو ساهم في تفاقمه.²

¹ المادة 30 من القانون رقم 12/83 المرجع السابق.

² المادة 9 من قانون 13/83 المرجع السابق

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

وتزول هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق المتوفي إجراء تشريح للجثة إذا طلبه صندوق الضمان الاجتماعي. في هذه الحالة، يقع على عاتق ذوي الحقوق إثبات العلاقة السببية بين الحادث والوفاة.¹

3. آثار الوفاة المتعلقة بمرض مهني

قد يتعرض الموظف، أثناء مزاولته لمهنة معينة، لتأثيرات ضارة على صحته أو نشاطاته اليومية دون أن يكون ذلك ناتجاً عن حادث عمل محدد. وتُعزى هذه الإصابات إلى عوامل متعددة، تشمل الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل، مثل الحرارة والرطوبة وتلوث الهواء بالمواد الكيميائية الضارة، بالإضافة إلى طبيعة النشاط المهني نفسه. تساهم هذه العوامل مجتمعة في إحداث ضرر تدريجي، تتفاوت شدته حسب المدة الزمنية التي قضاها الموظف في ممارسة هذا النشاط.

تُعرف هذه الإصابات بـ"الأمراض المهنية"، والتي تتميز بخصائصها الفريدة التي تجعل عملية تحديدها معقدة. وقد أدى هذا التعقيد إلى تطوير منهجيات متعددة لتشخيصها والتعامل معها بشكل قانوني وطبي.

تتجلى أهمية التمييز بين المرض المهني وحادث العمل في نوعية التعويضات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي. فإذا تعرض الموظف لحادث عمل، فإنه يتمتع بالحماية الكاملة بغض النظر عن سبب الحادث، بشرط أن يكون له علاقة مباشرة بالعمل. أما في حالة الإصابة بمرض مهني، فإن الموظف لا يحصل على الحماية القانونية إلا إذا كان المرض مدرجاً في قائمة الأمراض المهنية التي حددها التشريع بشكل حصري. وبالتالي، لا

¹ المادة 10 من نفس المرجع

الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة

يكفي أن يكون الموظف مصابًا بمرض ليحصل على تعويض، بل يجب أن يكون المرض من ضمن الأمراض المعترف بها قانوناً¹.

¹ عبد الرزاق بن خروف - التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري - ج 1 مطبعة حيرد 1998 الجزائر ص 292.

خلاصة الفصل الأول

تُعَدّ العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة علاقة قانونية وتنظيمية تحكمها مجموعة من الحقوق والواجبات، غير أنّ هذه العلاقة ليست أبدية، حيث يمكن أن تنتهي لأسباب متعددة، سواء بمبادرة من الموظف أو نتيجة لظروف طبيعية أو قانونية. وقد تناول هذا الفصل أبرز الحالات العادية لانقطاع هذه العلاقة، مع التركيز على التقاعد، الاستقالة، والوفاء.

يُعَدّ التقاعد من أهم الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة، حيث يهدف إلى إحلال وتجديد الكفاءات داخل المؤسسات مع ضمان حقوق الموظفين المنتهية خدمتهم، وفقاً لأشكال مختلفة تشمل التقاعد العادي والمسبق، بناءً على الظروف الفردية والإدارية.

أما الاستقالة، فهي خيار متاح للموظف لإنهاء علاقته بالإدارة بمحض إرادته، لكن بشروط وإجراءات قانونية تضمن استمرارية المرفق العام وتمنع التعسف في استعمال هذا الحق. وتتنوع أشكالها بين الاستقالة الصريحة والضمنية، مما يعكس مرونة النصوص القانونية في التعامل مع الحالات المختلفة.

من جهة أخرى، تُعَدّ الوفاة من الأسباب الحتمية لانقطاع العلاقة الوظيفية، سواء كانت وفاة طبيعية، حكمية، أو ناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني. وينتج عن ذلك آثار قانونية وتنظيمية تؤثر على الإدارة وذوي الحقوق، خاصة فيما يتعلق بالتعويضات والمستحقات المالية.

وبذلك، يُشكّل هذا الفصل دراسة شاملة لأهم الأسباب العادية لانتهاء الخدمة الوظيفية، مبرراً انعكاساتها القانونية والإدارية، مما يعكس أهمية وجود إطار تنظيمي واضح يحقق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف.

الفصل الثاني: الحالات الاستثنائية لانقطاع
العلاقة الوظيفية بين الموظف الهيئة
المستخدمة

يُعد استقرار العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة من الركائز الأساسية لضمان استمرارية المرفق العام وتحقيق الفعالية الإدارية. ومع ذلك، قد تنشأ ظروف استثنائية تستوجب إنهاء هذه العلاقة أو تعليقها وفقًا لإجراءات قانونية محددة تهدف إلى الحفاظ على النظام والانضباط داخل الإدارة. وعلى عكس الحالات العادية التي تتم وفق مسار مهني طبيعي، فإن الحالات الاستثنائية لانقطاع العلاقة الوظيفية غالبًا ما ترتبط بإخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية أو بظروف خارجة عن إرادته تستوجب اتخاذ قرارات استثنائية من قبل الإدارة.

في هذا الإطار، يتناول هذا الفصل دراسة أهم الحالات التي تؤدي إلى الانقطاع الاستثنائي للعلاقة الوظيفية، حيث يركز المبحث الأول على العزل والتسريح كإجراء تأديبي ضد الموظف، وهو ما يُعد من أقسى العقوبات التي يمكن أن تتخذها الإدارة في حق الموظف المخالف. أما المبحث الثاني، فيتطرق إلى حالات التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، والتي قد تنتج عن أسباب قانونية أو وظيفية تفرض إيقاف الموظف عن أداء مهامه بشكل مؤقت دون إنهاء خدمته نهائيًا.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم قراءة معمقة لهذه الحالات الاستثنائية، من خلال تسليط الضوء على الإطار القانوني الذي يحكمها، والضمانات التي تُمنح للموظف، فضلًا عن الانعكاسات الإدارية التي تترتب عليها، وذلك في سياق تحقيق التوازن بين متطلبات المرفق العام وحقوق الأفراد.

المبحث الأول: العزل والتسريح كإجراء تأديبي ضد الموظف

يُعتبر الحفاظ على الانضباط داخل الوظيفة العمومية أمراً جوهرياً لضمان سير المرفق العام بفعالية وشفافية. وفي هذا الإطار، تمتلك الإدارة سلطة اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظفين الذين يرتكبون مخالفات جسيمة تضر بسير العمل أو تتنافى مع مقتضيات الواجب الوظيفي. ومن بين هذه الإجراءات، يبرز **العزل والتسريح** كأشد العقوبات التأديبية التي قد تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بقرار إداري.

وفي هذا السياق، يتناول هذا المبحث العزل والتسريح كإجراء تأديبي ضد الموظف، حيث يستعرض في **المطلب الأول** حالة العزل، باعتباره عقوبة تأديبية صارمة تُفرض على الموظف نتيجة ارتكابه لأفعال خطيرة تستوجب استبعاده نهائياً من الوظيفة العمومية. أما **المطلب الثاني**، فيتناول التسريح من المنصب، والذي قد يُتخذ كإجراء تأديبي أو نتيجة تدابير تنظيمية خاصة تفرضها ضرورات المصلحة العامة.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الأسس القانونية والإجرائية التي تحكم هذه العقوبات، مع تحليل آثارها على الموظف والإدارة، بما يضمن تحقيق التوازن بين مبدأ العقوبة التأديبية وحقوق الموظف في الدفاع عن نفسه ضمن إطار قانوني عادل ومنصف.

المطلب الأول: حالة العزل

يُعتبر العزل من الإجراءات التأديبية الاستثنائية التي تلجأ إليها الإدارة في حالات المخالفات الجسيمة التي تستوجب إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية. ويهدف هذا الإجراء إلى ضمان احترام القوانين والأنظمة المعمول بها داخل الوظيفة العمومية، مع الحفاظ على استقرار المرفق العام وجودة أدائه. ورغم طابعه العقابي، إلا أن العزل يخضع

لضوابط وإجراءات قانونية تضمن تحقيق التوازن بين حماية المصلحة العامة وضمان حقوق الموظف.

وفي هذا الإطار، يتناول هذا المطلب العزل من خلال محورين أساسيين: **الفرع الأول** الذي يستعرض تعريف العزل وشروطه، وذلك من خلال توضيح مفهومه والأسس التي يقوم عليها. أما **الفرع الثاني**، فيتطرق إلى الآثار المترتبة عن العزل، سواء من الناحية القانونية أو المهنية، مع بيان انعكاساته على الموظف والإدارة على حد سواء.

الفرع الأول: تعريف العزل وشروطه

أولاً: تعريف العزل

يعتبر مصطلح "عزل الموظف" من المصطلحات القديمة والتي تُستخدم بشكل شائع، إلا أن معناه يختلف من تشريع إلى آخر ومن دولة إلى أخرى.

العزل في اللغة:

من عزل عزل بمعنى أبعدته ونحاه، ويقال عزله من منصبه واعتزل الشيء بعد و تنحى و العزل التنحية و عزلته نحيته¹.

التعريف التشريعي للعزل:

لم يتضمن الأمر رقم 80/81 تعريفاً صريحاً للعزل كسبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية، وهذه الملاحظة تنطبق أيضاً على القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية التي لم تتضمن تعريفاً للعزل. ومع ذلك، يُفهم العزل في إطار الأمر رقم 80/81 على أنه فصل الموظف نهائياً ودائماً من الوظيفة العمومية بسبب غيابه المتواصل عن عمله

¹ ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد، لسان العرب، الجزء 11، دار صادر، بيروت 1991.

لمدة 51 يوماً دون تقديم مبرر مقبول، ويتم ذلك بناءً على قرار صادر عن السلطة المختصة بالتعيين¹.

التعريف الفقهي

يُعرف العزل بأنه إنهاء خدمة الموظف العام وفصله نهائياً من منصبه، مما يؤدي إلى فقدانه صفته الوظيفية وقطع علاقته بالإدارة التي يعمل بها².

لقد عرف الأستاذ كمال زمر العزل بأنه: " فصل الموظف عند تخليه عن منصب عمله مدة معينة"³

وعرف أيضاً أنه: "إجراء إداري تأديبي أو عقوبة تأديبية استيعادية توقعها السلطة المختصة بالتعيين، ضد الموظف المرتكب لمخالفة إهمال المنصب دون تمكينه من الضمانات التأديبية، مما يؤدي إلى إنها علاقته الوظيفية وفقدان صفة الموظف، التي ال يمكن أن يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية"⁴.

بناءً على التعريفات السابقة، يمكن تعريف العزل بأنه إجراء إداري تتخذه الجهة المختصة بالتعيين، دون التقيد بالإجراءات والضمانات التأديبية، يؤدي إلى فصل الموظف العام نهائياً ومنعه من العودة إلى الوظيفة العمومية، وذلك بسبب تغيبه غير المبرر عن منصبه لمدة محددة قانوناً.

¹ بوطبة مراد، المرجع السابق ص 640

² مكي عام ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري. مجلة القانون العام

الجزائري والمقارن، العدد الأول 2019 ص 109

³ زمر كمال، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر،

2014 ، ص 311

⁴ بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات

القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الأول 2020 ص 131

و لكن لم يعتبره البعض عقوبة تأديبية، حيث عرف بأنه : " العزل بخلاف التسريح ليس عقوبة تأديبية في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كما أن العزل إجراء إداري بسبب التخلي عن المنصب ويؤكد هذا المعنى عدم إدراج العزل ضمن قائمة العقوبات التأديبية العامة المحددة حصرا في عشرة (10) عقوبات بموجب المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03¹"

تم تعريف العزل أيضًا على أنه إجراء تتخذه السلطة الإدارية بشكل منفرد، ولا يُعتبر من العقوبات التأديبية².

استنادًا إلى هذه التعريفات والتشريع الجزائري بشكل خاص، يمكننا الاستنتاج أن العزل هو عقوبة تأديبية، مشابهة للتسريح التأديبي، تُفرض نتيجة ارتكاب خطأ مهني يتمثل في إهمال المنصب. وبالتالي، يمكن تعريف العزل على أنه: "عقوبة تأديبية شديدة تُقررها السلطة المختصة بالتعيين بشكل منفرد ضد الموظف أو العون المتربص، وذلك نتيجة ارتكابه لمخالفة تتعلق بإهمال المنصب الوظيفي".

ثانيا: شروط صحة العزل

تشمل شروط العزل عدة نقاط أساسية يمكن تلخيصها فيما يلي:

- يُفرض العزل كعقوبة على أي موظف يُعتبر في حالة إهمال للمنصب.
- يُعد الموظف في وضعية إهمال للمنصب إذا تغيب لمدة 15 يومًا متتالية دون تقديم مبرر مقبول.

¹ وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، دراسة حالة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011، ص. 73.

² عبد الكريم بلعربي وتوفيق نعيم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة ورقلة، العدد السادس عشر، جانفي 2017، ص 204.

وفقاً للمادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:
"إذا تغيب الموظف لمدة لا تقل عن خمسة عشر (15) يوماً متتالية دون مبرر مقبول، يجوز للسلطة المختصة بالتعيين اتخاذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب، وذلك بعد توجيه إعدار، وفقاً للإجراءات المحددة بالتنظيم المعمول به"¹.

وقد تم تأكيد هذا الإجراء في المادة الثانية (2) من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، الذي يحدد كيفية تنفيذ العزل بسبب إهمال المنصب.

يُعد العزل إجراءً إدارياً يُتخذ بموجب قرار مُعلل صادر عن الجهة المختصة بالتعيين، وذلك بعد توجيه إعدار للموظف. وقد أكدت المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي 321/17 هذا المبدأ، حيث تنص على أن العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول هو إجراء إداري يُتخذ بناءً على قرار مُعلل من السلطة المختصة، بعد الإعدار، دون التقيد بالضمانات التأديبية والقانونية المعتادة².

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن العزل

أولاً: آثار العزل بالنسبة للموظف

بمجرد صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب من الجهة المختصة بالتعيين وتبليغه للموظف، تترتب عليه آثار قانونية ومادية متعددة، منها ما يلي:

فقدان صفة الموظف وعدم إمكانية التوظيف مجدداً

يُعتبر العزل من حالات إنهاء الخدمة التي ينص عليها التشريع والتنظيم الجزائي، والتي تؤدي إلى فقدان الموظف لصفته الإدارية. وقد أكدت المادة 216 من الأمر رقم 03-06

¹ المادة 184 من الأمر 03/06، المرجع السابق ص 17.

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج. ر، ج. ج، رقم 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 ص 11.

هذا المبدأ بوضوح، حيث تنص على أن "ينتج عن إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف: العزل".

وبناءً على ذلك، فإن قرار العزل بسبب إهمال المنصب يستتبع حرمان الموظف من الالتحاق مجدداً بأي وظيفة عمومية، بغض النظر عن طبيعتها¹. كما أن القاعدة العامة التي تحكم إعادة التعيين بعد إنهاء الخدمة تعتبره بمثابة تعيين جديد، يشترط فيه استيفاء الموظف المعزول لجميع متطلبات الوظيفة الجديدة².

من بين الشروط التي نص عليها الأمر رقم 03-06 لإمكانية إعادة التعيين أو الترشح مجدداً في الوظيفة العمومية، عدم تعرض الموظف سابقاً للعزل بسبب إهمال المنصب. ويمكن استنتاج ذلك من أحكام المادة 185 من الأمر ذاته.

■ إنهاء العلاقة الوظيفية

يترتب على قرار العزل إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة،³ مما يؤدي إلى النتائج التالية:

فقدان صفة الموظف العام: وفقاً للمادة 216 من الأمر 06/03، فإن العزل يؤدي إلى فقدان صفة الموظف العام، حيث تنص المادة على أن: "ينتج عن إنهاء الخدمة التام فقدان صفة الموظف، بما في ذلك العزل..."

¹ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2016 ص 90

² عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام دراسة مقارنة في الأردن والكويت رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط سنة 2012 ص 129

³ سلطاني ليلة العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد الخامس (العدد الأول) 2019 ص 72

وبناءً على ذلك، يُصبح الموظف المعزول خارج إطار السلك الوظيفي، ويفقد جميع الحقوق المرتبطة بوظيفته. كما يتم تجريده من كافة الأدوات واللوازم المهنية التي كانت بحوزته أثناء أداء مهامه، مثل البطاقة المهنية وأي وسائل أخرى تعكس صفته الوظيفية.

حرمان الموظف المعزول من التوظيف من جديد: أقر المشرع الجزائري بموجب المادة 185 من الأمر 06/03 عدم إمكانية ترشح الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب للوظيفة العمومية مرة أخرى. حيث ينص النص على:

"لا يمكن للموظف الذي عُوقب بالتسريح أو العزل أن يُوظف مجددًا في الوظيفة العمومية".

من هنا، نلاحظ أن المشرع الجزائري كان صارمًا جدًا في تطبيق هذه المادة، مما قد يشكل انتهاكًا للحقوق الدستورية التي تضمنها المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016، التي أكدت أن الترشح للوظيفة العمومية هو حق دستوري مكفول لكل مواطن. كما أكد هذا الحق أيضًا في مشروع التعديل الدستوري لعام 2020 بموجب المادة 67 منه، والذي تم التأكيد عليه في المرسوم الرئاسي رقم 20/251 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020.

كان من الأفضل أن يتم حظر التوظيف للموظف المعزول لفترة معينة فقط، بدلاً من فرض حظر دائم. ولكن تبرير قسوة هذه العقوبة يتمثل في أن الموظف الذي يهمل منصبه دون مبرر مقبول يُظهر استهتاره بمهام وظيفته وعدم تقديره للآثار المترتبة على غيابه، مما يخل بسير عمل المرفق العام. وبالتالي، جعل المشرع هذا الانقطاع سببًا لفقدان الوظيفة وحرمان الموظف منها بشكل دائم، وذلك كعقوبة رادعة له ولغيره¹.

ثانياً: آثار العزل بالنسبة للإدارة

¹نواف كنعان. (2008) النظام التأديبي للوظيفة العامة (الإصدار الطبعة الأولى). إثراء للنشر و التوزيع. الأردن.

تعزيز الانضباط الإداري: يمكن أن يكون العزل بمثابة أداة ردع لبقية الموظفين، مما يساهم في فرض النظام داخل المؤسسة، خاصة في حالات المخالفات الجسيمة التي تمس بسير المرفق العام، كما نصت عليه المادة 181 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

إعادة توزيع المهام داخل المؤسسة لضمان استمرارية العمل، وفقاً للمادة 18 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

فتح باب التوظيف أو الترقية الداخلية لسد المنصب شاغر، وفقاً للمادة 22 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006¹.

المطلب الثاني: التسريح من المنصب

يُعد التسريح من المنصب إجراءً إدارياً حاسماً يُتخذ للحفاظ على الانضباط والفعالية داخل المرافق العامة، خاصةً في حال ثبوت تقصير الموظف أو إخلاله بالالتزامات المهنية. ويهدف هذا الإجراء إلى حماية المصلحة العامة وضمان سير العمل وفق الأنظمة القانونية والإجرائية المعمول بها، مع الحفاظ على حقوق جميع الأطراف. في هذا المطلب، سيتم تناول التسريح من المنصب على مرحلتين رئيسيتين؛ إذ يشمل الفرع الأول: **تعريف التسريح وشروطه**، الذي يوضح المعايير القانونية والإدارية اللازمة لتنفيذ هذا الإجراء، والفرع الثاني: **آثار التسريح**، الذي يستعرض التداعيات القانونية والمهنية المترتبة على قرار التسريح. يُسهم هذا التحليل في تقديم رؤية شاملة للإجراءات التأديبية المتبعة في التسريح، مما يعزز من مبدأ الشفافية والعدالة في العلاقة الوظيفية.

¹ القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: تعريف التسريح وشروطه

أولاً: تعريف التسريح

1. في اللغة التسريح أو الفصل أو الصرف أو العزل أو الإقالة هو الصرف من العمل ويأتي لأسباب مختلفة سواء للطرد أو الإحالة على التقاعد بداعي السن أو المرض ... الخ¹

اعتبره البعض انه إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة بقرار إداري لمدة معينة أو بقرار فردي من جانب صاحب العمل².

2. تعريف التسريح في التشريع

يشير مصطلح التسريح إلى مفاهيم الإبعاد والإخلال، وقد ترسّخ في القانون الجزائري بعد اقتباسه من التشريع الفرنسي، حيث يُعبّر عنه بمصطلح "licenciement" ويُستخدم هذا الإجراء لوضع حد للعلاقة الوظيفية من قبل الهيئة المستخدمة³.

3. تعريف التسريح لدى الفقه والقضاء

في الفقه الجزائري، يُعرّف التسريح كإجراء يؤدي إلى فقدان صفة الموظف وإيقاف الحق في الحصول على أي منحة أو الاستفادة منها، وذلك في حال صدور قرار بالتسريح نتيجة لاختلاس أو تحويل غير مشروع للأموال العامة أو الخاصة المرتبطة بالوظيفة⁴.

¹ صلاح مظير، القاموس القانوني الثلاثي، قاموس موسوعي شامل وموسع، الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2002، ص 1259

² منى جريج، معجم المصطلحات القانونية، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 2007، ص 179.

³ نبالي فطة معاشو، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، مذكرة ماجستير في القانون، معهد العلوم القانونية والادارية جامعة تيزي وزو، 1988، ص 8

⁴ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 438

في القضاء الإداري الجزائري، يُستخدم مصطلح التسريح عادةً للإشارة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية كإجراء تأديبي. ويتمشى هذا التوجه مع أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03-06. وقد أكد القضاء الإداري الجزائري في أحد قراراته على التزام الإدارة بإعلام الموظف المعني بعقوبة التسريح بحقه في الطعن، مع توضيح الآجال المحددة لذلك¹. كما جاء في قرار آخر أن عقوبة التسريح بسبب الازدواجية الوظيفية تم إلغاؤها من قبل لجنة الطعون².

ثانيا: شروط التسريح

وقوع الخطأ في مكان العمل: يمكن أن يحدث الخطأ في مكان العمل أو خارجه، بشرط أن يكون مرتبطاً بطبيعة العمل نفسه. على سبيل المثال، إذا قام الموظف بإفشاء أسرار المؤسسة، مما يعرض مصالحها للخطر، يُعتبر ذلك خطأ مهنيًا بغض النظر عن مكان حدوثه³.

أن يكون الخطأ صادر عن العامل: يجب أن يكون الخطأ التأديبي، الذي قد يؤدي إلى التسريح التأديبي، ناتجاً عن العامل أثناء أداء مهامه الوظيفية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون ناشئاً عن قصد أو إهمال يؤثر على نظام المؤسسة أو مصالح العمال، مع التمييز بينه وبين الإخلال بالعقد⁴.

¹ قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري الغرفة الثانية، رقم 38361، في 2008، غير منشور.

² قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري الغرفة الثانية، رقم 054548، 2010، غير منشور.

³ سعيد طريب، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دون طبعة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص.

27.

⁴ نفس المرجع ص 28-29

أن يكون الخطأ جسيماً: لم يحدد المشرع الجزائري تعريفاً دقيقاً للخطأ الجسيم، لكنه أورد أمثلة وحالات له في المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بالإضافة إلى حالات أخرى منصوص عليها في تشريعات مختلفة.

الفرع الثاني: آثار التسريح

أولاً: آثار التسريح بالنسبة للموظف

فقدان الوظيفة ومصدر الدخل: يؤدي التسريح إلى إنهاء علاقة العمل بين الموظف وصاحب العمل، مما ينتج عنه فقدان الراتب الشهري والامتيازات المالية المرتبطة بالوظيفة، وذلك وفقاً لأحكام المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹.

التأثير على المسار المهني: قد يؤثر التسريح سلباً على فرص الموظف في الحصول على وظائف مستقبلية، خاصة إذا تم تسجيله في الملفات التأديبية أو إذا كان التسريح مرتبطاً بأسباب مهنية أو سلوكية.

الحرمان من بعض الحقوق الاجتماعية: قد يفقد الموظف بعض الحقوق الاجتماعية، مثل التعويضات المالية أو المعاشات التقاعدية، ما لم يكن مؤهلاً للاستفادة من تأمين البطالة وفقاً للتشريعات المعمول بها، كما هو منصوص عليه في الأمر رقم 97-03 المتعلق بالتأمين ضد البطالة².

ثانياً: آثار التسريح بالنسبة للإدارة

تترتب على قرارات التسريح مجموعة من التداعيات التي تؤثر على المؤسسة أو الإدارة، ومن أبرزها:

¹ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990).

² الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالتأمين ضد البطالة.

التأثير على الموارد البشرية: قد يؤدي تسريح موظف إلى نقص في الكفاءات أو اليد العاملة، خاصة إذا كان يشغل منصبًا يتطلب مهارات متخصصة أو خبرة معينة، مما قد يؤثر سلبًا على سير العمل والإنتاجية.

تعزيز الانضباط الداخلي: يمكن أن يُستخدم التسريح كأداة ردع لتعزيز الانضباط داخل المؤسسة، حيث يعمل على توجيه رسالة واضحة للموظفين حول عواقب ارتكاب الأخطاء أو مخالفة السياسات الداخلية.

التكاليف القانونية والإدارية: قد تتحمل الإدارة تكاليف قانونية وإدارية إضافية في حال قرر الموظف المفصول الطعن في قرار التسريح أمام الجهات القضائية. وقد يترتب على ذلك إعادة إدماج الموظف أو دفع تعويضات مالية، مما يشكل عبئًا ماليًا على المؤسسة.

التأثير على سمعة المؤسسة: قد يؤدي تكرار قرارات التسريح إلى خلق بيئة عمل غير مستقرة، مما ينعكس سلبًا على سمعة المؤسسة ويقلل من جاذبيتها كصاحب عمل محتمل للموظفين المؤهلين، خاصة في سوق العمل التنافسي.

المبحث الثاني: حالات التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة

يُعتبر التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية إجراءً إدارياً يُتخذ في ظروف استثنائية تتطلب وقف أداء الموظف دون إنهاء خدمته نهائياً، بهدف الحفاظ على استقرار المرفق العام وضمان حقوق الموظف. وفي هذا السياق، يتناول المبحث الثاني آليات التعليق المؤقت من خلال تناول حالتين رئيسيتين: حيث يشمل **المطلب الأول**: حالة الانتداب، التي تتعلق بنقل الموظف مؤقتاً لتحقيق أهداف تنظيمية معينة، و**المطلب الثاني**: حالة الاستيداع، التي ترتبط بإجراءات تعليق أداء الموظف في إطار الضبط الإداري دون إنهاء العلاقة الوظيفية. يهدف المبحث إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني والتنظيمي الذي يضمن تحقيق التوازن بين حماية المصلحة العامة وضمان حقوق العاملين.

المطلب الأول: حالة الانتداب

يُعد الانتداب إجراءً إدارياً هاماً يهدف إلى نقل الموظف بشكل مؤقت إلى جهة أخرى لتحقيق أهداف تنظيمية وإدارية دون المساس باستمرارية العمل. وفي هذا المطلب، يتم استعراض حالة الانتداب من خلال تحليل آليته وتأثيراته، إذ يحتوي على **الفرع الأول**: تعريف الانتداب وإجراءاته، الذي يوضح المفهوم والإجراءات المتبعة لتطبيقه، و**الفرع الثاني**: آثار الانتداب، الذي يستعرض التداعيات القانونية والإدارية المترتبة على هذا الإجراء. يهدف هذا التحليل إلى تقديم رؤية متكاملة للإطار الذي يحكم الانتداب، مما يساهم في تعزيز الفعالية الإدارية وتحقيق التوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات المصلحة العامة.

الفرع الأول: تعريف الانتداب وإجراءاته

أولاً: تعريف الانتداب

التعريف الفقهي لوضعية الانتداب

الانتداب هو الوضعية التي يتم فيها تكليف الموظف، بصفة مؤقتة وبموجب قرار من السلطة المختصة، بممارسة مهام وظيفة أخرى تعادل درجته أو تعلوها مباشرة. ويمكن أن يكون ذلك داخل نفس دائرته أو في دائرة أخرى. وقد يكون الانتداب جزئياً، حيث يباشر الموظف مهامه الجديدة إلى جانب وظيفته الأصلية، أو كلياً، حيث يتفرغ بالكامل للوظيفة المنتدب إليها¹.

هي الحالة التي يكون فيها الموظف خارج سلوكه الأصلي، مع احتفاظه بحقوقه في الترقية والتقاعد خلال هذه الفترة².

عرّف محيي الدين القيسي الانتداب بأنه إعفاء مؤقت للموظف من مهامه الأصلية وإسناد مهمة أخرى إليه، مع احتفاظه بحقه في الراتب، التدرج، الترقية، الترفيع، والتقاعد ضمن إدارته الأصلية. ويخضع الموظف المنتدب إدارياً للجهة التي تم انتدابه إليها، مع بقاء وظيفته الأصلية شاغرة في ملاك إدارته، التي يعود إليها تلقائياً بعد انتهاء فترة الانتداب³.

يُعد الانتداب وضعية للموظف الدائم الذي يُعفى مؤقتاً من مهامه الأصلية ويُكلف بمهمة أو وظيفة أخرى، مع احتفاظه بحقه في الراتب، التدرج، الترقية، الترفيع، والتقاعد ضمن إدارته الأصلية⁴.

¹ - أنواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009 ص 78

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق ص 169.

³ - محيي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 1999 ص 220

⁴ فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1991 ص 279

وضعية الانتداب هي حالة الموظف الذي يُكلف بمهمة خارج إدارته الأصلية، مع استمرار استفادته من حقوقه في هذا السلك، بما في ذلك الأقدمية، الترقية، الدرجات، والتقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. كما يجب الإشارة إلى أن الانتداب يمكن أن يُلغى من قبل السلطة المختصة¹.

التعريف القانوني لوضعية الانتداب

بعد عرض آراء الفقه حول تعريف الانتداب، سنقوم بتحديد تعريفه القانوني بناءً على النصوص القانونية التي نظمت قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال وحتى الوقت الراهن.

تعريف وضعية الانتداب في ظل الأمر رقم 66-133 والقانون رقم 78-12

تم تعريف وضعية الانتداب في كل من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 8 يونيو 1966، الذي يعد أول تشريع للوظيفة العمومية في الجزائر، والقانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أغسطس 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

تم تعريف الانتداب في المادة 41 من الأمر رقم 66-133 تحت مسمى "الإلحاق"، حيث ورد أنه: "الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي، لكنه يستمر في الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد ضمن هذا الإطار"².

في تشريع سنة 1966، تم استخدام عبارة "الإلحاق"، وجعلت هذه الوضعية كقاعدة عامة تتم بناءً على طلب من الموظف، مع إمكانية اتخاذها بصفة تلقائية كاستثناء في حالات الضرورة التي تحددها المصلحة.

¹ - كمال رحماوي، المرجع السابق ص 44.

² الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46 صادرة في 08 جوان 1966.

تنص المادة 64 من القانون رقم 12-78 على أن الانتداب يُعتبر "حالة نشاط" ويتم وفقاً للشروط التي يحددها التشريع.¹ وبالتالي، اعتبر القانون رقم 12-78 وضعياً للانتداب حالة نشاط، وأوكل مهمة تنظيمها للتشريع.

تعريف وضعياً الانتداب في ظل المرسوم رقم 59-85 والأمر رقم 03-06

لم يتضمن المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تعريفاً لوضعياً الانتداب، بل اكتفى بالإشارة إلى أنها تتم بمقرر أو قرار وزاري مشترك بين السلطة المختصة بالتعيين والسلطة المستقبلية، وفقاً لاختصاصات كل منهما². كما تطرقت المواد 96 و 97 و 98 من نفس المرسوم إلى تفاصيل وضعياً الانتداب.

نظم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وضعياً الانتداب ضمن الفصل الثاني من الباب السادس. كما تضمن تعريفاً صريحاً للانتداب على أنه "حالة الموظف الذي يتم نقله خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية، مع استمرار استقافته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد ضمن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها³".

من منظور تسيير الموارد البشرية، يرتبط الموظف المنتدب بالرتبة التي انتدب إليها، حيث يمارس المهام المرتبطة بهذا المنصب ويتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المستقبلية. أما في حالة متابعة الموظف لتكوين أو دراسات، فإنه يستمر في تلقي راتبه

¹ - القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادرة في 08 أوت 1978.

² المادة 95 من المرسوم رقم 59/85 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

³ - المادة 139 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

من إدارته الأصلية. يتم تقييم أدائه من قبل الجهة المستقبلية، كما تتيح هذه الوضعية للموارد البشرية اكتساب خبرات جديدة خارج سلوكها الأصلي، مما يساهم في تعزيز التنقل والحركية داخل الإدارة¹.

التعريف القضائي لوضعية الانتداب

من بين التعريفات التي قدمها الاجتهاد القضائي لوضعية الانتداب أنه تكليف مؤقت للموظف العام بمهام وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية، سواء أكان ذلك بالتوازي مع مهامه الأساسية أو بالتفرغ الكامل للوظيفة المنتدب إليها.² ويُعتبر الانتداب وضعية مؤقتة، مما يعني أن الموظف لا يملك حق الاستمرار في هذه الوظيفة أو الترقية فيها، حتى وإن استوفى شروط شغلها³.

ثانياً: إجراءات صحة الانتداب

لكي يتمكن الموظف من الاستفادة من وضعية الانتداب، يجب استيفاء مجموعة من الشروط، وذلك وفق الإجراءات المعتمدة لضمان صحة الانتداب.

- يجب أن يكون العون الذي يطلب الانتداب حاملاً لصفة الموظف. وبغض النظر عن الجدل الفقهي حول تعريف الموظف، فإن المرجع الحاسم في ذلك هو التعريف

¹ نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، مجلة الكترونية خاصة تعنى بنشر الدراسات القانونية، العدد الأول، 2013، ص 79 - 80.

² دل عليا، -155، 1990 مجلة نقابة المحامين لسنة 1991، ص 822 نقلاً عن محمد علي الخليفة، القانون الإداري، الكتاب الثاني - الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة - الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015، ص 68.

³ حكم محكمة التمييز مصر، الطعن رقم 128 لسنة 1988، جلسة 09-01-1989 الموسوعة، ص 364 نقلاً عن سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، الإسكندرية، مصر، ص 112.

التشريعي، الذي ينص على أن الموظف هو "كل عون تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ورُسم في رتبة ضمن السلم الإداري"¹.

- يشترط أن يكون الموظف في وضعية خدمة فعلية داخل سلكه الأصلي، مما يستثني إمكانية انتداب الموظفين الموجودين في حالة استيداع، أو أداء الخدمة الوطنية، أو المحالين على التقاعد²..

الفرع الثاني: آثار الانتداب

تترتب عن وضعية الانتداب آثار قانونية تؤثر على كل من الموظف المنتدب والإدارة التي انتدب إليها.

أولاً: آثار الانتداب بالنسبة للموظف

- يحتفظ الموظف المنتدب بكامل حقوقه المرتبطة بمنصبه الأصلي، بما في ذلك الأقدمية، الترقية، والتقاعد، ضمن المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها³.
- يتلقى مستحقاته المالية من الجهة الإدارية أو المؤسسة التي تم انتدابه إليها⁴.
- في حالة الانتداب لغرض التكوين أو الدراسة، يحق للموظف، وفقاً للمادة 137 من الأمر 03-06، الحصول على راتبه من المؤسسة أو الإدارة الأصلية. وفي جميع الحالات، لا يفقد الموظف العمومي المنتدب وظيفته الأصلية⁵.
- يتعين على الموظف المنتدب أداء مهامه ومسؤولياته تحت إشراف ورقابة السلطة الرئاسية للجهة الإدارية التي انتدب إليها.

¹ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 102.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق ص 171.

³ المادة 133 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

⁴ المادة 137 من نفس المرجع.

⁵ المادة 138 من نفس المرجع.

- يجب على الموظف المنتدب الالتزام بالقواعد والضوابط التي تحكم الوظيفة التي انتدب إليها أثناء أداء مهامه¹.
- يظل الموظف المنتدب خاضعاً للسلطة التأديبية للجهة الأصلية التي انتدب منها، حتى في حالة ارتكابه مخالفات خلال فترة الانتداب. كما تحتفظ هذه الجهة بحق تقييم أدائه، مع الأخذ بعين الاعتبار انطباعات السلطة الرئاسية في الجهة التي انتدب إليها².
- يخضع الموظف المنتدب لقواعد المنصب الذي انتدب إليه، سواء من حيث الحقوق المقررة قانوناً أو من حيث معايير التقييم³. ومع ذلك، فإنه لا يفقد حقوقه المرتبطة بوضعه كموظف، مثل الراتب، الأقدمية، الترقية، وغيرها من الحقوق المستحقة.

ثانياً: آثار الانتداب بالنسبة للإدارة

يؤثر الانتداب بشكل مباشر أو غير مباشر على سير كل من المرفق المنتدب إليه والمرفق الذي انتدب منه، خاصة في حالات الانتداب بقوة القانون، والتي غالباً ما تشمل الوظائف العليا. وتتمثل هذه الآثار فيما يلي:

- قد يؤثر الانتداب سلباً على مردودية المرفق العام المنتدب منه، نظراً لفقدانه موظفاً كان يشغل منصباً حيوياً، مما يؤدي إلى شغور هذا المنصب واختلال توازن سير العمل، وبالتالي ضعف الأداء. ولضمان استمرارية المرفق بانتظام، تم تحديد نسبة

¹ J-Aubyeta ader, sroit administratif, Paris, 1986, P 79

² علي خطار شنتاوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، ص 487.

³ المادة 137 من الأمر رقم 03-06 المرجع السابق

- قصوى للموظفين الذين يمكن وضعهم في هذه الوضعية بناءً على طلبهم، غير أن الأمر 03-06 لم يحدد هذه النسبة، تاركاً أمر تنظيمها للقوانين الخاصة¹.
- من ناحية أخرى، يمكن أن يكون للانتداب أثر إيجابي على المرفق الذي انتدب منه الموظف، حيث يساهم في تحسين أدائه بعد انتهاء فترة الانتداب، وذلك من خلال اكتساب الموظف خبرات مهنية جديدة خلال فترة عمله في الجهة المنتدب إليها. وعند عودته إلى منصبه الأصلي، يمكنه توظيف هذه الخبرات والمهارات المكتسبة لصالح إدارته، مما يعزز كفاءة العمل والاستفادة من تجربته.
 - يؤثر الموظف المنتدب أيضاً على الوظيفة التي انتدب إليها من خلال شغل منصب فيها، مما يساهم في تعزيز الأداء عبر نقل المعارف والخبرات التي اكتسبها من وظيفته السابقة.
 - ومع ذلك، قد يكون للانتداب تأثير سلبي على الوظيفة المنتدب إليها، حيث يؤدي إلى زيادة الأعباء المالية، نظراً لتحملها دفع راتب الموظف المنتدب، والذي يعادل راتبه في وظيفته الأصلية.

المطلب الثاني: حالة الاستيداع

يُعد الاستيداع إجراءً إدارياً يتم اللجوء إليه في حالات خاصة تستدعي تعليق أداء الموظف بصورة مؤقتة، بما يضمن حماية المصلحة العامة دون الإخلال بحقوق الموظف. وفي هذا المطلب، سيتم دراسة حالة الاستيداع من خلال محورين رئيسيين: يتناول الفرع الأول: تعريف الاستيداع وشروطه الإطار القانوني والمعايير الضرورية التي يجب توافرها لتطبيق هذا الإجراء، بينما يستعرض الفرع الثاني: إجراءات الاستيداع وآثاره الخطوات التنفيذية المتبعة والتداعيات القانونية والإدارية المترتبة عليه. يهدف هذا التحليل إلى تقديم رؤية

¹ المادة 127 فقرة 02 من الأمر 03-06 المرجع السابق.

شاملة تسهم في فهم آليات تفعيل الاستيداع بما يعزز من تحقيق العدالة التنظيمية واستمرارية الأداء الإداري في المرفق العام.

الفرع الأول: تعريف الاستيداع وشروطه

أولاً: تعريف الاستيداع

1. التعريف الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع

تعددت التعريفات الفقهية لوضعية الاستيداع، ومن بينها:

الإحالة على الاستيداع تعني تعليق نشاط الموظف لفترة محددة، بناءً على طلبه، وفقاً لمبررات وشروط يحددها القانون لقبول هذا الطلب¹.

الإحالة على الاستيداع تعني تعليق علاقة العمل، مما يؤدي إلى حرمان الموظف من بعض الحقوق مثل الأجر والترقية وحقوق التقاعد، مع الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة².

وضعية الإحالة على الاستيداع تعتمد على فكرة التوقيف المؤقت للعلاقة الوظيفية، مما يؤدي إلى تعليق الحقوق المرتبطة مباشرة بأداء الخدمة، مثل الراتب والأقدمية والترقية في الدرجات وحقوق التقاعد. ومع ذلك، يظل الموظف محتفظاً بالحقوق التي اكتسبها حتى تاريخ إحالته على الاستيداع³.

¹ عاشور دحمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 45.

² كمال رحماوي المرجع السابق، ص 45.

³ مراد بوطبة، المرجع السابق ص 533.

التعريف التشريعي لوضعية الإحالة على الاستيداع

عرّف المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع في المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، وهو التعريف ذاته الذي ورد في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. تنص هذه المادة على أن الإحالة على الاستيداع تعني الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، مما يؤدي إلى تعليق الراتب، وحقوق الموظف في الأقدمية، والترقية في الدرجات، وحقوق التقاعد. ومع ذلك، يظل الموظف محتفظاً بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية حتى تاريخ إحالته على الاستيداع¹.

ثانياً: شروط الاستيداع

لإحالة الموظف على الاستيداع، يجب توافر الشروط التالية:

- 1. توفر الظروف المنصوص عليها قانوناً:** يجب أن تكون الظروف المحددة في المواد 146 و 147 من الأمر رقم 06-03 والمادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 متوفرة. هذه الحالات تعتبر حصرية وتتنطبق على وضعية الاستيداع بقوة القانون.
- 2. تثبيت الموظف في منصبه:** يجب أن يكون الموظف مثبتاً في منصبه، أي لا يقبل طلبات الإحالة على الاستيداع من الموظفين الذين لا يزالون في فترة التدريب أو التربص².
- 3. تقديم طلب رسمي:** يجب على الموظف تقديم طلب يوضح فيه رغبته في الإحالة على الاستيداع، خاصة في حالات الإحالة لأغراض شخصية³.

¹ المادة 43، - المرسوم التنفيذي 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ 12 ديسمبر 2020.

² المادة 15، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

³ المادة 46 من المرسوم التنفيذي 373-20 مرجع سابق.

4. موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء: يجب الحصول على موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. عدم الحصول على هذه الموافقة يعرض قرار الإحالة للبطلان بسبب عيب في الشكل والإجراءات، حيث يعتبر رأيها إلزاميًا (رأي بالمطابقة)¹.

5. الامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح:

يجب على الموظف الامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح، بغض النظر عن طبيعته، طوال مدة الإحالة على الاستيداع².

الفرع الثاني: إجراءات الاستيداع وآثاره

أولاً: إجراءات الاستيداع

تتطلب الإحالة على الاستيداع مجموعة من الإجراءات الإدارية التي تختلف حسب كل حالة، وذلك وفقاً لأحكام المنشور رقم 164 المؤرخ في 1 جوان 1999، والذي لا يزال ساري المفعول تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، وذلك استناداً إلى المادة 221 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ونظراً لعدم صدور النص التنظيمي الذي يحدد كليات تطبيق الفصل المتعلق بالإحالة على الاستيداع، والمنصوص عليه في المادة 153 من نفس الأمر، فإن الإجراءات المعمول بها تظل خاضعة للأحكام التنظيمية السابقة³. وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

¹ المادة 46 الفقرة 3 من نفس المرجع

² المادة 150 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

³ بعلي عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العمومي في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019 ص 75.

■ إجراءات الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية:

- يُحال طلب المعني إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة لإبداء رأيها. وفي هذه الحالة، يظل الموظف في منصبه حتى يتم اتخاذ قرار الإدارة بعد أخذ رأي اللجنة، ولا يُعتبر ذلك شغورًا للمنصب.

- في حالة قبول طلب الإحالة على الاستيداع، تقوم الإدارة بإعداد مشروع قرار الإحالة، مرفقًا بالطلب المعني وجميع الوثائق المبررة، بما في ذلك محضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. يُحال المشروع إلى المراقب المالي المختص للتأشير عليه، ثم يتم توقيعه من قبل السلطة المختصة بالتعيين¹.

■ إجراءات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

1. حالة تعرض أحد أصول الموظف، زوجه، أو أحد الأبناء المكفولين له لحادث، إعاقة، أو مرض خطير، يتم اتباع الإجراءات الإدارية التالية:

- تقديم الطلب: يقوم المعني بإيداع طلب لدى الجهة المختصة بالتعيين، يوضح فيه سبب الإحالة على الاستيداع، مدتها المطلوبة، ويرفقه بتقرير طبي يحدد الحالة الصحية للشخص المعني بالرعاية، بالإضافة إلى وثيقة الحالة المدنية التي تثبت صلة القرابة².

- دراسة الملف: بعد التحقق من صحة الوثائق المرفقة، تقوم الإدارة بإعداد مشروع قرار الإحالة على الاستيداع وفقًا للمدة التي حددها المعني في طلبه، والتي يجب ألا تقل عن ستة (06) أشهر ولا تتجاوز سنة (01) واحدة³.

- المصادقة والإشعار: يتم إرسال مشروع القرار إلى مصالح الرقابة المالية المختصة للتأشير عليه، قبل توقيعه من قبل الجهة صاحبة التعيين⁴.

¹ بعلي عائشة، المرجع السابق ص 77

² المنشور رقم 164، المؤرخ في 01 جوان 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع.

³ بعلي عائشة، المرجع السابق ص 76

⁴ نفس المرجع

- **الإبلاغ والحفظ:** يُبلغ الموظف المعني بنسخة من قرار الإحالة على الاستيداع، في حين تحفظ النسخة الأصلية في ملفه الإداري¹.
-
- 2. **حالة منح الموظفة إجازة لرعاية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات، تخضع هذه الوضعية لنفس الإجراءات الإدارية المذكورة في الحالة الأولى، مع ضرورة تقديم شهادة ميلاد الطفل كوثيقة إضافية ضمن الملف².**
- 3. **حالة طلب الموظف الالتحاق بزوجته بسبب انتقالها إلى إقامة جديدة بحكم تغيير مهنتها، يتعين عليه تقديم طلب كتابي إلى الجهة المختصة، مرفقًا بالوثائق التي تثبت انتقال الزوج أو الزوجة، وهي: نسخة من عقد الزواج، شهادة عمل الزوج أو الزوجة حسب الحالة، وشهادة الإقامة الجديدة. أما الإجراءات المتبعة فهي نفسها المعتمدة في الحالات السابقة³.**
- 4. **حالة تمكين الموظف من ممارسة مهام تسيير حزب سياسي، تخضع هذه الوضعية لنفس الإجراءات المعتمدة سابقًا، مع إلزامه بتقديم الوثائق التي تثبت توليه منصب مسير في حزب سياسي معتمد من قبل الجهات المختصة⁴.**
- 5. **حالة تعيين الزوج في بعثة دبلوماسية أو هيئة دولية، يمكن للموظف تقديم طلب إحالة على الاستيداع، مرفقًا بالوثائق التالية: نسخة من عقد الزواج ونسخة من قرار تعيين الزوج معتمد من هيئة رسمية⁵.**

¹ وشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية، 2016-2017 ص 187

² فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، بإشراف مولود ديدان النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، دون سنة نشر ص 128

³ المرجع نفسه، ص 128.

⁴ بعلي عائشة، المرجع السابق ص 76

⁵ فاطمة الزهراء جدو المرجع السابق ص 129

- ثانيا: آثار الاستيداع

تعتبر الإحالة على الاستيداع إيقافاً مؤقتاً لعلاقة العمل بالنسبة للموظف المرسم، مما يؤدي إلى تجميد مساره المهني طوال المدة التي يقضيها في هذه الوضعية. ومن أهم الآثار القانونية المترتبة على هذه الوضعية ما يلي:

1. توقيف راتب الموظف: وفقاً للمادة 145 من الأمر رقم 03-06، يتم توقيف راتب الموظف طيلة المدة التي يقضيها في وضعية الاستيداع، حيث لا يتقاضى أي أجر خلال هذه الفترة.¹ إلا أن هذا الإجراء يثير تساؤلات حول وضع الموظف الذي يتم إحالته على الاستيداع بسبب ظروف استثنائية، مثل إصابة أحد أصوله أو زوجه أو أحد أبنائه بمرض خطير أو إعاقة. في هذا الصدد، كان من الأجدر بالمشروع التمييز بين حالات الاستيداع التي تؤدي إلى توقيف الراتب وحالات أخرى تسمح بصرفه جزئياً، كما هو معمول به في بعض التشريعات المقارنة مثل قانون الوظيفة العمومية المغربي.²

2. توقيف حقوق الموظف في الأقدمية والترقية في الدرجات: لا تُحتسب مدة الاستيداع في حساب الأقدمية أو الترقية في الدرجات، حيث يفقد الموظف حقوقه في هذه الجوانب خلال فترة الاستيداع. ومع ذلك، يظل الموظف محتفظاً بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية حتى تاريخ إحالته على الاستيداع.³ وقد أكدت المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 أن هذه الوضعية تؤدي إلى فقدان الموظف لحقوقه في الأقدمية والترقية، باعتبارها فترة غير مؤدات ولا تُحتسب في المسار المهني.

¹ المادة 145، من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

² ضوان جمعة، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث، الرباط، الطبعة الأولى، دون دار نشر، ص 18.

³ المادة 145، من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

المطلب الثالث: الإحالة على الخدمة الوطنية

تعد الخدمة الوطنية من الالتزامات الدستورية التي تهدف إلى تعزيز الروح الوطنية والمشاركة الفعالة في الدفاع عن الوطن. وبالنظر إلى أن العديد من الموظفين قد يجدون أنفسهم معنيين بأداء هذه الخدمة، تبرز الحاجة إلى تنظيم الإحالة على الخدمة الوطنية بما يضمن التوازن بين الواجب الوطني والحقوق المهنية للموظف.

ينقسم هذا المطلب إلى فرعين أساسيين، حيث يتناول الفرع الأول تعريف الخدمة الوطنية وشروط أدائها، مما يسمح بفهم الإطار القانوني الذي يحدد الفئات المعنية وآليات التطبيق. أما الفرع الثاني، فيسلط الضوء على الضمانات المقررة للموظف خلال فترة الإحالة على الخدمة الوطنية، بما في ذلك الحق في المنحة الشهرية، والاحتفاظ بالحقوق المهنية مثل الترقية والدرجة والتقاعد، وذلك لضمان استمرارية المسار الوظيفي بعد أداء هذا الواجب الوطني.

الفرع الأول: تعريف الخدمة الوطنية وشروطها

أولاً: تعريف الخدمة الوطنية

عرّف المشرع الجزائري الخدمة الوطنية في المادة الأولى من القانون رقم 14-06 على النحو التالي: "الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني...". ويُقصد بهذه المشاركة القيام بالمهام المنوطة بالجيش الوطني الشعبي وفقاً لأحكام الدستور، والتي تتمثل في الحفاظ على استقلال البلاد، والدفاع عن سيادتها الوطنية، بالإضافة إلى ضمان وحدة التراب الوطني وسلامته¹.

بناءً على ما سبق، يمكن تعريف وضعية الخدمة الوطنية بأنها "الحالة القانونية التي يخضع لها الموظف أو المتربص الذي يتم استدعاؤه لأداء واجب الخدمة الوطنية، بناءً

¹ المادة 2 من القانون رقم 14-06، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 48 الصادرة

على قرار فردي تصدره السلطة المختصة، مع احتفاظه بحقوقه في الترقية في الدرجة والأقدمية وحقوق التقاعد¹.

ثانيا: شروط أداء الخدمة الوطنية

1. تعليق علاقة العمل: نصت المادة 67 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية على أن التجنيد يؤدي إلى تعليق علاقة العمل، بغض النظر عن النظام القانوني الذي يحكمها. وبالتالي، يتم تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة أو المؤسسة العمومية، سواء كان الموظف مرسماً، أو في مرحلة التبرص، أو يشغل وظيفة عليا أو منصباً عالياً².

الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموظف في حالة الإحالة على الخدمة الوطنية

أولاً: الحق في المنحة الشهرية

يتمتع الموظف المحال على الخدمة الوطنية بحق الحصول على منحة شهرية، يتم دفعها له من قبل المؤسسة العسكرية، وذلك وفقاً لأحكام المادة 62 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية³.

ثانيا: احتفاظ الموظف بحقه في الترقية والدرجة والتقاعد

يتمتع الموظف الذي يؤدي الخدمة الوطنية بالاحتفاظ على حقوقه المكتسبة قبل إحالته إلى هذه الوظيفة، بما في ذلك الفترة التي قضاها في أداء الخدمة. وقد أكدت المادة 53 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف العام أن الموظف المعني يستفيد خلال فترة أدائه للخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة والدرجات، وتتمين الخبرة المهنية، بالإضافة إلى حقوق التقاعد والتعيين في المناصب العليا.

¹ مراد بوظيفة، مرجع سابق، ص 542.

² نفس المرجع، ص 543.

³ المادة 63 ، من القانون 14-06 مرجع سابق.

كما أشارت المادة 70 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية إلى هذه الضمانات، مما يعكس حرص المشرع على حماية حقوق الموظفين أثناء قيامهم بواجبهم الوطني.

ومع ذلك، فإن تقييم الموظف خلال فترة أدائه للخدمة الوطنية لم يتم النص عليه في إطار الأمر رقم 06-03 أو المرسوم التنفيذي رقم 20-373، كما تم إغفاله أيضًا في القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.

أما المادة 117 من المرسوم رقم 59/89، فقد نصت على أن مدة الخدمة الوطنية تُحتسب في الخبرة المهنية على أساس المدة المتوسطة. مما قد يُفهم من ذلك أن الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية لا يخضع لعملية التقييم خلال هذه الفترة¹

¹مراد بوطبة، مرجع سابق ص، 543.

خلاصة الفصل الثاني

على الرغم من أن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة تحكمها مبادئ الاستقرار والاستمرارية، إلا أن هناك حالات استثنائية تؤدي إلى إنهاؤها أو تعليقها بشكل مؤقت، إما كإجراء تأديبي أو استجابةً لظروف قانونية وتنظيمية خاصة. وقد تناول هذا الفصل هذه الحالات الاستثنائية، مركّزاً على العزل والتسريح كإجراءات تأديبية، بالإضافة إلى حالات التعليق المؤقت مثل الانتداب، الاستيداع، والإحالة على الخدمة الوطنية.

يُعدّ العزل والتسريح من الإجراءات التأديبية التي تُتخذ في حق الموظف عند الإخلال الجسيم بالواجبات المهنية، حيث يؤدي العزل إلى فقدان الوظيفة نهائياً، في حين يمكن أن يكون التسريح مرتبطاً بإعادة الهيكلة أو عدم الكفاءة المهنية. وتترتب على هذين الإجراءين آثار قانونية وإدارية تمسّ كلاً من الموظف والإدارة، مما يجعل تطبيقهما خاضعاً لرقابة صارمة لضمان احترام حقوق الطرفين.

أما بالنسبة لحالات التعليق المؤقت، فإنها لا تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي، لكنها تُحدث توقفاً مؤقتاً في ممارسة المهام. ويُعتبر الانتداب والاستيداع من الأدوات التنظيمية التي تمنح الموظف مرونة في مساره المهني، سواء لأداء مهام في مؤسسات أخرى أو لمواجهة ظروف خاصة، مع ضمان حقوقه الوظيفية. كما تُعدّ الإحالة على الخدمة الوطنية التزاماً قانونياً يفرض على الإدارة اتخاذ تدابير لضمان حقوق الموظف أثناء تأديته لهذه الخدمة.

وبذلك، يتضح أن الحالات الاستثنائية لانقطاع العلاقة الوظيفية تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة وحماية حقوق الموظفين. ويبقى التحدي الأساسي في تطبيق هذه الإجراءات بشكل عادل ومنصف، بما يضمن حسن سير المرافق العامة دون الإضرار بحقوق الموظفين ومصالحهم المهنية والاجتماعية.

خاتمة

البحث الموسوم بـ "انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة: الأسباب والآثار القانونية" تناول دراسة معمقة للآليات القانونية التي تحكم إنهاء أو تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة. وبعد جمع المصادر والاطلاع على مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية، تم تقسيم البحث إلى فصلين أساسيين، بحيث تناول الفصل الأول الحالات العادية لانتهاء العلاقة الوظيفية، في حين ركّز الفصل الثاني على الحالات الاستثنائية.

في الفصل الأول، تمت دراسة التقاعد كأهم سبب لإنهاء العلاقة الوظيفية، حيث تبين أن التقاعد لا يمثل فقط نهاية الخدمة بل يُعدّ آلية لضمان إحلال وتجديد الكفاءات داخل المؤسسات، وفقًا لأشكال متعددة تشمل التقاعد العادي، المسبق، والتقاعد لأسباب صحية، وهو ما يتيح مرونة للموظف وللإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية. كما تم التطرق إلى الاستقالة كخيار إرادي متاح للموظف، حيث وُجد أنها تخضع لشروط وإجراءات قانونية تحمي حقوق الموظف وتضمن استمرارية المرفق العام، مع اختلاف أنواعها بين الاستقالة الصريحة والضمنية. أما الوفاة، فقد ثبت أنها تُعدّ سببًا حتميًا لانتهاء العلاقة الوظيفية، سواء كانت وفاة طبيعية أو حكمية، مع آثار قانونية تشمل تعويض ذوي الحقوق وضمان مستحقات الموظف المالية.

أما في الفصل الثاني، فقد تم تحليل العزل والتسريح كإجراءات تأديبية تُتخذ ضد الموظفين المخالفين، حيث أظهرت الدراسة أن العزل يؤدي إلى إنهاء نهائي للوظيفة كإجراء عقابي، في حين أن التسريح قد يكون تأديبيًا أو إداريًا نتيجة لإعادة الهيكلة أو عدم الكفاءة المهنية، وكلتا الحالتين تترتب عليهما آثار قانونية على الموظف والإدارة. كما تناول البحث حالات التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية، حيث ثبت أن الانتداب يُمنح للموظف لممارسة مهام أخرى مع الاحتفاظ بحقه في الوظيفة، بينما الاستيداع يُتيح له التوقف المؤقت عن العمل لأسباب شخصية أو مهنية مع إمكانية العودة. أما الإحالة على الخدمة

الوطنية، فقد تبين أنها التزام قانوني يفرض على الإدارة اتخاذ التدابير الكفيلة بحماية حقوق الموظف أثناء فترة أدائه لهذه الخدمة.

وعليه، فقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

- انتهاء العلاقة الوظيفية قد يكون ناتجاً عن أسباب طبيعية مثل التقاعد أو الوفاة، أو بناءً على رغبة الموظف كما في حالة الاستقالة، أو نتيجة لإجراءات تأديبية كالعزل والتسريح.
- التقاعد يُعتبر أداة تنظيمية تضمن تجديد الكفاءات داخل المؤسسات، مع وجود عدة أشكال تتيح للموظف خيارات مختلفة لإنهاء مساره المهني.
- الاستقالة تخضع لإجراءات قانونية تضمن التوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات الإدارة، وتتنوع بين الصريحة والضمنية.
- الوفاة، رغم كونها سبباً حتمياً لإنهاء العلاقة الوظيفية، إلا أنها تترتب عليها التزامات مالية وقانونية تجاه ذوي الحقوق.
- العزل والتسريح كإجراءات تأديبية يجب أن تخضع لمعايير قانونية صارمة لضمان عدم المساس بحقوق الموظفين دون مبرر مشروع.
- التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية من خلال الانتداب والاستيداع يُعدّ آلية تمنح الموظف مرونة في مساره المهني دون فقدان منصبه.
- الإحالة على الخدمة الوطنية تُعتبر التزاماً قانونياً، وتترتب عليها ضمانات خاصة لحماية حقوق الموظف.

ختاماً، يتضح أن إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة يخضع لإطار قانوني وتنظيمي دقيق يهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات استمرارية المرافق

العامة، مما يستوجب تطبيق هذه الإجراءات بعدالة وشفافية لضمان بيئة عمل مستقرة وعادلة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1. الكتب

- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد، (1991) لسان العرب، الجزء 11، دار صادر، بيروت.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، الجزء الثاني، بن عكنون، الجزائر.
- بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010.
- دل عليا، (155-، 1990) (نقلاً عن محمد علي الخلايلة - الكتاب الثاني من القانون الإداري: الوظيفة العامة، القرارات الإدارية ...)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة - الجزائر، طبعة 2010.
- راغب ماجد الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 2006.
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015.
- زمور كمال، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2014.
- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 2004.

- سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دون طبعة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول (الطبعة الثانية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (جزء 1)، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1، الجزء 1.
- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، 1998.
- صلاح مظير، القاموس القانوني الثلاثي، قاموس موسوعي شامل وموسع، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2002.
- ضوان جمعة، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث، الرباط، الطبعة الأولى، دون دار نشر.
- عادل حرحوش صالح - مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، الأردن: عالم الكتب الحديث، 2006.
- عاشور دحمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار هومة، الجزائر، 2010.
- عبد الرزاق بن خروف - التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري - الجزء 1، مطبعة حيرد، 1998، الجزائر.

- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- عبد اللطيف السيد رسلان، عودة النظرية العامة للاستقالة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.
- علي خطار شنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، بإشراف مولود ديدان النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، دون سنة نشر.
- فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1991.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري (الكتاب الثاني: الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- محيي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، 1999.

- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، نوفمبر 2018.
- المنجد الأبجدي - لابن منظور، الطبعة الأولى، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1968.
- المنجد الأبجدي، دار المشرق، الطبعة الأولى، بيروت، 1968.
- منى جريج، معجم المصطلحات القانونية، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 2007.
- نواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2009.
- نواف كنعان، (2008) النظام التأديبي للوظيفة العامة (الإصدار - الطبعة الأولى)، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- همام محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي.

2. المقالات

- بدر عمر العمر، الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة التاسعة، العدد 17، يناير 2000.

- بدري مباركة، (2020) عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الأول.
- بلعربي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال بمجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 01.
- سلطاني ليلة، (2019) العزل: حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 06/03، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس (العدد الأول).
- عبد الحميد قرفي، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة باجي مختار، العدد 13، مارس 2008.
- عبد الكريم بلعربي وتوفيق نعيم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، العدد السادس عشر، جانفي 2017.
- علاء عبد الحسن جبر البلاوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة القانون، 2016.
- مكي عمام، (2019) ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد الأول.
- مهدي بخدة "النظام القانوني للاستقالة-دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري". الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 02، 2019.

- نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر رقم 03-06، مجلة الندوة للدراسات القانونية (إلكترونية)، العدد الأول، 2013.

3. الأطروحات والمذكرات الجامعية

أطروحات الدكتوراه

- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03-06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، مارس 2017.
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم (تخصص القانون)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.

رسائل الماجستير

- بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية، 2016-2017
- عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام: دراسة مقارنة في الأردن والكويت، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.

مذكرات الماستر

- إلياس انساع وفؤاد محمودي، النظام القانوني لصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي بونعامة - خميس مليانة، 2016-2017.
- بعلي، عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العمومي في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018 2019
- بوصبيع شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2017.
- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق - بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002/2003.
- محمد شوقي العابد، أثر الاستقالة على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الموسم الجامعي 2012/2013.
- مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2018/2019.
- نبالي فطة معاشو، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، مذكرة ماجستير في القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، 1988.
- وسية معروف، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري، مذكرة تكميلية لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، 2015-2016.

- وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري: دراسة حالة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2010-2011.

4. النصوص القانونية:

النصوص التشريعية

- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، ج. ج، رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- الأمر 66/ 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، ج. ج، عدد 46 الصادرة بتاريخ 04 جوان 1966.
- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني والمعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 13 ماي 2007 (ج.ر.ج، ج العدد 31، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.
- الأمر رقم: 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني ، ح.ر.ج، عدد 78، بتاريخ 30 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم بالقانون رقم : 05-07 المؤرخ في 13 ماي 2007 ، ج.ر.ج، العدد 31 المؤرخة في 13 ماي 2007
- القانون 14-06، المؤرخ في 09 أوت 2014، المتضمن قانون الخدمة الوطنية الجزائري، ج، ر، ج. ج، رقم 48 الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.
- القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر، ج. ج، رقم 39 الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

- القانون 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر، ج.ج، رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983
- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، ج.ج، رقم 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
- قانون العقوبات الجزائري - الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966.
- القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون 83 - 12 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد (ج.ر.ج، ج عدد 78 الصادرة بتاريخ 1 جانفي 2017.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، ج.ج، رقم 28 الصادرة في 5 جويلية 1983.
- قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري - الغرفة الثانية، رقم 054548، 2010، (غير منشور).
- قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري - الغرفة الثانية، رقم 38361، 2008، (غير منشور).
- قرارات المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية، القرار رقم 59168، 25-06-1990 (المجلة القضائية 1992، عدد 3، الجزائر).
- المنشور رقم 164، المؤرخ في 01 جوان 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع.

5. النصوص التنظيمية

المراسيم الرئاسية

- مرسوم رئاسي رقم 438/96 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الذي يتضمن إصدار نص تعديل الدستور (الموافق عليه في استفتاء 1996/11/28)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 76، 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم.

المراسيم التنفيذية

- المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج . ر ، ج. ج ، رقم 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية (الجريدة الرسمية، العدد 74، 5 أكتوبر 1998).
- المرسوم التنفيذي 16-80 المؤرخ في 2016/04/24، الذي يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة (ج.ر، عدد 12، 2016/04/28).
- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017).

- المرسوم التنفيذي 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، 12 ديسمبر 2020).

المراجع باللغة الفرنسية

- Emmanuel Roux, la démission dans la fonction publique française, puam, 2001.
- J-Aubyeta ader, sroit administratif, Paris, 1986.

الفهرس

4	الفصل الأول: الحالات العادية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة
6	المبحث الأول: التقاعد: أهم سبب لانتهاء العلاقة الوظيفية
6	المطلب الأول: تعريف التقاعد وشروطه
6	الفرع الأول: تعريف التقاعد وشروطه
10	الفرع الثاني: أشكال التقاعد
12	المبحث الثاني: الاستقالة والوفاء كسبب مشروع لإنهاء العلاقة التعاقدية بين الموظف والإدارة
12	المطلب الأول: حالة الاستقالة
12	الفرع الأول: تعريف الاستقالة وشروطها
16	الفرع الثاني: أنواع الاستقالة
22	الفرع الأول: حالات الوفاة
30	خلاصة الفصل الأول
31	الفصل الثاني: الحالات الاستثنائية لانقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة
33	المبحث الأول: العزل والتسريح كإجراء تأديبي ضد الموظف
33	المطلب الأول: حالة العزل
34	الفرع الأول: تعريف العزل وشروطه
37	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن العزل
40	المطلب الثاني: التسريح من المنصب
41	الفرع الأول: تعريف التسريح وشروطه
43	الفرع الثاني: آثار التسريح
45	المبحث الثاني: حالات التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة
45	المطلب الأول: حالة الانتداب
46	الفرع الأول: تعريف الانتداب وإجراءاته
50	الفرع الثاني: آثار الانتداب
52	المطلب الثاني: حالة الاستيداع
53	الفرع الأول: تعريف الاستيداع وشروطه
55	الفرع الثاني: إجراءات الاستيداع وآثاره
59	المطلب الثالث: الإحالة على الخدمة الوطنية
59	الفرع الأول: تعريف الخدمة الوطنية وشروطها

الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموظف في حالة الإحالة على الخدمة الوطنية.....	60
خلاصة الفصل الثاني.....	62
قائمة المراجع.....	68
الفهرس.....	80
الملخص:	83

الملخص:

يتناول هذا البحث الإطار القانوني لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة في التشريع الجزائري والمقارن، من خلال دراسة معمقة للأسباب القانونية العادية، مثل التقاعد، الاستقالة، والوفاء، إلى جانب الحالات الاستثنائية، كالعزل والتسريح التأديبي، والتعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية، بما في ذلك الانتداب، الاستيداع، والإحالة على الخدمة الوطنية. كما يُبرز البحث الشروط والإجراءات القانونية الخاصة بكل حالة من الحالات، مع تحليل الآثار الناتجة عنها على الموظف والإدارة، وتقييم مدى فعالية الضمانات القانونية الممنوحة للموظفين.

الكلمات المفتاحية: إنهاء العلاقة الوظيفية، الوظيفة العامة، القانون الجزائري.

Resumé

Cette recherche examine le cadre juridique de la cessation de la relation fonctionnelle entre l'employé et l'administration dans la législation algérienne et comparée. Elle propose une étude approfondie des causes juridiques ordinaires, telles que la retraite, la démission et le décès, ainsi que des cas exceptionnels, comme la révocation, le licenciement disciplinaire et la suspension temporaire de la relation fonctionnelle, incluant le détachement, la mise en disponibilité et l'affectation au service national. L'étude met en évidence les conditions et procédures juridiques propres à chaque situation, en analysant leurs répercussions sur l'employé et l'administration, tout en évaluant l'efficacité des garanties légales accordées aux fonctionnaires.

Mots-clés : Cessation de la relation fonctionnelle, fonction publique, droit algérien.