



جامعة ابن خلدون _ تيارت _

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان

الأثار القانونية لقرار نهاية خدمة
الموظف العام في التشريع الجزائري

إشراف الدكتور

شاشوا نور الدين

من إعداد الطلبة

● حامق سارة

● دراق نصيرة

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
مدون كمال	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا
شاشوا نور الدين	أستاذ محاضر (أ)	مشرفا ومقررا
قوسم حاج غوتي	أستاذ تعليم العالي	مناقشا
بوبكر سعيدة	أستاذ محاضر (أ)	مدعوة

السنة الجامعية: 2022_2023

شكر والتقدير:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

وانطلاقاً من هذا التوجيه النبوي الكريم، نتقدم بأسمى آيات الشكر الخالص والإمتنان للأستاذ" الدكتور الفاضل شاشوا نور الدين" الذي تفضل بقبول الإشراف على إنجاز هذه المذكرة وعلى توجيهه الدقيق والقيم طيلة اشرافه، ونسأل الله أن ينفع بعلمه ويجاز به عنا

خيراً جزاء

_ كذلك نتقدم بالشكر والتقدير الى كافة أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة وإلى كل من كان لنا عوناً لإتمام هذا العمل المتواضع من خلال التوجيهات والنصائح القيمة

اهداء

اهدي ثمار هذا العمل المتواضع الى من يعجز اللسان عن ذكر خصالها وطيبة قلبها الى من لاحقتني بدعائها الى

الكلمة الصغيرة ذات المعاني الكبيرة إليك يا أمي أطال الله في عمرك

_ الى من علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار أبي الغالي تاج راسي

الى سندي في الحياة أخي وأخواتي الى كل افراد عائلتي

الى زميلتي سارة وفقها الله

الى كل من علمني حرفا واخذ بيدي سبيل تحصيل العلم والمعرفة

اهداء

_الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله أما بعد

الحمد لله الذي وفقني لثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية هذه الثمرة الجهد والنجاح

أهدي هذا العمل المتواضع بفضل الله الى روح أبي الطاهرة الزكية رحمه الله الذي كان يظللني برعايته ونصحه وتشجيعه وأبسنى ثوب مكارم الأخلاق والأدب وتعب من أجلي وكان حلمه دراسة

الى امي التي ليس لها مثيل التي يتسع صدرها لي حين تضيق بي الدنيا اطال الله في عمرها وحفظها والى جميع إخوتي أفاضل "حامق" وعائلاتهم كل باسمه وأخواتي فاضلات وعائلاتهم كل باسمها والى اخي أستاذ فاضل " بردالي جيلالي " على نصائحه_ وارشاداته ولى " طاييف " و "العربي " والى قدوتي ومثلي الأعلى أستاذة فاضلة "مهني هاجر" على نصائحها وارشاداتها القيمة وتشجيعها لي في دراستي والى صديقتي "لويزة" والى زميلتي "نصيرة"

أتقدم بشكري الى جميع الجزيل الشكر الى كل من ساهم في هذا العمل لتواضع من قريب أو من بعيد والى كل من حضر قلبي وغاب عن قلبي

حامق سارة

مقدمة

مقدمة:

اصبح مجال الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبرى في الدراسات والأبحاث القانونية والإدارية، وذلك راجع لدور الذي تلعبه اليوم والمتمثل أساسا في تنظيم نشاط الدولة في مختلف الميادين ونظرا لأهمية الوظيفة العمومية في حياة المواطنين كان لابد من الاهتمام بالموظف العام، باعتباره الأداة المباشرة للتنفيذ والتعبير عن ارادة الدولة في اطار تحقيق المصلحة العامة وحسن سير الوظيفة العمومية بانتظام وإطراد.

لذلك تدخل المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتنظيم المسار المهني للموظف العام على مراحل معينة، حيث بدأ بمفهوم الموظف العام والوظيفة العمومية وشروط التعيين فيها وكيفية الالتحاق بها وكذا تبيان حقوق وواجبات الموظف ثم النظام التأديبي الذي يخضع له هذا الأخير، ثم تحديده للأسباب التي تؤدي الى الإنهاء التام لخدمة الموظف العام التي تتمثل في الإحالة على التقاعد، الاستقالة المقبولة بصف قانونية ، الوفاة، العزل، التسريح فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية وبعد صدور قرار الإنهاء التام للخدمة الموظف العام بأحد الأسباب المذكورة أعلاه فإنه يترتب عليه عدة آثار قانونية تؤثر على المركز القانوني للموظف العام كما تمتد هذه الآثار لتشمل حياته الاجتماعية.

وما يعنينا في هذه الدراسة هو الآثار القانونية المترتبة عن قرار نهاية خدمة الموظف العام وترز أهميته في كونه يمس طائفة كبيرة من افراد المجتمع ألا وهم الموظفون العموميون، وكذا من خلال التعرف على مصير الموظف

بعد انتهاء مساره المهني انهاء تاما مما قد ينعكس سلبا أو ايجابا على حياته كفرد وعلى أسرته وعلى الحقوق والواجبات المستمرة بعد نهاية خدمته

أما الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة هي الوصول الى المعرفة مختلف الأثار القانونية المترتبة عن قرار انهاء خدمة الموظف العام انهاء تاما، ومعرفة الأثار القانونية التي تمتد الى أسرته خاصة ان كان مصدر رزقهم الوحيد.

كما نهدف من وراء هذه الدراسة، الى تنوير الموظف بمعرفة لماله من حقوق وما عليه من واجبات بعد انتهاء نشاطه الوظيفي وتبيين القوانين التي سعت الى تحقيق الحماية الاجتماعية له ولأسرته خاصة الموظف المتوفى والمؤمن له اجتماعيا الذي انتهى مساره المهني وتوقف عن اداء واجباته اتجاه أسرته وتغير مركزه القانوني.

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية، وأخرى موضوعية فالأسباب الذاتية تتمثل في الميول الذاتي لدراسة موضوعات الوظيفة العمومية تماشيا مع تخصصنا وهو القانون الإداري، في حين تتمثل الأسباب الموضوعية في كون الدراسات القانونية السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية لم تتناول موضوع الأثار القانونية لقرار نهاية خدمة الموظف العام بصفة مستقلة بل تناولته بشكل جزئي حيث أدمج مع اسباب نهاية العلاقة الوظيفية، واعتبر تحصيل حاصل، وبالتالي انعدام الدراسة المتخصصة لهذا الموضوع مما دفعنا الى دراسته كبحث مستقل وبشكل خاص نظرا لجهل العديد من الموظفين لحقوقهم وواجباتهم التي تكون لهم بعد انتهاء مسرهم المهني.

وككل بحث علمي واجهتنا مجموعة صعوبات تتمثل في قلة المراجع المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع بشكل مفصل لأن معظم المراجع المتعلقة بالموضوع تناولته بشكل مختصر وكجزء من موضوعاتها

أما العقبة الحقيقية التي صادفتنا من خلال هذه الدراسة هي تلك المتعلقة بالتعديلات التي تطرأ على النصوص القانونية في مختلف أنواعها والتي تمس الوظيفة العمومية مما يتحتم علينا ولغاية الانتهاء من هذه الدراسة الى البحث عن أي نص قانوني جديد قد يصدر لتبين الدراسة وفق ما يستجد من قواعد قانونية ومن خلال بحثنا عن الدراسات السابقة لم نجد أية دراسة سابقة تطرقنا لهذا الموضوع كبحت مستقل، غير أننا وجدنا معظمها تناولت دراسة الموضوع في جزء منها نذكر منها:

مذكرة ماستر للطالبة وسيلة معروف بعنوان انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري تخصص منازعات عمومية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي
السنة الجامعية 2015_2016

مذكرة ماستر من اعداد الطلبة مسيعودي عادل، بليلى صبرين بعنوان فقدان صفة الموظف في التشريع الجزائري في تخصص منازعات ادارية كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة 08 ماي 1945 قالمة السنة الجامعية 2016_2017.

تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في انها تناولت موضوع الآثار القانونية المترتبة عن قرار انهاء خدمة الموظف العام في جزء منها بشكل مختصر أما في دراستنا الحالية على الآثار القانونية لقرار نهاية الخدمة الموظف العام والمترتبة عن حالات الانتهاء التام العلاقة الوظيفية والمحددة في بموجب المادة 216 من الأمر 03/06 سالف الذكر، والتي تؤدي الى فقدان صفة الموظف، ويستبعد من ذلك الآثار القانونية

المرتبة عن حالات الإنهاء المؤقت لخدمة الموظف العام الاستيداع مثلا والتي تؤدي الى فقدان صفة الموظف، كما تقتصر حدود دراستنا على الآثار القانونية المترتبة عن حالات الإنهاء التام العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظف العام وبالتالي يخرج عن حدودها الآثار القانونية المترتبة عن حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة

ومن اجل هذا نطرح الإشكال التالي: ماهي الآثار القانونية المترتبة عن قرار نهاية خدمة الموظف العام؟ ويتفرع عن هذه الإشكالية عدة إشكالية فرعية تتمثل في:

— ماهي الآثار القانونية المترتبة عن قرار النهاية العادية لخدمة الموظف العام؟

— ماهي الآثار القانونية المترتبة عن قرار النهاية غير العادية لخدمة الموظف العام؟

— وللإجابة عن الإشكالية الرئيسية، وكذا باقي الإشكالية الفرعية سنعمد بالأساس على الاستعانة بالمنهج التحليلي والذي يظهر من خلال تحليل النصوص القانونية متعلقة بهذا الموضوع، فضلا عن الاستعانة بالمنهج الوصفي الذي يتضح من خلال جمع المعلومات ووصفها ثم تصنيفها وهذا ما يتلاءم مع طبيعة الدراسة كأساس في عرض المعلومات.

وترتيباً على ما تقدم فإن موجبات بلوغ هذا البحث أهدافه اقتضت تقسيمه الى فصلين: نتناول في الفصل الأول منهما للآثار القانونية لقرار النهاية العادية لخدمة الموظف العام والذي يقسم بدوره الى مبحثين نتعرض في المبحث الأول الى الآثار القانونية لقرار النهاية الإرادية لخدمة الموظف العام، ونخصص المبحث الثاني للآثار القانونية لقرار النهاية اللاإرادية لخدمة الموظف العام كما نخصص الفصل الثاني لدراسة

الأثار القانونية لقرار النهاية غير العادية لخدمة الموظف العام، والذي يقسم بدوره الى مبحثين نتطرق في المبحث الأول الى الأثار القانونية المترتبة عن قرار العزل، والتسريح، ونتعرض في المبحث الثاني الى الأثار القانونية المترتبة عن فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها، وفقدان الحقوق المدنية.

الفصل الأول

الأثار القانونية لقرار النهاية العادية لخدمة الموظف العام

الفصل الأول: الأثار القانونية لقرار النهاية العادية لخدمة الموظف العام

من المسلم به أن علاقة الموظف العام بالإدارة ليست علاقة أبدية قد تطرأ عليها أسباب تؤدي الى إنهاء خدمة الموظف العام إنهاء تاما وبطريقة عادية بموجب قرار سواء كان هذا الإنهاء بإرادة الموظف العام، كالإحالة على التقاعد والإستقالة المقبولة بصفة قانونية أم خارج عن إرادة الموظف العام كالوفاة سواء كانت وفاة طبيعية أو ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني وبناء على ما تقدم يمكن تقسيم هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: بعنوان الأثار القانونية لقرار النهاية الإرادية لخدمة الموظف العام

المبحث الثاني: حول لأثار القانونية لقرار النهاية اللاإرادية لخدمة الموظف العام

المبحث الأول: الأثار القانونية لقرار النهاية الإرادية لخدمة الموظف العام:

قد تنتهي خدمة الموظف العام بإرادته بأحد السببين بالإحالة على التقاعد أو الاستقالة كما يترتب على هاته الأسباب مجموعة من الأثار القانونية¹، سنتطرق إليها في المطلبين يتضمن المطلب الأول الأثار القانونية المترتبة على الإحالة على التقاعد أما المطلب الثاني خصصناه للأثار القانونية المترتبة على الاستقالة.

المطلب الأول: الأثار القانونية المترتبة على الإحالة على التقاعد

الإحالة على التقاعد هي قرار إداري تنتهي بموجبه علاقة الموظف بالإدارة ويتخذ هذا القرار إما بمبادرة من الإدارة بصفة تلقائية أو بطلب من الموظف العام².

ولمجرد إحالة الموظف العام على التقاعد يجب أن يحال ملفه على صندوق التقاعد بهدف الإنتاج أثاره القانونية والمادية³

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري قام بإلغاء كل من لتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن نظرا للظروف الاقتصادية ، وعجز الصندوق الوطني للتقاعد وذلك بموجب التعديل الجديد لقانون التقاعد رقم 15_16⁴

بناء على ما تقدم سوف نقوم بتوضيح الأثار القانونية المترتبة على الإحالة على التقاعد بالاعتماد على فرعين، الفرع الأول بعنوان الأثار المترتبة على التقاعد المادي، والفرع الثاني حول الأثار المترتبة على الإحالة على التقاعد المسبق وتقاعد الإطارات السامية.

الفرع الأول الأثار المترتبة على الإحالة على التقاعد العادي

حدد المشرع الجزائري الحد الأقصى من السن الذي يلزم الموظف العام بوضع حد لمساره المهني، وذلك بإحالته على التقاعد العادي متى توافرت فيه الشروط القانونية، وبناء على ذلك وضع المشرع الجزائري

¹ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطانة مكافلي، النظام القانوني للتوظيف العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، د،ط دار بلقيس، دار البيضاء، 2019، ص130

² جمال قروف، الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب، مجلة الفكر القانوني والسياسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة سكيكدة، المجلد السادس، العدد الاول، 2022، ص83

³ بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي دار الهومة، الجزائر، 2019، ص214

⁴ القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، الذي يعدل ... القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 78 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016

كقاعدة عامة شرطين يجب توافرها في الموظف العام لاستفادته من معاش التقاعد، وهما بلوغ 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجال إلا أنه يمكن احالة المرأة العاملة على التقاعد ابتداء من سن 55 سنة كاملة وذلك بطلب منها أما الشرط الثاني يتمثل في قضاء مدة¹ 15 سنة في العمل على الأقل ويتعين عليه أنه قد قام بعمله فعليا لمدة تساوي 7 سنوات ونصف ودفعت الاشتراكات لدى الضمان الاجتماعي.

كما يقال كل قاعدة عامة ترد عليها استثناءات، على الحد الأدنى للتقاعد تتمثل فيما يلي:

__ للمرأة المتكيفة بتربية ولد أو أكثر الحق في تخفيض السن لمدة لا تقل عن 9 سنوات دون ان تتجاوز هذه المدة الإجمالية ثلاث سنوات.

__ لفائدة المجاهدين الاعوان، الذين انهت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد.

__ لصالح الأعوان الممارسين أنشطة بعض العوامل المضرة بالصحة.

__ لصالح الأعوان المصابين بعجز كلي، أو نهائي عن العمل شريطة ألا يقل عدد السنين القابلة للاعتداد بها عن 15 سنة.²

ومن خلال استقراء نص المادة 216 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية بقولها ".... يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين"³... نستنتج من هذا النص أن السلطة التي تمتلك صلاحية التعيين هي التي يتم بواسطتها إجراء الإحالة على التقاعد، وذلك بموجب قرار بعد أن تتوافر الشروط القانونية اللازمة للإحالة على التقاعد.⁴

وبذلك تنتهي الحياة الوظيفية للموظف العام الذي أحيل على التقاعد العادي عليه وتترتب آثار قانونية.

أولا: فقدان صفة الموظف.

تم ذكر هذه الأثار صراحة في نص المادة 216 من الأمر رقم 03/06، بقولها " ينتج انهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن..... الإحالة على التقاعد....."⁵

بمقتضى هذا النص لا يفقد الموظف صفته كموظف عام إلا بتوافر شرطين:

¹ مشروع قانون التقاعد قيد المراجعة حاليا يسمح لكل من له 5 سنوات عمل بالحصول على معاش تقاعد يساوي الأجر الأدنى المضمون

² بلورنة أحسن، المرجع سابق، ص 213_214

³ ينظر المادة 216 من الأمر 03/06 مصدر سابق، ص 68

⁴ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية الطبعة الثالثة، دار الهومة للطباعة والنشر، الجزائر 2010 ص 225

⁵ الأمر 03.06، مصدر سابق، ص 68

الشرط الاول: انتهاء خدمة الموظف العام انتهاء تام لأن انهاء العلاقة الوظيفية مؤقتا لا يفقد صفة الموظف كالاتيداع مثلا.

الشرط الثاني: وجود سبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية كإحالة على التقاعد وبتالي يترتب عن فقدان صفة الموظف العام المحال على التقاعد تجريدته من جميع الوسائل التي تدل على صفته كموظف، كالبطاقة المهنية، أو الوسائل التي يستعملها في أداء مهامه.¹

ثانياً_ الحقوق المقررة للموظف العام المحال على التقاعد:

تمثل الإحالة على التقاعد حدثا هاما بالنسبة للموظف العام لأنها تفتح له حق الاستفادة من معاش يقدر مبلغه بناء على تقييم العناصر التي يتكون منها، وهي تتمثل أساسا في عدد السنين التي تم من خلالها دفع الاشتراكات وهاته الأخيرة تقع على عاتق كل من رب العمل والموظف والنسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة اشتراك وهذا الاخير يضعه نظام التقاعد، إضافة الى ذلك يستفيد الموظف العام المحال على التقاعد من الخدمات الاجتماعية لبعض الأسلاك بالإضافة الى ذلك يستفيد الموظف العام المحال على التقاعد من التأمينات الاجتماعية.²

1_ الحق في الاستفادة من معاش التقاعد

ينتج للموظف العام الذي أحيل على التقاعد الحق في الاستفادة من معاش مباشر يتكفل بدفعه وتأمينه الصندوق الوطني للتقاعد ولا يجوز تقرير الإحالة على التقاعد ما لم يتم تقرير منح الحصة الأولى من هذا المعاش، ويؤول هذا الحق الى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة المتقاعد المتوفى قيد حياته وهم الزوجة أولاده المكفولين وأصوله المكفولين بناء على هذا سنتطرق بشيء من التفصيل الى المعاش المباشر والمعاش المنقول.³

أ_ المعاش المباشر:

للموظف العام الذي أحيل على التقاعد الحق في الاستفادة من معاش مباشر ويكون ذلك على أساس سنوات العمل المعتمدة، وطبقا للشروط القانونية يكون ذلك على أساس سنوات العمل المعتمدة، وطبقا

¹ بوظبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03_06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر 2018، ص664_667

² هاشمي خرفي، مرجع السابق، ص224

³ بوظبة مراد، المرجع السابق، ص669

لشروط القانونية والتي تم النص عليها في القانون رقم 12/83¹ المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم ويعتبر هذا المعاش حق ذو طابع مالي يتكفل بدفعه صندوق الوطني للتقاعد لأن هذا الإجراء يشكل ضماناً أساسية للموظف المحال على التقاعد، وتجدر الإشارة الى أن معاش التقاعد قابل للمراجعة حسب تطور النقطة الاستدلالية لحساب الراتب الأساسي للموظفين.²

ب معايير تقييم وتحديد مبلغ معاش التقاعد:

يتم تقييم معاش التقاعد وتحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين:

أ المعيار الأول: مبلغ المرتب الذي يكون الموظف العام قد تقاضاه خلال سنوات الأخيرة الثلاث.

ب. المعيار الثاني: عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.

فمن هذين المعيارين نستنتج أن مبلغ المعاش المستحق يكون على أساس 2.5% من الأجر الشهري لكل سنة معتمدة، ونسبة المبلغ الأقصى للمعاش تساوي 80% من مرتب المنصب وبما ان هذا المرتب مرجعي فإنه يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي والمتمثلة في الساعات الإضافية والعلاوات.³

__ بعد استيفاء الشروط يصبح معاش التقاعد مستحق ويكون تاريخ الانتفاع انطلاقاً من النص المادة 12 من الأمر رقم 96_18 يقولها " يحدد تاريخ بداية المتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعنى بالأمر من التقاعد، وذلك عند استيفائه الشروط المنشئة للحقوق⁴ "

المعاش المنقول:

يعتبر معاش التقاعد حق ذو طابع مالي يقبل الانتقال الى ذوي حقوق التقاعد المتوفي وهم الزوج الباقي على قيد الحياة مهما كان سنه، الأولاد المكفولين الذين يقل سنهم عن 18 سنة، أصول المكفولين الذين كانوا في كفالة المؤمن له⁵....

¹ القانون رقم 83_12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، ج ر عدد 28، لسنة 1983

² بوظبة مراد، مرجع السابق، ص 669

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 226

⁴ الأمر 96_18، المؤرخ في 06/07/1996، يعدل ويتمم الأمر 83_12 المؤرخ في 7/2/1983 المتضمن قانون التقاعد ج ر العدد 42 للتاريخ 1996/7/7

⁵ ينظر نص المادة 30، 31 من القانون 83_12 ، مصدر سابق

المقصود بالأولاد المكفولين الذين يبلغون أقل من 18 سنة، الأولاد البالغين أقل من 25 سنة الذين أبرم شأنهم عقدت مهني، ويتقاضون أجرا أقل من نصف الأجر الوطني المضمون، الولاد الذين هم في حالة علاج طبي قبل بلوغ سنة 21 سنة اذا كانوا في صدد مزاوله دراستهم، بالإضافة الى ذلك الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب مرض مزمن، أو عاهة، وأخيرا البنات المكفولات غير متزوجات مهما كان سنهم دون مورد مالي أي ليس لديهن دخل.¹

بعد بيان صفة ذوي الحقوق المؤمن له اجتماعيا الذين يخول لهم القانون الحق في الاستفادة من المعاش المنقول فإنه تجدر الإشارة إلى استفادة ذوي الحقوق من المعاش تختلف لأنه يقسم بينهم، وفق نسب مئوية متى توافرت شروط الاستحقاق، تختلف النسبة باختلاف درجة القرابة وهوما سنتطرق إليه، وفق أحكام القانون رقم 83 (12) المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.²

أ بالنسبة لزوج المؤمن له: هم الزوج أو الزوجة سواء كان واحدة أو أكثر الذين عقد عليهم المؤمن له بعقد صحيح أي يشترط أن يكون زواجه شرعيا من المؤمن عليه أو صاحب المعاش، وهذا وفق نص المادة 18 من القانون 84_11 المعدل والمتمم.³

وعليه تكون نسبة المعاش المنقول 75% من معاش المالك وهذا في حالة انفراد الزوج أي واحد فقط أما في حالة تعدد الأرامل تقسم النسبة بينهم بالتساوي، أما في حالة وجود زوج مع أحد من ذوي الحقوق سواء كان أصل أو فرع تحدد نسبة ب50% بالنسبة لمعاش الأرملة ونسبة 30% للآخرين بمجموع 80% أما في حالة وجود زوج مع أكثر من ذوي حق تحدد نسبة المعاش للأرملة ب50% و 40% للباقيين بمجموع 90%.⁴

¹ ينظر نص المادة 67 من قانون 83_11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 28 لسنة 1983

² بلارشيد، أ قصاصي عبد القادر(الإطار القانوني للمعاش المنقول وأثره على ذوي الحقوق) مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أحمد دراية، أدرار المجلد الثاني، العدد التاسع، مارس 2018، ص1113

³ ينظر نص المادة 18 من القانون رقم 84_11 المؤرخ في 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 05_02 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، ج.زج، العدد 43 المؤرخ في 22 فبراير 2005

⁴ بلا رشيد أقصاصي عبد القادر، مرجع السابق، ص1113

2_ بالنسبة لأصول وأولاد المؤمن له: تختلف نسبة استفادتهم من المعاش المنقول وفق الحالات الآتية:

_ في حالة عدم وجود زوج المؤمن له يتقاسم ذوي حقوق الآخرين نسبة 90 % من المعاش فالنسبة للأموال 30% و 45% بالنسبة للأولاد المكفولين.

• في حالة اعادة زواج الأرملة فإن معاشها الذي تتحصل عليه يلغى ويتم تقسيمه على الأولاد.

• في حالة عد وجود أصول يتم تقسيم المعاش على الأولاد.

• في حالة وفاة الأرملة تقسم حصتها بين اليتامى المكفولين بالتساوي.

وعليه يتم استحقاق المعاش المنقول من اليوم الأول للشهر الذي يلي تاريخ وفاته كما يتم مراجعة معاشات ذوي الحقوق كلما تغير عددهم.¹

2 الحق في الاستفادة من التأمينات الاجتماعية

يستفيد الموظف العام المحال على التقاعد بالإضافة الى حصوله على منحة تقاعد او معاش من الحق في الاستفادة من التأمينات الاجتماعية والتي تتمثل في الآداءات العينية والآداءات العائلية.

أ_ الآداءات العينية: هي الآداءات التي يمكن للمتقاعد الاستفادة منها والمتعلقة بالتأمين على المرض أي التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المتقاعد المؤمن له أو ذوي حقوقه كمصاريف الجراحة والأدوية.

ب _ الآداءات العائلية : تتمثل في المنح العائلية ومنح الدراسة التي يستفيد منها المتقاعد وذوي الحقوق²

ثالثا_ مدى القدرة على الترشح للوظيفة العمومية من جديد.

بالرجوع الى الأمر 03/06 والى النصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيقه سارية المفعول لا يوجد أي نص يمنع الموظف العام الذي أحيل على التقاعد أن يوظف من جديد في وظيفة عمومية فبرغم من ذلك فإن القواعد العامة لنظام الوظيفة العامة وحتى قانون التقاعد تمنع توظيف المتقاعد من جديد في وظيفة دائمة غير أنه يمكن أن يوظف الموظف في الوظيفة مؤقتة كالوظيفة العليا أو الوظيفة الاستشارية.³

¹ ينظر نص الموارد 34_35 من القانون 83/12، مصدر السابق، ص1807

² زيان مريم أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية لحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس_ مستغانم_ 2017، 2018، ص143_144

³ بوظبة مراد، مرجع السابق، ص664

2_ بالنسبة لأموال والأولاد المؤمن له: تختلف نسبة استفادتهم من المعاش المنقول وفق الحالات الآتية:

رابعا الواجبات المقررة للموظف العام المحال على التقاعد

الأصل أن الموظف العام يتحلل من كافة الواجبات بعد احالته على التقاعد، إلا أن هناك بعض الواجبات تظل قائمة حتى ولو ترك خدمته، ومن أهم الواجبات التي تبقى مستمرة حتى بعد نهاية خدمة الموظف العام، هو الالتزام بواجب السر المهني¹ وسيتم التطرق الى هذا الواجب بشيء من التفصيل وفق العناصر التالية:

1 تعريف السر المهني:

يعرف السر المهني في مفهومه العام: أنه كل ما يكتمه الإنسان في نفسه، وهو عبارة عن صدفة أو واقعة ينحصر العلم بها، في عدد محدود من الاشخاص وذلك إذا كان النظام يعترف بمصلحة لشخص أو أكثر على أن يظل العلم بها محصورا في ذلك النطاق، وبالتالي يختلف السر المهني بهذه الصفة عن مفهوم السر بصفة عامة لأنه ينحصر في فئة معينة من الأشخاص تتمثل في الموظفين.

لذلك على الموظف أن يصون أعمال الوظيفة التي يقوم بأعبائها وأن لا يفشي الأمور التي أطلع عليها بحكم وظيفته، وذلك إذا كانت سرية بطبيعتها وتجدر الإشارة أنه حتى تشكل الوقائع سرا مهنيا يجب أن تتوفر على شروط.

يشترط أن تكون الواقعة قد وصلت الى الموظف عن طريق وظيفته أو بسببها أن يؤدي افشاء السر المهني، الذي أؤتمن عليه الموظف الى إحداث ضرر مادي أو معنوي لصاحب السر.

أن تكون للموظف صاحب السر مصلحة في كتمان هذه الوقائع²

2_ أساس التزام الموظف بكتمان السر المهني:

لقد تطرق الأمر 03_06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 48 منه الى السر المهني كواجب وظيفي على الموظف العام، أن يلتزم بكتمانها حيث نصت على انه: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكتشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع

¹ احمد بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، ثالة، الأبيار الجزائر، 2010، ص22
² وسام بالخير، فاطمة الزهراء الفاسي (تأديب الموظف العام عن الخطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار عنابة، المجلد 14 العدد 1(2021)، ص98_982

عليه بمناسبة ممارسته مهامه ما عدا ما تقتضي ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من الواجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة¹

كما أكد المشرع الجزائري على أن الموظف العام، ملزم بكتمان السر المهني وعدم افشائه كما لا يمكن له التملص منه حتى بعد توقفه عن تقلد، هذه الوظيفة وقد أقر أن الإخلال به من طرف الموظف يعد خطأ مهنيا يعرضه للعقوبة التأديبية²

حيث نصت المادة 160 من الأمر 03_06 سالف الذكر على أنه يشكل كل تخلق عن الواجبات المهنية أو لمساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية³

3 إجراءات متابعة الموظف المحال على التقاعد:

— يترتب عن مخالفة الموظف لواجب السر المهني قيام المسؤولية الجزائية والمسؤولية المدنية التبعية نتيجة الأضرار المتسببة فيها سواء كانت معنوية أو مادية⁴

— والمسؤولية التأديبية التي تعتبر إحدى المسؤوليات التي يتحملها لموظف العام في حالة الإخلال بالتزام من التزاماته الوظيفية وهو في كامل وعيه، وعليه فإن أساس المتابعة التأديبية للموظف هو ارتكابه خطأ مهنيا، حيث صنفه المشرع الجزائري ضمن الأخطاء المهنية، كنا اعتبر خطأ إفشاء السر المهني المرتكب من طرف الموظف خطأ من الدرجة الثالثة لا بد ان يخضع لإجراءات معينة يتوجب على الجهة المختصة بالتأديب احترامها وتمثل هاته الإجراءات فيما يلي:⁵

4 السلطة المختصة بتأديب الموظف عن إفشاء السر المهني

بالرجوع إلى الامر 03/06 سالف الذكر في المادة 162 منه نجد على " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين "

¹ ينظر نص المادة 48 من الأمر رقم 03_06، مصدر سابق ص16

² وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، مرجع سابق، ص985

³ ينظر نص المادة 160 من الامر 03_06، مصدر سابق، ص50

⁴ بلملياني يوسف (مبدأ الإلتزام بالسر المهني) مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والساسية، جامعة محمد بن أحمد_ وهران 02، المجلد

الأول، العدد التاسع، مارس 2018، ص421

⁵ وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، مرجع سابق، ص987_988

كما نصت المادة 165 من نفس الامر " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الإعضاء المختصة لمجتمع كـمجلس تأديبي..."¹

يتضح من النصين السابقين أن المشرع الجزائري قام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات الى السلطة الإدارية وإحالة البعض الآخر الى المجالس التأديبية

— وبذلك يكون الاختصاص في إصدار القرار التأديبي في الأخطاء من الدرجة الثالثة كإفشاء السر المهني الى الرئيس الإداري باعتباره سلطة تأديبية أصلية الى جانب المجالس التأديبية²

5 مراحل تأديب الموظف عن الخطأ وافشاء السر المهني

في حالة ارتكاب الموظف خطأ افشاء السر المهني تتخذ السلطة التأديبية الإجراءات اللازمة لمتابعته تأديبا واصدار القرار بعدة مراحل.

— تقوم بإجراء لتحقيق كإجراء تأديبي وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري في ترك هذه الإجراءات الى السلطة التقديرية للإدارة، فتقوم السلطة التأديبية في هذا الإجراء بجمع الادلة واستجواب الموظف والاستماع الى الشهود.

— بعد أن تتأكد من التهمة او الخطأ المنسوب للموظف يتم استدعاء، الموظف المتهم ويبلغ بقرار إحالة ملفه على الهيئة التأديبية ليتمكن من تحضير دفاعه³

— فالمادة 169 من الامر 03_06 نصت على أنه ".... ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه"⁴

يقوم المجلس التأديبي كآخر مرحلة بعملية المداولة للتشاور ثم تحديد العقوبة الملائمة لخطأ افشاء السر المهني ثم تختتم الجلسة بإصدار القرار التأديبي⁵

وبناء على ما تقدم يجب مراعاة كتمان السر المهني حتى بين الموظفين فيما بينهم وذلك أثناء مهارتهم لوظائفهم أو بمناسبة، وحتى بعد نهاية الخدمة لا يتحرر الموظف من هذا الواجب والتعرض للعقوبات

¹ ينظر النصوص المواد 162_165 من الأمر 03_06 مصدر السابق، ص 50_52

² وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، مرجع سابق، ص 988 الى

³ وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، نفس المرجع، ص 920_991

⁴ وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، مرجع سابق، ص 992

⁵ بللملاني يوسف، المرجع سابق، ص 419

المنصوص عليها في نصوص مواد قانون العقوبات الجزائري¹، حيث نصت المادة 302 على انه " كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء الى أجنب أو الى جزائريين.... بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخلولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين الى خمس سنوات....."

الفرع الثاني: الأثار المترتبة على الإحالة على التقاعد المسبق وتقاعد الإطارات السامية

يتم التطرق في هذا الفرع الى الأثار المترتبة على الإحالة التقاعد المسبق أولا ثم الإحالة على التقاعد الإطارات السامية (ثانيا)

أولا: الأثار المترتبة على الإحالة على التقاعد المسبق

تم احالة الموظف العام على التقاعد المسبق إذا كان غير مكتمل لشرط السن الأقصى المحدد للتقاعد، ويرجع سبب انشاء نظام التقاعد المسبق نتيجة للظروف التي مر بها الاقتصاد الوطني نتيجة انتقاله الى اقتصاد السوق مما أدى ذلك الى توقف نشاط مؤسسات اقتصاد السوق وتقليص عدد العمال

بناء على ذلك قام المشرع الجزائري باستحداث نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي 94_10 المؤرخ ماي 1994 والذي شروط الحصول على التقاعد المسبق.²

ومن خلل استقراء احكام هذا المرسوم نستخلص أنه يتعلق بالفئات العمالية المعنية بالتقاعد المسبق وهم العمل الأجراء وهذا انطلاقا من نص المادة 02 منه بنصها " تطبق احكام هذا المرسوم على جميع أجراء القطاع...."³ إلا ان المشرع الجزائري لم يكتفي بتطبيق التقاعد المسبق على الأجراء في القطاع الاقتصادي فقام بموجب المرسوم التنفيذي 98_317 بتوسيع التقاعد المسبق يطبق على موظفي المؤسسات ولإدارات العمومية على أن يتم تطبيقه بنفس الشروط المطبقة على الأجراء في القطاع الاقتصادي، حيث تنص المادة 02 منه على أنه " تنطبق أحكام هذا المرسوم على موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية⁴

¹ ينظر النص المادة 302 من لأمر رقم 66_156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1996، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 49 الصادرة بتاريخ 11 جوان 1996، معدل ومتمم

² عشة فطيمة، لطي شعيباني (واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه) مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس المجلد 04، العدد 02 ديسمبر 2020ص

³ ينظر نص المادة 02 من المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994

⁴ ينظر نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 98_317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، مصدر سابق

أقر المشروع الجزائري بموجب هذا المرسوم شروط لاستفادة هؤلاء الموظفين من الإحالة على التقاعد المسبق مثل ما يلي :

ـ بلوغ 50 سنة على الأقل بالنسبة للذكور وبلوغ 45 سنة على الأقل بالنسبة للإناث أن يكون قد جمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها التي تكون قابلة للاعتماد في التقاعد والذي يساوي على الأقل 20 سنة¹

أن يثبت أنه دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في مدة 10 سنوات من بينها ثلاثة سنوات سابقة لنهاية علاقة العمل التي تحول له الحق في التقاعد المسبق أن يرد اسمه في القائمة الإسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق مصادق عليها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين² ولجرد إحالة الموظف العام على التقاعد المسبق كإجراء إداري يترتب عليه آثار قانونية يمكن إيجازها فيما يلي:

1_ انتهاء العلاقة الوظيفية:

يعتبر إنهاء العلاقة الوظيفية أول آثار تستطيع ذكره والمنصوص عليه قانونا والذي يتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العام المحال على التقاعد المسبق بالإدارة، وبتالي يفقد الموظف صفته كموظف عام ويتوقف مساره المهني كما يتم تجريدته من كل وسائل التي تدل على صفته كموظف عام التي يستعملها في أداء مهامه مثلا يلزم موظفي إدارة الجمارك برد الزي الرسمي ولبطاقة الوظيفية والسلاح في حالة توقفهم المؤقت أو لنهائي عن الخدمة³

2_ مدى استمرار الحقوق والواجبات للموظف المحال على التقاعد المسبق

أ_ الحقوق المستمرة للموظف المحال على التقاعد المسبق

الحق في الإستفادة من المعاش المباشر

يتمتع الموظف المحال على التقاعد المسبق بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف العام مدى الحياة مهما كان نوع التقاعد وذلك بدلا من المرتب حيث يستفيد من منحة لا تقل في كل

¹ ينظر نص المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 98_317 مصور

² ينظر نص المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 98_317 مصدر سابق

³ بوظبة مراد المرجع السابق ص664

الأحوال عن 75% من الأجر الوطني المضمون كما لا يمكن أن تفوق هذه النسبة 80% من الراتب الشهري¹ ويحتسب هذا المعاش بنفس طريقة حساب المعاش لتقاعد العادي على أن يتم انقراض 1% عن كل سنة تسبب ممنوحة كما يتمتع إضافة الى معاش بالحق في الزيادة الشهرية عن الزوج المكفول بنسبة 12.5% من الاجر الأدنى الوطني المضمون وهذا انطلاقا من نص المادة 14 والمادة 18 من المرسوم التشريعي رقم 94_10²

ـ الحق في الاستفادة من المعاش المنقول

ـ بعد وفاة الموظف العام المحال على التقاعد مسبق أي مؤمن له اجتماعيا تنتقل حقوق المالية الى ذوي حقوقه وهم الزوج، الأولاد المكفولين وأصوله المكفولين واستفادة ذوي حقوقه من المعاش المنقول هو تحقيق شرط وفاة صاحب المعاش الذي كان يكفلهم قبل وفاته وهذا ما يخولهم حق الاستفادة بعد توافر شروط استحقاق المعاش³

ـ الحق في الاستفادة من الأداءات العينية والأداءات العائلية

يتمتع المحالون على التقاعد المسبق بالحق في الاستفادة من الأداءات العينية والأداءات العائلية، فيقصد بالأداءات العينية للتأمين على الأمراض التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له أي صاحب المعاش أو ذوي حقوقه وتشمل هاته الأداءات تغطية مصاريف العلاج الجراحية الأدوية والامراض التي يصاب بها المريض أما الأداءات العائلية يقصد بها المنح العائلية ومنح الدراسة التي يستفيد منها المحالون على التقاعد المسبق ذوي حقوقهم والتي يعود تسييرها في الأصل الى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وبصفة استثنائية تسيير هذه المنح من طرف الصندوق الوطني للتقاعد بالنسبة للمتقاعدين في القطاع العام.⁴

¹ مريم زيان تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري مجلة قانون العمل والتشغيل كلية الحقوق جامعة مستغانم العدد الثالث جوان 2017 ص167

² ينظر نصوص المواد 14_18 من المرسوم التشريعي رقم 94_10

³ بلارشيد اقصاصي عبد القادر، مرجع سابق ص107

⁴ زيان مريم، مرجع سابق، ص140_141

ـ الحق في الإحالة على التقاعد العادي بعد انتهاء مدة التسبيق

بعد انتهاء مددة التسبيق يحال الموظف على التقاعد العادي ويتم حساب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق وبناء على ذلك يستفيد من تسبيق عن السن العادية حسب ما نص عليه المرسوم التشريعي رقم 94_10 كما يلي:

التسبيق ب 5 سنوات بالنسبة للذين لهم 20 سنة على الأقل من العمل

التسبيق ب 6 سنوات بالنسبة للذين لهم 22 سنة أو أكثر من العمل

التسبيق ب 07 سنوات بالنسبة للذين لهم 24 سنة أو أكثر من العمل التسبيق 08 سنوات بالنسبة للذين

لهم 26 سنة أو أكثر من العمل

التسبيق ب 09 سنوات بالنسبة للذين لهم 28 سنة أو أكثر من العمل

التسبيق 10 سنوات للذين لهم 29 سنة أو أكثر من العمل¹

ب. الواجبات المستمرة للموظف المحال على التقاعد المسبق

يلتزم الموظف العام المحال على التقاعد المسبق مثله مثل الموظف المحال على التقاعد اعادي بالمحافظة على السر المهني حتى بعد تركه لخدمته وذلك نظرا لاطلاعه بحكم عمله على الأسرار عامة وقد تخص المواطنين أو الموظفين او الإدارة التي يعمل بها، كما لا يعفى الموظف العام المحال على التقاعد المسبق من المحافظة على السر المهني إلا في الحالات المستثناة والمنصوص عليها صراحة بموجب التنظيم الساري المفعول ولا يعفى من المسؤولية التأديبية في حالة إخلاله بهذا الواجب²

وذلك لان واجب السر المهني يهدف لحماية الفرد وشخصيته فلا يجوز للموظف العام الذي اطلع بحكم عمله على المعلومات مثلا تخص وضعية الموظفين الاجتماعية أو أجورهم الإدلاء بهذه المعلومات مثلا تخص وضعية الموظفين الاجتماعية او أجورهم للإدلاء بهذه المعلومات، على سبيل المثال تنص بعض التنظيمات الخاصة على ضرورة كتمان السر المهني ولو بعد إنهاء مهامه كما هو الحال في نظام الوظائف العليا في الدولة³

¹ ينظر نص المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 94_10 المحدث للتقاعد المسبق مصدر سابق

² أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 22

³ كمال الرحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004، ص 75_76

ثانيا: الأثار المترتبة على التقاعد للإطارات السامية

تم الإحالة على التقاعد بالنسبة للإطارات السامية وفق حالتين:

الحالة الأولى: وهي الحالة التي يطلب فيها الإحالة على التقاعد من طرف شاغل الوظيفة العليا وفي هذه الحالة لا بد أن تتوفر في طالب الإحالة على التقاعد أقدمية 20 سنة خدمة فعلية، منها عشر سنوات على الأقل بصفة اطار سامي في رتبة تساوي أو تفوق رتبة مدير مركزي¹ و 15 سنة بصفة نائب مدير مركزي كما يشترط أن يقبل طلب الإحالة على التقاعد من الجهة التي لها صلاحيات التعيين وهاته الاخيرة لها سلطة التقديرية في القبول أو الرفض.

الحالة الثانية: في هاته الحالة قد تنتهي مهامه من قبول السلطة التي لها صلاحيات التعيين عن طريق مرسوم رئاسي يشير الى احواله المعني على التقاعد متى توافرت الشروط اللازمة، ويطلق على هذه الحالة الفصل لعدم الثقة أو للمصلحة العامة، وهذا معترف به لرئيس الدولة أو رئيس الحكومة² ولجرد احواله الإطارات السامية على التقاعد يستفيد من معاشات التقاعد والتي تتكفل بها هيئة عمومية مخصصة لهذه المهمة تدعى صندوق تقاعد الإطارات السامية في الدولة³

1_ الحق في الاستفادة من المعاش

للاستفادة من المعاش من صندوق تقاعد الإطارات السامية في الدولة اشترط المشرع شرطان أفصلهما فيما يأتي:

أ_ شرط الممارسة بصفة إطار سامي:

يشترط للاستفادة من المعاش أن يحمل صفة إطار سامي وتجدر الإشارة أن هذه الصفة لا تقتصر فقط على شاغلي الوظائف العليا في دولة، بمفهوم القانون الأساسي العام للوظيفة، بل هي تعبير عام ويشمل لكل أعوان الدولة الذين يضطلعون بمسؤوليات على قدر من الاهمية والاعتبار ومن بين هذه الوظائف على سبيل المثال: الوزراء، اطارات الاجهزة الإدارية المركزية، رؤساء النواحي العسكرية، والضباط السامون في

¹ بلورنة أحسن، مرجع سابق، بص 215

² بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 216

³ صندوق تقاعد الإطارات السامية هيئة عمومية تتمتع بالاستقلال المالي دون شخصية معنوية وتتكفل بمهمة تسيير وتصفية ودفع معاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة ومن في حكمها دون غيرهم من الفئات

الجيش الوطني الشعبي، الولاية وإطارات الإدارة المحلية وبصفة عامة كل وضعية أو مسؤول في الدولة تساوي رتبها أو تفوق رتبة نائب مدير الإدارة المركزية¹

ب شرط الاقدمية:

إن شرط صفة إطار سامي لا تكفي للاستفادة من معاش لدى صندوق تقاعد الإطارات السامية، بل لابد أن يحقق شرط الأقدمية المطلوبة، والذي يعبر عنه بشرط المدة القانونية للعمل، وفي هذا الصدد اشترط المرسوم رقم 617_83 أن يتوفر الإطار المرشح للتقاعد على أقدمية 20 سنة خدمة فعلية كأقدمية عامة، منها 10 سنوات خدمة على الأقل يكون قضاها الإطار في هياكل الحزب سابقا، في الدولة²

نظر التعديلات التي إطارات على مرسوم 617_83،³ لاسيما تلك التي انصبت على توسيع قائمة الوظائف والمسؤوليات التي يستفيد أصحابها من اداءات صندوق تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، فإن ذلك استتبع تعديلا حتى في احتساب الأقدمية وذلك وفق طريقتين تتعلقان برتبة الإطار السامي المرشح للتقاعد والأساس فيها الرتبة المرجعية وهي رتبة مدير الإدارة المركزية

وبناء على هذا يتم احتساب الاقدمية التي قضاها الإطار السامي الذي يشتغل وظيفة تعادل أو تفوق رتبها رتبة مدير الإدارة المركزية، تحتسب كاملة بدون أي انتقاص أما في حالة التي تكون فيها رتبة تقل عن رتبة مدير الإدارة المركزية، وتساوي أو تفوق رتبها نائب مدير الإدارة المركزية، فإن الأقدمية تحتسب بنسبة ثلثي الأقدمية المقضية من طرف الإطار الذي يشغل رتبة تعادل أو تفوق رتبة مدير الإدارة المركزية⁴

_ الاستفادة من المعاش المنقول:

في حالة وفاة الإطار السامي في الدولة، فإن هذا التقاعد الممنوح من قبل الصندوق الخاص بالتقاعد، فإنه قابل للتحويل الى ذوي الحقوق بعد وفاة صاحب المعاش، كمعاش منقول، وبنسب قد تصل أحيانا الى مئة بالمئة ولا تقل عن 50%، على أن يوزع هذا المعاش وفق شروط محددة قانونا⁵

¹ بن زبطة عبد الهادي (أحكام تقاعد الإطارات السامية للدولة في التشريع الجزائري) مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أدرار الجزائر، المجلد 06 العدد 01، جانفي 2021، ص189

² بن زبطة عبد الهادي، نفس المرجع، ص190

المرسوم الرئاسي رقم 617_83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 يتعلق بالمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، جريدة الرسمية، العدد 48 الصادر في 8 نوفمبر 1983،

⁴ بن زبطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص191

نجية حمدي، نصير سمارة، صندوق الخاص بالتقاعد الإطارات السامية للأمم في الجزائر مجلة مدارات سياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو جامعة الجزائر 3، (الجزائر) المجلد 6، العدد 1-2022، ص124_125

ب_ شرط الأقدمية:

فعلى سبيل المثال في حالة وفاة صاحب المعاش بالنسبة للإطارات العليا في الدولة فيوزع المعاش المخصص للمتوفى بين ذوي حقوقه وفق شروط الآتية

_ إذا لم يترك المتوفى ... ولا أصلا، يحدد المبلغ المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة بنسبة 100% من مبلغ المعاش المخصص للمتوفى في حالة ترك المتوفى، زيادة على الزوج اذا حق آخر سواء ولدا أو أصلا يحدد مبلغ كل معاش منقول كما يأتي 70% للزوج و 30% لذي الحق الآخر

في حالة ترك المتوفى زيادة على الزوج اثنين أو أكثر من ذوي الحقوق يحدد مبلغ المعاش المنقول 60% للزوج و 40% تقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون¹

وبناء على ما تقدم فإنه يترتب على استفادة الإطارات السامية من معاش وانتماءه لصندوق تقاعد الإطارات السامية جملة من الأثار نذكر منها:

تطور المعاش تلقائيا وذلك كلما تغير راتب الوظيفة التي كان يشغلها الإطار السامي

يمنع الإطار السامي من ممارسة أي نشاط مريح لمدة سنتين من تاريخ تمتع بالمعاش

منع الإطار السامي من الجمع بين المعاش الصندوق ومعاشات باسم أية أنظمة أخرى للتقاعد بقاء الإطار السامي تحت تصرف الدولة ورهن إشارتها.²

المطلب الثاني: الأثار القانونية المترتبة على الاستقالة

اعترف المشرع الجزائري بحق الموظف العام في الاستقالة وفق النص المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على أنه: " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن شروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"³ يبدو ومن هذا النص أن الاستقالة حق معترفا به للموظف العام⁴ لكن المشرع لم يصنفها ضمن الباب الثاني من الأمر 03/06

¹ نجية حمدي، نصير سمارة، مرجع سابق، ص125

² بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص194

³ ينظر نص المادة 217 من الامر 03/06 مصدر سابق ص 68

⁴ مهدي بخدة (النظام القانوني للاستقالة _ دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري) مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، جامعة مسيلة بن بوعلوي بالشلف، الجزائر المجلد 91 العدد02 (2019) ص45

سالف الذكر الذي تضمن الضمانات وحقوق الموظف وواجباته بل نظم أحكامها باعتبارها حالة من حالات إنهاء الخدمة التام عن ... الاستقالة المقبولة بصفة قانونية".¹

وبالرجوع الى نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17_322 لاحظ أن المشرع الجزائري اعترف للمتربص بالحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة بتقديم طلب الاستقالة الى السلطة المخول لها صلاحية تعيين.²

وعليه يمكن الموظف العام إنهاء علاقته بالإدارة عن طريق تقديم استقالته باعتبارها سبب من أسباب إنهاء الخدمة وحق معترف به للموظف إلا أنه لا يكفي تقديم استقالة لإنهاء الخدمة والتحلل من الواجبات المهنية، فهناك مجموعة من الشروط يفرضها القانون تتمثل فيما يلي:³

يشترط أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً ويرجع سبب اشتراط الكتابة، الى أن الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف العام فرصة التفكير قبل تقديم طلبه مع امكانية العدول وتقديم النتائج التي قد تترتب على تصرفه قد لا يكون طلب الاستقالة مقيداً أو مشروطاً ويعني هذا الشرط أن طلب الاستقالة الذي يكون مقيداً او يعلق على شرط، يعتبر كأن لم يكن لأن ذلك يثير الشك في رغبات الموظف الإستقالة. أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة، يعني هذا الشرط أن تصدر الاستقالة عن رغبة صادقة وإرادة بعيدة عن أي إكراه أو ضغط.⁴

يشترط أن يكون البث في الاستقالة من قبل الجهة التي تملك صلاحية التعيين، وخلال الأجل القانوني، وذلك خلال شهرين من تاريخ تقديمها مع الزامية استمرار الموظف في أداء مهامه المرتبطة بوظيفته الى حين صدور القرار بالقبول أو الرفض الاستقالة.⁵

وتجدر الإشارة أنه يمكن للموظف العام أن يمارس الاستقالة باعتبارها تصرف أو عمل اداري بعد أوجه يمكن ايجازها كما يلي:

الاستقالة الصريحة: في هذا النوع من الاستقالة يجب أن يكون الطلب صريحاً لا لبس فيه.

¹ ينظر نص المادة 216 من الأمر 03_06 مصدر السابق

² ينظر نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17_322 المؤرخ في نوفمبر سنة 2017، يجدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية جرج العدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010 ص333

⁴ نواف كنعان القانون الإداري الكتاب الثاني الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2007، ص212_217

⁵ جمال قروف، المرجع السابق، ص81

الإستقالة الضمنية: ان المشرع الجزائري لم يأخذ بالاستقالة الضمنية فقد اعتبر انقطاع الموظف عن العمل لمدة معينة دون عذر أوز اذن بمثابة اهمال منصب،¹ وهذا وفق النص المادة 184 من الامر 03/06 التي نصت على أنه " اذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتاليا على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.²

الاستقالة الفردية: هي الاستقالة التي تضمن الموظف العام وحده فقط وتقد باسمه.

الإستقالة الجماعية: هي الإستقالة المقدمة من طرف أكثر من موظف في آن واحد،³ وتصدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يتطرق في الأمر 03/06 الى الإستقالة الجماعية رغم خطورها على المرفق العمومي ولكنه بموجب المادة 115 من قانون العقوبات جرم ومنع هذا النوع من الإستقالة حيث نص على أنه " القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف القيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر الى ثلاث سنوات.⁴

وبتالي فإن الإستقالة المقبولة بصفة قانونية ترتب أثار قانونية وهذا ما سنبينه في فرعين، الفرع الأول للأثار الإدارية المترتبة على الإستقالة والفرع الثاني حول الأثار المالية المترتبة على الاستقالة

الفرع الأول: الأثار الإدارية المترتبة على الاستقالة.

قبل التطرق الى الأثار الإدارية المترتبة على الإستقالة، لابد من الإشارة الى أن قبول الإستقالة لايعني فقط الموافقة عليها من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، بل لابد من صدور القرار النهائي الذي يتضمن استقالة الموظف والمؤشر عليه من مصالح المراقبة المالية المختصة كما يجب أن يكون موفقا عليه من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري وعليه يترتب على قبول قرار الاستقالة من طرف السلطة المختصة العديد من الأثار الإدارية تتمثل فيما يلي:⁵

¹ محمد يحيوي نبيل، خصوصية الإستقالة ومبدأ استمرارية سير المرفق العام بانتظام، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 1، المخبر القانوني، ذكاء الإصطناعي والمجتمع، المجلد السادس، العدد الأول، ص 80_114

² ينظر نص المادة 184 من الأمر 03_06 مصدر السابق ص

³ عدي طلفاح محمد الدوري، الأثار الجنائية لإستقالة الموظف، مجلة جامعة الأبار العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق جامعة تكريت المجلد التاسع، العدد الثاني 2019 ص500

⁴ ينظر نص المادة 115 من الأمر رقم 156/66، مصدر سابق ص

⁵ بوشيبطة طاهر، المرجع السابق، ص245_246

أولاً: فقدان صفة الموظف:

يترتب على استقالة الموظف العام باعتبارها حالة من حالات الإنهاء التام لخدمته فقدان صفت الوظيفة، وهذا ما ورد في المادة 216 من الأمر 03/06 سالف الذكر حيث نصت على أن " ينتج انهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن... الاستقالة المقبولة بصفة قانونية...¹ والمقصود بفقدان صفة الموظف عدم بقاءه متمتعاً بها ولا يمكن له الاستمرار في أداء وظيفته وبذلك يكون غير مرتبط بإدارته وهذه نتيجة حتمية نظراً لتوفر الأسباب بشروطها كالاستقالة التي تؤدي الى فقدان صفة الموظف بصفة نهائية² وبالتالي يمكن اعتبار الحالة العادية لفقدان صفة الموظف الاستقالة المقبولة بصفة قانونية فيما يجعلها غير قابلة للرجوع فيها، ويعود سبب ذلك الى الأثار المترتبة عنها، ومنها شطب اسم الموظف المستقيل من تعداد المستخدمين ومن ثم يجعل طلب إعادة ادماجه في عمله عسير في حين يمكنه الرجوع الى وظيفته العمومية كتوظيف من جديد.³

ثانياً اثار الاستقالة على التفويض

يختلف اثر الاستقالة على التفويض باختلاف نوعيه سواء بالنسبة لتفويض الاختصاص من أن تفويض التوقيع:

1- أثر الاستقالة على تفويض الاختصاص

في هاته الحالة يتخلى صاحب الاختصاص في أي الفوض من بعض صلاحياته لصالح شخص تم اختياره وفق القانون ويطلق عليه تسمية المفوض إليه، فإن آثار الاستقالة في هذا النوع من التفويض غير موجود لأن التفويض في الاختصاص تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية الى المفوض إليه بصفته الوظيفية وليس بصفته الشخصية وبتالي بما أنه لا يقوم على طابع شخصي فإنه في حالة استقالة المفوض أو المفوض إليه لا يترتب عليه أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص.⁴

¹ ينظر نص المادة 216 من الأمر 03_06 مصدر سابق، ص 68

² مسعودي عادل، بليلي صيرين، فقدان صفة الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة سنة، سنة 2017_2018، ص 7-18

³ سعيد مقدم، مرجع السابق، ص 334

⁴ عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2013_2014، ص 96،

2- أثر الاستقالة على التفويض التوقيع:

في هذا النوع من التفويض يقوم المفوض وفقا لسلطة التقديرية بتفويض بعض صلاحياته أو مهامه الى المفوض إليه للقيام بالإمضاء نيابة عنه على بعض الوثائق الإدارية بشرط ان يكون ذلك التوقيع باسم المفوض وتحت مسؤولية كما لا يجوز التوقيع إلا إذا نص القانون على ذلك وبما ان تفويض التوقيع يقوم على الطابع الشخصي سواء بالنسبة للمفوض أو المفوض إليه نظرا لقيامه على أساس الثقة بين الطرفين فإن الاستقالة في هذا النوع من التفويض الإداري تحدث أثرا مباشرا بانتهائه بصورة تلقائية وتكون نهاية التفويض من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة يتبين لنا مما سبق أن الاستقالة المفوض له إلا أنها لا تحدث أثر على تفويض الاختصاص وبالتالي لا تؤدي الى احداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص.¹

ثالثا: واجبات الموظف المستقيل وحقوقه المهنية

بعد ترك الموظف المستقيل لمنصب عمله نهائيا، يترتب عليه التزامات قانونية تفرضها عليه وضعيته الجديدة كموظف مستقيل ويبقى محتفظا ببعض حقوق مهنية.

1/ واجبات الموظف المستقيل:

أ/ واجب كتمان السر المهني:

يعتبر واجب كتمان السر المهني واجب مستمر حتى بعد انتهاء خدمة الموظف العام، بسبب الاستقالة والغاية من تقرير هذا الواجب هو تحقيق المصلحة العامة والحفاظ على الثقة بين المتعاملين الإداريين والإدارة وتحقيق مصلحة الأفراد بالحفاظ على أسرارهم وعدم افشاؤها.

نظرا لاطلاعه بحكم منصبه على الكثير من الاسرار والوثائق ولهذا يجب عليه أن لا ييوح بهذه المعلومات وافشاؤها حتى بعد انتهاء خدمته الوظيفية، وهذا الالتزام يجد اساسه، في النصوص القانونية اضافة الى

¹ عبد الكريم بن قلة، نفس المرجع، ص 96_97

الأنظمة والتعليمات التي تتبعها، فغن أي افشاء أو إخلال من جانب الموظف المستقيل للسر المهني يعرضه للمتابعة جزائيا.¹

وفي حالة الإخلال بهذا الواجب فإن ذلك يقصد بمتابعته تأديبيا وقيام مسؤوليه ويتم توقيع الجزاء المناسب عليه وأساس المتابعة التأديبية، للموظف هو ارتكابه خطأ مهنيا من بين الأخطاء المهنية التي صنفها المشرع الجزائري الى 4 درجات، ويعتبر خطأ افشاء السر المهني المرتكب من طرف الموظف العام خطأ من الدرجة الثالثة ويتم تأديبه عن هذا الخطأ وفق مراحل تتمثل في التحقيق التأديبي واستدعاء الموظف المتهم بخطأ افشاء السر المهني ثم تتم المداولة واصدار القرار لتحديد العقوبة الملائمة.²

ففي التشريع الجزائري نص القانون العقوبات على جريمة افشاء السر المهني بموجب نص المادة 301 على أنه "يعاقب بالحبس من شهر الى ستة أشهر ... جميع الأشخاص المؤتمرين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يتوجب فيها القانون افشاؤها ويصرح لهم ذلك"³

2/ الحقوق المهنية للموظف المستقيل

ان انقطاع الموظف نهائيا عن ممارسة عمله بسبب الاستقالة لا يمنعه من التمتع من حقوق المهنية مستقبلا وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

أ/ حق الموظف المستقيل في التوظيف من جديد

تعتبر الاستقالة سبب من أسباب انهاء خدمة الموظف المعني مما يرتب قطع علاقته الوظيفية بصفة نهائية، وعليه يعقد صفته كموظف إلا أن الاستقالة لاتعد عقوبة تأديبية عن خدمات الموظف كإجراء تأديبي يجرمه من التوظيف من جديد، كما هو الحال بالنسبة لعقوبي العزل والتسريح، حيث تعتمد على الموظف الذي تعرض لإحدى هاتين العقوبتين من حق التوظيف من الجديد في الوظيفة العمومية.⁴

¹ موصدق علي، الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير معهد العلوم القانونية والإدارية مدرسة دكتوراه، تخصص قانون الإدارة العامة جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، سنة 2017_2018، ص128

² وسام بلخير، فاطمة الزهراء القاسي مرجع سابق، ص987_990_991

³ ينظر نص المادة 30 من الأمر 66_156، مصدر سابق

⁴ بدري مباركة، تنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق جامعة سعيدة، الجزائر العدد 06 جوان 2014، ص123

وهذا يدل على أن النظام التأديبي والنظام العزل يختلفان عن نظام الاستقالة حيث تعدد هاته الأخيرة على التراضي، لإنهاء خدمة الموظف وذلك وفق أجال تحددها القواعد التنظيمية والتشريعية وبالرجوع الى الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نستخلص أنه لا يوجد أي مانع يمنع الموظف المستقيل من الالتحاق بالوظيفة العمومية أصدر التنظيم ما يمنح الحق في التوظيف للموظف المستقيل دون عن الالتحاق بالوظيفة داخل الإدارة العمومية بما فيها التي استقال منها، وبالموجب التعليمية 509 للمديرية العامة للوظيفة العمومية أصدر التنظيم ما يمنح الحق في التوظيف للموظف المستقيل دون أي شرط عدا شرط التي يعرضها القانون¹ والتي حددها الامر 03/06 سالف الذكر بموجب المادة 75 منه حيث نضت على انه " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية.

أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات²

وعليه يمكن للموظف المستقيل الترشح للوظيفة العمومية من جديد لان الترشح لتولي الوظائف العمومية، هو حق دستوري ولأن الاستقالة حق قانوني فحرمان الموظف المستقيل من الترشح للوظيفة العمومية يعتبر انتهاك الحق دستوري وحق قانوني.

وتجدر الإشارة أن الموظف المستقيل الذي اكتسب أقدمية في الوظيف العمومية يعطيه في النجاح او التعيين فغي المسابقة التوظيف الجديدة بل عليه أن ينجح كغيره من المترشحين.

ب/ الحقوق الشرفية والرمزية للموظف المستقيل

يحق للموظف المستقيل طلب الحصول على شهادة فخرية تسلمها له الإدارة مقابل عمله ومجهوداته، كما تثبت هاته الشهادة حسن السلوك الموظف المستقيل وتمكنه من استعمال في سيرته المهنية لحصوله على ووظيفة أخرى مستقبلا.³

لذلك على الإدارة أن تشرف وتشجع كل موظف على الجهد بناء قيام به وتجيد ثماره في الميدان بكل ابداع وفعالية.⁴

¹ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 47

² ينظر نص المادة 75، من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 25

³ موصدق علي، مرجع سابق، ص 135

⁴ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، 03/06 المؤرخ في 03/07/2006، طبعة 2010، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2010، ص 37

لأن قد يحدث أن تتطلب وظيفته الجديدة شهادة ادارية معتمدة تثبت حسن السيرة والسلوك كشرط لالتحاقه بالوظيفة، وتتولى الإدارة التأكد من توافر شرط حسن السيرة والسلوك بواسطة جهات متابعة لها تكلفها بذلك كم كاتب الأمن والمخابرات العامة" لذلك يعتر الموظف العام الذي بدل جهده أو قدم أشياء جلييلة تخدم الوظيفة أو حقق إنجازا أو مؤلفا أو رفع مستوى الأداء في الدائرة، بعد تطبيقه يعتبر في الواقع مثالا جيدا للعمل الصالح والقدوة الحسنة للأخرين.¹

ج/ مدى قابلية الرجوع عن طلب الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

من خلال استقراء نص المادة 219 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على أنه: "ان قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها."² نستنتج أنها نصت صراحة على قبول الرجوع في الاستقالة إلا أن المديرية العامة للوظيفة العمومية أقرت بشرعية رجوع الموظف عن الاستقالة التي قدمها، وذلك في حالة استقالته من أجل المشاركة في مسابقة التوظيف الخارجي، فإذا أُنحج الموظف العام في المسابقة التي شارك فيها لكن ألغيت النتائج لاحت الأسباب فإن على الإدارة ان تلتزم بإلغاء قرار الاستقالة وإعادة إدماج الموظف المستقيل حتى ولو كان زائد العدد³ وعليه فإن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها وبتالي عدم امكانية رجوع الموظف المستقيل الى وظيفته التي استقال منها، وعدم امكانية ادماجه الى رتبة التي استقال منها الا في حالة مشاركته من جديد، في المسابقات التوظيف وهو الأمر الذي أكدته المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيبراييل 2001 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العامة.⁴

الفرع الثاني: الأثار المالية المترتبة على الاستقالة

من الاثار المالية التي تترتب على قرار نهاية خدمة الموظف العام بسبب الاستقالة، فإنه يبقى محتفظ بجملة من الحقوق المالية، حيث سوف نتطرق الى العناصر التالية:

¹ نواف كتمان، مرجع سابق، ص54

² ينظر نص المادة 219 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص69

³ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص667

⁴ بوشيبية طاهر، أنماط التوظيف وانهاء العلقه الوظيفية في القانون الوظيفية العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، سنة 2016/2017، ص246

أولاً_ حق الموظف المستقيل في استحقاق معاش التقاعد

تعتبر منحة التقاعد حق طبيعي يستفيد منه كل موظف يخضع لنظام التقاعد مدى الحياة بمجرد توفر الشروط القانونية، فالاستقالة كحالة من حالات انهاء خدمة الموظف العام، قد تضع حد لاقتطاعات الموظف من راتبه الشهري إلا أنه يستفيد من الاقتطاعات السابقة لفترة التي كان يعمل فيها بصفته موظف عام وتم احتسابها في منحة المعاش، إلا أنها تأثر تأثيراً مباشراً على استحققه من هذا المعاش، فإن الموظف المستقيل قد تخفض نسبة قيمة المعاش الذي يستحقه بنسب متفاوتة.¹

وبتالي لا يمكن أن يستفيد من معاش إلا في حدود الحقوق التي قد اكتسبها قبل استقالته وفي اطار الشروط المنصوص عليها في التشريع ساري المفعول على النظام التقاعد.²

ولذلك ميز القانون بين حالتين للموظف المستقيل كما يلي:

الحالة الأولى: يستفيد من منحة تقاعد كاملة في حالة اذا تقدم استقالته وكان قد بلغ سن التقاعد أي شرط السن أو المدة قانونية.

الحالة الثانية: لا يمنح للموظف المستقيل المعاش في حالة اذا لم يبلغ شرط السن التقاعد او المدة القانوني إلا أن له الحق في الاستفادة من جميع أقساط التي اقتطعت من مرتبه، والتي جمعت مع الأقساط التي سيدفعها مستقبلاً في صندوق تأمينات الاجتماعية في حالة عمله لدى قطاع اخرى عام أو خاص والى غاية بلوغه سن تقاعد، وتجدر الإشارة أن المشروع الجزائري لم ينظم أحكام استقالة وانهاء الخدمة في القانون الخاص بالتقاعد، على غرار المشرع المصري والفرنسي.³

ثانياً: أثر الاستقالة على انقطاع الراتب والمطالبة بالحقوق المالية:

1_ أثر الاستقالة على انقطاع الراتب

يستحق الموظف العام راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدوره قرار تعيينه ويكون ذلك على أساس أن الراتب يقابل العمل بوصفه المقابل المالي الذي يتقاضاه من الدولة بصفة منتظمة نظير ما أداه من أعمال.⁴

¹ موصدق علي، مرجع سابق، ص 129_130

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218

³ موصدق علي، مرجع سابق، ص 130_131

⁴ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 112

وهذا الحق مقرر بمقتضى المادة 32 من الامر 03_06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية حيث نصت على انه " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب.¹ وعليه يستحق الموظف العام راتبه الى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته بأحد أسباب انهاء الخدمة كاستقالة، فبتالي يتم حرمانه من الراتب انتهاء الخدمة وذلك وفق حالات يتم بموجبها حرمان من الراتب مع انتهاء الخدمة وذلك وفق حالات يتم بموجبها حرمان الموظف الذي صدر قرار نهاية خدمته من الراتب تتمثل فيما يلي:

الحالة الاولى: من تاريخ تحقق السبب المؤدي الى انهاء الخدمة الذي يقع بقوة القانون دون تدخل الإدارة لان سلطتها مقيدة وقرارها الصادر مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على النص القانون.

الحالة الثانية: من تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة، لا من تاريخ تحقق السبب المؤدي الى ذلك² وأوجب المشرع الجزائري ان تدفع للموظف العام حقوقه المالية على غرار التشريعات الأخرى كالتشريع الأردني مثلا إذا انتهت خدمة الموظف العام بسبب عدم اللياقة الصحية أو لإنهاء الخدمة في حالة الاستغناء عن الخدمة.³

2/ المطالبة بالحقوق المالية

للإدارة الحق في مطالبة الموظف بأداء ما يكون مطلوب منه من ديون مستحقة لها فقد تكون هاته الديون ناتجة بسبب صرف مبالغ للموظف بغير وجه حق مثال أن يقوم الموظف بطلب مبلغ من المال عن مرتبه لمدة معينة.

وعليه لا يحول انهاء خدمة الموظف العام دون مطالبته بهذه الديون كما قد تكون له حقوق مستحقة لدى جهة الإدارة مهما كان صدر هذه الحقوق أو الديون، فأوجب القانون أن تدفع له جميع حقوقه المالية⁴ فإن انهاء خدمة الموظف العام لا يشكل أيا مانع من تقرير حق الموظف في مطالبته بديونه وحقوقه المستحقة له لدى جهة الإدارة مهما كان مصدر هذه الديون فقد تكون في صورة حقوق دورية كحقوقه في

¹ ينظر نص المادة 332 من الامر 03_06 من مصدر سابق، ص13

² عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص102

³ السعيد سحارة، سعيد لعموري (الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري) مجلة الدراسات الحقوقية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد، محمد خيضر بسكرة، جامعة الشيخ العربي تبسة الجزائر، المجلد6، العدد1، جوان 2019، ص25

⁴ عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص104_105

الراتب أو في العلاوات، أو قد تأتي بصورة ديون ظهرت مع انهاء خدمته كحقه في مكافأة نهاية الخدمة أو كحقه في البدل النقدي عن رصيد اجازاته¹

وعلى هذا أن الموظف المستقيل يفقد جميع حقوقه المرتبطة بوظيفته لاسيما حقه في العلاوات والراتب والمنح، أما في حالة التي يكون فيها الموظف دائما للإدارة بمخلفات الرواتب والعلاوات، وهاته الحالة وجدت في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري وذلك بعد صدور القوانين الأساسية الخاصة المنبثقة عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، إضافة الى ذلك صدور نظام تعويضي جديد بموجب المرسوم الرئاسي 304_07 المؤرخ في 29 سبتمبر وبدخول هذا المرسوم الرئاسي حيز التنفيذ في 01 يناير 2008 وجدت حالة موظفين استقلوا أي لم يستفيدوا في الإدارات التي كانوا تابعين لها²

3. حق الموظف المستقيل في التعويض عن الذهاب الإرادي ومنحة فقدان الخدمة

أ_ حق الموظف المستقيل في التعويض عن الذهاب الإرادي

في بعض الحالات تقوم الإدارة بتشجيعه الموظفين الإداريين بتقديم استقالتهم وفي مقابل ذلك تضمن لهم امتيازات ومكافآت يتحصلون عليها لنهاية الخدمة أو التعويض عن الذهاب الإداري والغاية من هذا الإجراء هي خلق وظائف ادارية جديدة مع اتاحة الفرصة أمام موظفين آخرين ذات الكفاءات للترقي في مجال الوظيفة العامة³

كما تهدف الإدارة من هذا الإجراء في تجديد الموارد البشرية التابعة للإدارة إلا أن هذا التعويض لا يكون في جميع الوظائف بل يقتصر على بعضها لأن ذلك يكلف الإدارة أعباء مالية ثقيلة ومن بين التشريعات التي أخذت بالإجراء تعويض الموظف المستقيل عن الذهاب الإرادي، نجد بعض الموظفين عن الخدمة الوظيفية لاعتبارات يقدرها المشرع مقابل تقديم مكافآت وميزات لمن يقدم منهم طلبه بترك وظيفته.⁴

أما المشرع الجزائري لم يعرف الذهاب الإرادي ولم يهتم بتنظيمه وتحديد الضوابط الإجرائية المتعلقة به بل اكتفى فقط بالإشارة إليه في المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94_11 حيث نصت على أنه " لا يمكن أن سيستفيد من خدمات التأمين على البطالة الأجراء أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في

¹ عبد العزيز سعد مانع العنزي النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، قسم القانون العام جامعة الشرق الأوسط سنة 2012، ص138

² بوشيبية طاهر، مرجع السابق، ص246

³ موصدق علي، مرجع سابق، ص132

⁴ موصدق علي، مرجع سابق، ص132_133

العمل او ذهاب إرادي¹ فمن خلال استقراء النص السابق نستخلص أنه جاء بصيغة تمنع من هو في حالة ذهاب الإرادي من الاستفادة من التأمين على البطالة فالذهاب الإرادي يختلف عن الاستقالة لان هذه الأخيرة هي حق معترف به للموظف لإنهاء علاقته الوظيفية وإيرادته المنفردة وعلى عكس الذهاب الإرادي الذي يكون بالإرادة المشتركة أي بالتراضي.

تجدر الإشارة أن الذهاب الإرادي كان اول ظهوره ولأول مرة في الجزائر في المؤسسات الاقتصادية اثناء عمليات خصوصتها لكن المشرع الجزائري لم ينص على ضرورة تبرير الذهاب الإرادي بسبب اقتصادي.²

ب. حق الموظف المستقيل في الحصول على المنحة فقدان الخدمة أو منحة البطالة

إن حصول الموظف على منحة فقدان الخدمة أو منحة البطالة هو أمر لا يصدق الى حد ما فلا يمكن للموظف المستقيل من منصبه المطالبة بأي منحة مالية هو المتسبب فيه لأنه من الطبيعي أن كل موظف مستقيل يتحمل نتائج قراره.³

إلا أنه قد تحدث ظروف قهرة تدفع الموظف الة تقديم استقالته وهذا يعني أنه ليس الجميع الاستقالات التي يقدمها الموظفون ناتجة عن قناعات ذاتية أو مرغوب فيها وبناء على ذلك فإن حرمان هؤلاء الفئة من منحة فقدان الخدمة، أو منحة البطالة يتنافى مع مبادئ العدالة والمساواة.

وتجدر الإشارة أن أصل هذا الحق يعود الى التشريع الفرنسي وذلك بصدر الأمر 1967/07/13 الذي بدوره منح هذا الحق واعترف به لفائدة الموظفين العموميين الدائمين في حالة الاستقالة المشروعة، كما حصر الاجتهاد القضائي الفرنسي الحالات التي يمكن أن يستفيد من خلالها الموظف المستقيل من منحة البطالة ومن بين هاته الحالات اعتبر حالة استقالة أحد الزوجين من وظيفته ليلتحق بإقامة زوجة لأسباب مهنية أو عائلية استقالة مشروعة يمكن للزوج المستقيل أن يستفيد من منحة بطالة.

أما المشرع الجزائري لم ينظم حالة الموظفين التابعين للقطاع العام في حالة الاستقالة ولم نجد أي اجتهاد قضائي يعطي لهم الحق في الاستفادة من منحة البطالة إلا أنه حصر التأمين على البطالة فقط على الفئات المنتمين للقطاع الاقتصادي، الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية.¹

¹ ينظر نص المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94_11 المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية العدد 34 صادر في 1 جوان 1944، معدل ومتمم بالقانون رقم 98_07 مؤرخ في 02 أوت 1998، ج.ر، عدد 57 صادر بتاريخ 05 أوت 1998

² ليندة جعفر، المرجع سابق، ص 877_879

³ موصدق علي، مرجع سابق، ص 131

وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 94_11 الذي احدث نظاما جديدا بعنوان التأمين على البطالة ويخص هذا الأخير الأشخاص الذين يفقدون مناصبهم لأسباب اقتصادية، فيعد هذا التأمين بمثابة حل الذي يساعدهم على تجاوز انقطاعهم عن عملهم.

كما تكلفت بذلك منظومة الضمان الاجتماعي وذلك بتغطية كل المخاطر التي تضمنتها اتفاقية الدولية رقم 102 فيما يخص المعايير الدنيا في الضمان الاجتماعي في جزئها الرابع المتعلق بإعانة البطالة.²

المبحث الثاني: الأثار القانونية لقرار نهاية اللاإرادية لخدمة الموظف العام

تنتهي الحياة الوظيفية لا إرادية بالوفاة الموظف العام مما يؤدي الى فقدان صفته الوظيفية، سواء كانت الوفاة طبيعية ليس لها علاقة بالوظيفة أو وفاة ناتجة عن المرض مهني او حادث عمل.³

باعتبار الموظف بشر كغيره من البشر فإن الوفاة قدرا محتوما له وتعتبر الوفاة من الاسباب التي تؤدي الى انهاء العلاقة سواء تمت الوفاة أثناء أوقات العمل أو خارج أوقات العمل، أو تمت بصفة فجائية أو إثر مرض مهني أو حادث عمل.⁴

قد تم ذكرها كسبب من اسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بموجب المادة 216 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها " ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن... الوفاة...⁵

حتى تحدث الوفاة أثرها لا بد من اثباتها بالسجلات المعدة لإثبات الولادة والوفاة، وهي سجلات الحالة المدنية للإثبات، وفاة الإنسان ويكون ذلك بناء على تصريح من الأشخاص الذي يخولهم القانون التصريح بالوفاة لدى ضابط الحالة المدنية خلال 24 ساعة، ويتم اثبات وفاة بشهادة طبية يجرها طبيب ممارس يحدد فيها سبب الوفاة، وفقا للنموذج المنصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 80/16 الذي يحدد نموذج الشهادة الطبية الوفاة والغاية من هذا الإجراء هو تحديد الوفاة تحديدا دقيقا نظر الماله من أثار قانونية تسري من وقت الوفاة⁶ إذا أن هناك نوعين من الوفاة وفاة حقيقية ووفاة حكمية، فالوفاة الحقيقية هي الوفاة التي

¹ موصدق علي، مرجع سابق، ص 132

² قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر المبادئ والأحكام، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان 2020، ص 154_155

³ فاطمة الزهرة جدو، ايمان العيداني، سلطنة مكافلي، مرجع السابق، ص 131

⁴ عمار ربو ظبايف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الامر 03_06 والقوانين الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، طبعة سبتمبر 2019، جسور للنشر والتوزيع المحدية، الجزائر، ص 169

⁵ ينظر نص المادة 216 من الامر 03_06 مصدر السابق ص 68

⁶ ميرة وليد (تحديد زمن الوفاة وأثره على الحقوق في ظل المستجدات الطبية) مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر المجلد 06، العدد 02 ديسمبر 2021 ص 347_11

تنتهي بها العلاقة الوظيفية وتعرف أنها "توقف القلب والأجهزة الجسمية التابعة لها عن كل نشاط أو حركة طبيعية في جسم الإنسان".¹

أما الوفاة الحكيمة هي التي يحكم فيها القاضي على الغائب أو المفقود حكما قضائيا بأنه مات، ويعتبر وقت الحكم بالموت الحكمي موتا حقيقيا وتسري عليه جميع أثار.

وتتجلى أهمية تحديد زمن الوفاة في الحالة الوفاة الحكيمة في اعتبار زمن الحكم هو وقت الوفاة، كما بين المشرع الجزائري أساس اصدار الحكم وفق ثلاث حالات لصدور الحكم وهي: بناء كل طلب أحد ورثته أبناء طلب من له مصلحة، أو النيابة العامة.

كما حدد المشرع الجزائري المدة القانونية لهذا الاستصدار بأربع سنوات في بلد الحرب أما في بلد مسلم تركها التقدير القاضي على أن تتجاوز مدة الفقد أربع سنوات.²

وبعد اثبات وفاة الموظف العام، على ذوو حقوقه أن يبلغوا إدارته المستخدمة شهادة الوفاة حتى تقوم هاته الإدارة بإعداد قرار الشطب بسبب الوفاة من قائمة الإسمية لمستخدمي المؤسسة، وتوقيف راتبه لكون الراتب يكون مقابل العمل.

وتجدر الإشارة أنه وفاة الموظف لا تنتقل مهام الوظيفية لورثته لأن الوظائف العام لا تقبل لتوريث.³

وبناء على ما تقدم فإن الوفاة تعتبر حالات الانتهاء التام لخدمة الموظف العام والتي ينتج عنها فقدان صفته الوظيفية، كما ترتب أثار تؤول الى ذوي حقوق ممن تربطهم قرابة بالموظف محددة في القانون، وذلك من خلال استفادتهم من المعاش أو ريع الوفاة كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده وبسبب وفاة معيهم، سواء كانت وفاة طبيعية أو كانت نتيجة لحادث عمل أو مرض مهني.

انطلاقا من هذا سنتطرق في هذا المبحث الى دراسة أثار الوفاة الطبيعية في المطلب الأول ثم أثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني في (المطلب الثاني).

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص625

² خالد ضو (اثر تحديد زمن الوفاة في ثبوت الميراث في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري) المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة الجزائر، المجلد07 العدد 01_2022، ص9_10

³ بوشيبية طاهر، مرجع سابق، ص225

المطلب الأول: الأثار المترتبة عن الوفاة الطبيعية.

من الطبيعي أن تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته مما يترتب عنها انقطاع علاقته الوظيفية، إلا أن صلة بذوي حقوقه لا تنقطع بل تترتب لهم حقوق سيتم التطرق إليها في فرعين، حيث يتضمن الفرع الأول: حق الاستفادة من منحة الوفاة والتعويضات، الفرع الثاني: فتناول حق الاستفادة من المعاش المنقول وللأداءات العينية.¹

الفرع الأول: حق الاستفادة من منحة الوفاة والتعويضات

أولاً: حق في الاستفادة من منحة الوفاة

لقد أقر المشرع الجزائري باستحقاق ذوي حقوق المتوفي لمنحة الوفاة بموجب النص المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية من توافرات الشروط المطلوبة في ذلك حيث نصت على أنه: " يستهدف التأمين على الوفاة افادة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفي المعرفين في المادة 67 أدناه من منحة الوفاة"² بالرجوع الى نص المادة 67 نجد ان المشرع الجزائري عدد ذوي حقوق المتوفي وهم زوج المؤمن له اجتماعيا، الأولاد المكفولين الاصول المؤمن له، اجتماعيا المكفولين، وأصول زوجته.³ وتجدر الإشارة أن المنحة الوفاة أو رأسمال الوفاة بقدر اثني عشر (12) مرة من قيمة المبلغ الشهري الأكثر نفعا الذي تقاضاه المؤمن عليه خلال السنة السابقة لوفاته، كما لا يجوز في أي حال من الاحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشر 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الادنى المضمون.

كما تدفع المنحة الوفاة دفعة واحدة لذوي الحقوق وذلك فور حدوث الوفاة حتى تؤدي الهدف منها والذي يتمثل في تغطية المصاريف التي تطرأ بسبب الوفاة والتي لا يقدر ذوي الحقوق على تغطيتها بعد فقدهم معيهم.⁴

حيث نصت المادة 48 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83_11 المعدل والمتمم على أنه " يقدر مبلغ رأسمال الوفاة بإثني عشر 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا...⁵

¹ وسية 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، ص70_69

² ينظر نص المادة 47 من القانون رقم 83_11، مصدر السابق، ص 17_ 97

³ زرارة صالح، الواسعة المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين قانون الجزائري والقانون المصري، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006_ 2007، ص341_340

⁴ زرارة صالح، الواسعة، مرجع سابق، ص341_340

⁵ ينظر نص المادة 48 من القانون رقم 83_11 مصدر سابق ص97_11

ومتى يستفيد ذوي حقوق المتوفى من منحة الوفاة لا بد من توفر الشروط والإجراءات المطلوبة في ذلك والتي تتمثل فيما يلي:

ثانيا: الشروط المطلوبة للاستفادة من منحة الوفاة

يشترط المشرع الجزائري للاستفادة من منحة الوفاة المقررة لذوي حقوق المتوفى يكون هذا الأخير قد عمل خمس عشر يوما أو مائة ساعة أثناء ثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة¹

وهذا ما ورد في نص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83_11 سالف الذكر على أنه "ينشأ حق الاستفادة من رأس مال الوفاة إذا كان المؤمن له اجتماعيا قد عمل خمس عشر (15) يوم أو (100) ساعة أثناء الثلاثة (3) أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة."²

ثالثا: الإجراءات المطلوبة للحصول على المنحة الوفاة:

لا بد على ذوي الحقوق الذين يرغبون في الحصول على منحة الوفاة أن يستخرجوا من وكالة الضمان الاجتماعي والتي يتبع إليها المؤمن عليه المتوفى استمارة خاصة بذلك على أن يقوم بملاً بياناتهم ثم يرفق هذا الاستمارة بالوثائق التالية:

شهادة عائلية للحالة المدنية مؤشر على جانبها بالمعلومات المطلوبة بطاقة التقييم ، كشف آخر اجر شهري أو شهادة عمل إذا كان المتوفى متقاعد تقدم شهادة التقاعد والتي تصدر عن وكالة التقاعد التي يتبع لها.³

ثانيا الحق في الاستفادة من التعويضات

في حالة وقوع حادث للموظف العام نتج عنه وفاته فإن لذوي الحقوق الحق في التعويض عن الضرر المعنوي أو التعويض عن مصاريف الجنازة.

1_ التعويض المعنوي:

في حالة وفاة الموظف بسبب حادث عمل يمكن تعويض ذوي حقوقه لكل من أب أو أم أو أزواج وأولاد الضحية وذلك في حدود ثلاث أضعاف قيمة الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث وتجدد الإشارة أن الإحوة ليس لهم اي حق في التعويض عن الضرر المعنوي.

¹سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، طبعة جديدة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة الجزائر، 2018، ص205

² ينظر نص المادة 53 من القانون رقم 83_11 مصدر سابق ، ص 97_17

³ زيارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص 339_340

2_ التعويض عن مصاريف الجنازة:

يتم التعويض عن مصاريف الجنازة بخمسة أضعاف المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث ولو لأحد فقط من ذوي الحقوق سواء الزوج، أو الأب أو أم، وهذا ما جاء في الفقرة الأخيرة من المقطع السادس من ملحق القانون رقم 31/88 وبتالي يتم التعويض عن المصاريف الجنازة للشخص الذي تكفل بها.¹

كما أقر المشرع المصري أنه في حالة وفاة صاحب المعاش يوضع له نفقات الجنازة بواقع معاش شهرين بحد أدنى مقداره مائتا جنيه مصري ويتم ضدها للأرملة وإذا لم تجد تمنح للأرشد من الأبناء أو أي شخص أثبت قيامه بصرف مصاريف الجنازة.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري لم يخصص مبلغا لمصاريف الجنازة بل اكتفى بصرف المنحة الوفاة لذوي حقوق المتوفى لتؤدي الغرض من التأمين ضد وفاة لذوي حقوق المتوفى لتؤدي الغرض من التأمين ضد الوفاة والذي يتمثل في توفير الحماية التأمينية لهم حتى يساعدهم على قضاء حاجاتهم.²

أما في الحالة التي يكون الطلب رأسمال الوفاة مقدم من الأصول أو احدهما يجب أن تضاف وثيقة تثبت أن صاحب المعاش المتوفى كان متكفلا بهما، وشهادة الدخل في حالة ما إذا كان صاحب دخل أم عدم دخل.³

الفرع الثاني: الحق في الاستفادة من المعاش المنقول والآداءات العينية

أولاً: الحق في الاستفادة من المعاش المنقول.

لقد قضى المشرع الجزائري في نص المادة 30 من قانون التقاعد على أنه: " اثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول..."⁴

الفئات المستحقة للمعاش المنقول (ذوي الحقوق)

المقصود بذوي الحقوق الأشخاص الذين هم تحت كفالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته متى توافرت فيهم شروط استحقاق المعاش.¹

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 123

² زرارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص 335

³ زرارة صالح الواسعة، نفس المرجع، ص 333

⁴ ينظر نص المادة 30 من القانون 83_12 مصدر سابق، ص 04_18

والذي حددتهم نص المادة 31 من القانون 83_12 المتعلق بالتقاعد وهم كآلآي: زوج المؤمن له، الاولاد المكفولين، الأصول المكفولين.²

2_ شروط استحقاق ذوي الحقوق المعاش المنقول:

لقد اشترط المشرع الجزائري مجموعة من الشروط لاستحقاق المعاش المنقول لآبد أن تتوافر في المستحقين
أ_ بالنسبة للزوج المؤمن له:

وهم الزوج والزوجة سواء كانت واحدة أو أكثر ويتوقف وجوب الاستفادة من المعاش المنقول أن يكون زواجه شرعيا من المؤمن عليه أو صاحب المعاش كما يشترط المشرع الجزائري أيضا الاستحقاق الزوج للمعاش المنقول ان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يمكنه من الاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية أما إذا كان هذا النشاط لا يستوفي الشروط المنشئة لمزايا التأمين الوفاة ولا كفيه لقضاء حاجته فهو يستفيد من المعاش المستحق عن المؤمن عليه المتوفى بصفته ذات حق.³

ب بالنسبة للأولاد المكفولين

يشترط أن يكون أبناء المؤمن له اجتماعيا المتوفى المكفولين المولودين قبل وفاته أو خلال 305 يوم أي 10 أشهر و15 يوم بالتقريب التوالي:

أ_ الأولاد الذكور:

- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة ويزاولون دراستهم أو يتابعون تكويننا مهنيا في اطار عقود التمهين
 - الأولاد دون شرط السن الذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
 - الأولاد الذين يموتون في حالة علاج طبي قبل بلوغ سن 21 سنة يستمر الى غاية نهاية العلاج
- البنات: غير المتزوجات مهما كان بينهم كما يشترط الاستفادة من المعاش المنقول أن يكونوا دون دخل

ثابت⁴

¹ زيارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص332

² ينظر النص المادة 31 من القانون رقم 83_12، مصدر سابق، ص18

³ زيارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص333

⁴ بلارشيد، أقصاصي عبد القادر، مرجع سابق، ص12_11

ب_ بالنسبة للأصول

الأصول هم الوالدين حيث أقر لهم المشرع الجزائري الحق في الاستفادة من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفى وذلك حالة اذا كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى للمعاش المنقول.

أما أقر المشرع الجزائري لأصول زوج المؤمن عليه بالحق في الاستفادة من معاش منقول متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الأدنى للمعاش.

3 توزيع المعاش على المستحقين:

تختلف أنصبة المستحقين للمعاش المنقول باختلاف درجة قرابتهم من المؤمن عليه او صاحب المعاش على شكل التالي:

أ نصيب الزوج يختلف نصيب الزوج بحسب ما إذا كان مستحق آخر للمعاش وذلك وفق الحالات التالية:

_ الحالة الأولى: إذا لم يوجد بين ذوي الحقوق إلا الزوج يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ المعاش.¹

الحالة الثانية: إذا وجد الى جانب الزوج ذو حق آخر او احد الأصول فيكون نصيب الزوج الباقي على قيد الحياة من المعاش المنقول بنسبة 50% من المعاش المباشر ويقدر نصيب ذو الحق بنسبة 30%

الحالة الثالثة: في حالة وجود الى جانب الزوج اثنان من ذوي الحقوق سواء كانوا اولاد او أصول أو كلاهما معا فيتم تحديد مبلغ المعاش المنقول ب 90 % من المعاش المباشر، فيكون نصيب الزوج 50% فيحدد نصيب الاولاد والأصول بنسبة 40% ويقسم بينهم بالتساوي وهذا اما ورد في الفقرة 3 من المادة 34 من القانون 12/83 سالف الذكر.²

الحالة الرابعة: في حالة عدم وجود الزوج الى جانب ذوي الحقوق سواء الاولاد أو الأصول وكلاهما معا فيحدد مبلغ المعاش المنقول بنسبة 90 % من المعاش المباشر، ويقسم بينهم على النحو التالي:

- نسبة 45% من المعاش المباشر لكل ولد سواء ذكر أو أنثى في حدود اثنين

¹ زيارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص 335_336

² بلا رشيد أفضاصي عبد القادر، مرجع سابق، ص 113

- نسبة 30% للأصل أما في حالة وجود أكثر من اثنين من الاولاد والاصول فيقسم المبلغ بالتساوي على أن لا يتجاوز 90% من المعاش المباشر في جميع الأحوال.¹

ب نصيب أصول وأولاد المؤمن له:

في حالة عدم وجود زوج المؤمن له فإنه يتقاسم ذوي الحقوق الاخرين النسبة على النحو التالي:
يحدد مبلغ المعاش المنقول بنسبة 90% من المعاش المباشر، فتحدد نسبة 45% من المعاش للأولاد المكفولين و 30% للأصول، أما في حالة عدم وجود أصول فيقسم المعاش بين الأولاد بالتساوي أما في حالة اعادة زواج الزوج فإن المعاش الذي تحصل عليه يتم الغاءه ويقسم على الاولاد، وفي حالة وفاتها تقسم حصتها بين اليتامى المكفولين بالتساوي.²

ثانيا: الحق في الاستفادة من الأداءات العينية

يستفيد ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى من الأداءات العينية في إطار التأمين على الوفاة وفق الشروط والحالات المحددة قانونا³ والتي تضمن تغطيتها القانون رقم 83_11 المعدل والمتمم حيث نصت المادة 66 منه على ما يلي " يستفيد ذو الحقوق المؤمن لهم اجتماعيا من الأداءات المشار إليها في المادتين 8 و 26 أعلاه بالنسبة للزوج فقط وفي المادة 8 أعلاه بالنسبة للأولاد والأصول.⁴

من خلال استقراء المادتين 8 و 23 المذكورتين أعلاه يستفيد أولاد المؤمن له وأصوله من الأداءات العينية المقررة في باب التأمين على المرض بما تشمله تغطية للنفقات العلاجية والطبية والصيدلانية أو تعويض المصاريف التي تم انفاقها بمناسبةها.

أما بالنسبة لزوج المؤمن له المتوفى تستفيد من الأداءات العينية للتأمين على المرض اضافة الى ذلك تستفيد من الأداءات العينية في باب التأمين على الأولاد بما تشمله من تعويض المصاريف الطبية والعلاجية والتكفل بمصاريف الإقامة بالمستشفى أو تعويضها.⁵

¹ زيارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص336

² زيارة صالح الواسعة، نفس المرجع، ص337

³ قادية عبد الله بلفاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر_ المبادئ والاحكام، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2020، ص125

⁴ ينظر نص المادة66 من القانون رقم 83_11، مصدر سابق، ص9917

⁵ سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص204

وتجدر الإشارة أنه لاستمرارية استفادة ذوي حقوق المتوفى من الاداءات العينية للتأمين على المرض لابد من توفر شروط الآتية:

1_ لكي يثبت الحق في الاستفادة من الأداءات العينية لتأمين على المرض يجب على الزوج المؤمن له المتوفى التي لم تعيد الزواج والأصول المكفولين إذا كانوا لا يستفيدون من التأمينات الاجتماعية بفعل نشاطهم المهني الخاص

2 ان يكون الايتام المتكفل بهم قد استوفوا الشروط المطلوبة للاستفادة من التأمين على الوفاة أن لا يكون للايتام المتكفل بهم دخل اعلى من الاجر الوطني الادنى المضمون¹

المطلب الثاني: الأثار المترتبة على الوفاة المتعلقة بحادث عمل او مرض مهني

قد تؤدي إصابة الموظف العام سواء بسبب حادث عمل أو مرض مهني إلى وفاته مما يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية، ويقصد بالوفاة المتعلقة بحوادث العمل الوفاة التي يتعرض لها الموظف العام أثناء مزاولته لنشاطه وأدائه، أو نتيجة لذلك سواء كان ذلك في مكان الوظيفة داخلها أو خارجها.²

ومن خلال استقراء القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نجد أنه يعرف حادث العمل كم يلي " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.³

نفهم من هذا النص ان الإصابة التي يتعرض لها الموظف يجب ان تكون بدنية فقط الشيء الذي يقصى من هذا المفهوم الإصابة المعنوية أو النفسية مع العلم أنهما أمراض متوقعة في الوسط المهني.⁴

وقد نص المشرع الجزائري في المادة 09 من القانون رقم 11/83 على انه " يجب اعتبار الإصابة او الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته وغما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس.⁵

¹قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص126

² وسيلة معروف، مرجع سابق، ص32

³ ينظر نص المادة 6 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد 28 الصادرة بتاريخ 03 يوليو سنة 1983، ص1810

⁴ تغريببت رزيقة (الخطر المهني في القانون الجزائري) مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية،/ كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية 06000، الجزائر المجلد 05 العدد 02_2021، ص64

⁵ ينظر نص المادة 09 من القانون رقم 83_13 ، مصدر سابق، ص1810

ويتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري أكد على ضرورة اثبات الوفاة المتعلقة بحادث عمل، حيث يعتبر بصفة عامة كل حادث وقع في زمان ومكان العمل حادث العمل وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري اسقط الوفاة المتصلة بالحادث في حالة التي تطلب فيها هيئة الضمان الاجتماعي تشريح جثة الموظف ويفرض ذوو حقوقه ذلك¹، وهذا طبقا لنص المادة 11 من نفس القانون حيث نصت على أنه " يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث اذا اعترض ذوو حقوق المصاب لتشريح الجثة المطلوبة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي².

أما بالنسبة للوفاة المتعلقة بالمرض المهني فيقصد بها وفاة الناتجة عن تسربات او تفاعلات الموارد أو الروائح أو ما شابهها، والتي تتسبب في أعراض التسمم والتعفن والعلل، والتي يكون سببها مصدر مهني والمؤدية بدورها إلى الوفاة³.

لقد حاول المشرع الجزائري اعطاء تعريف للأمراض المهنية من خلال العوامل التي تسببها هذه الامراض، حيث أنه اكتفى بتبيان الأعراض التي تظهر في شكل تعفن أو اعتلال أو تسممات، حيث تسبب هذه الاعراض المرضية مصدر يشكل ضررا بطبيعته ويكون ذا مرجع مهني محض على أن هذه الأعراض تأخذ وصف الأمراض المهنية⁴.

هذا ما يؤكد القانون 83_13 سالف الذكر في المادة 63 منه ينصها على أنه " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض المخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم⁵.

تجسيدا لهذه المادة صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996، والذي بدوره حدد الأمراض المهنية في ثلاث مجموعات وفقا للمادة 5 منه، والتي تتمثل في ظواهر التسمم المرضية الحادة وفقا للمادة الجرثومية، الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة، وتجدر الإشارة أن هذه الأمراض المذكورة في الجدول

¹ وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 32_33

² ينظر نص المادة 11 من قانون 83_11، مصدر سابق، ص 1811

³ وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 34

⁴ دحمانى منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د.) في القانون، تخصص القانون الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019_2020، ص 47_48

⁵ ينظر نصوص المواد 63_64 من القانون 83_13، مصدر سابق، ص 1809

لم تذكر على سبيل الحصر، بل يمكن أن تضاف إليها قوائم امراض أخرى لتأخذ تكييف المرض المهني وذلك حسب تقدير وتخصص الأطباء.¹

بعد التأكد من صحة الإصابة سواء بجادث عمل او مرض مهني المتسببة في وفاة الموظف العام، فإنه ينشأ حق لوراثته في الحصول على التعويض عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيّلهم، إلا أن المشرع الجزائري لم ينض على الحقوق المترتبة على الوفاة المتعلقة بالمرض المهني صراحة وإنما اكتفى بتطبيق القواعد المتعلقة بجوّدات العمل على الأمراض المهنية² وذلك من خلال المادة 70 من القانون 13/83 المتعلق بجوّدات العمل والأمراض المهنية حيث جاء فيها " تطبق القواعد المتعلقة بجوّدات العمل على الأمراض المهنية.³

يتضح من هذا النص أن المشرع ربط المرض المهني بجوّدات العمل حيث يلحق تاريخ المعاينة الاولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث كما يلزم على الموظف أن يصرح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في اجل أقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الأولى للمرض وأدناه 15 يوماً.⁴ وبالتالي يتقرر لذوي حقوق الموظف المتوفى بسبب حادث عمل أو مرض مهني الحق في الاستفادة من رأسمال الوفاة الفرع الاول الى جانب حصولهم على ريع الوفاة (الفرع الثاني)

الفرع الأول: استفادة ذوي الحقوق منى رأسمال الوفاة:

يعتبر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة معيّلهم ضرر ما يلي، ينشأ لهم حق الاستفادة من رأسمال، الوفاة، وعليه فإننا نتناول في هذا الفرع ما يلي:

أولاً: ذوي الحقوق الذين يستفيدون من رأسمال الوفاة

لقد حددت المادة 30 من الأمر 17/96 المعدل للمادة 67 من القانون رقم 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية نتيجة حادث عمل أو مرض مهني وهم كما يلي:

1_ زوج المؤمن عليه:

غير أنه لا يحق له الاستفادة من أداءات عينية إذا كان يمارس نشاطاً مهنيًا بأجر.

¹ تغريت رزيقة، مرجع سابق، ص 66

² وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 74_76

³ ينظر نص المادة 70 من القانون 83_13، مصدر سابق، ص 1816

⁴ ينظر المادتين 72_73، من القانون 83_13، نفس المصدر، ص 1816

الأبناء المكفولين تحت سن 18 سنة وفق التنظيم الخاص بالضمان الاجتماعي¹ يعتبر الأبناء المكفولين أيضا الأبناء الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم اجر يقل عن نصف الحد الأدنى الوطني للأجور المضمون. الأبناء البالغون الذين تقل أعمارهم عن 21 عاما والذين يتابعون دراستهم، وفي حالة بدء العلاج الطبي قبل سن الحادية والعشرين لا تؤخذ الحالة العمرية قبل نهاية العلاج في الاعتبار. الأبناء المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون والإناث بدون دخل بغض النظر عن سنهم . الاولاد بغض النظر عن أعمارهم غير قادرين على ممارسة أي نشاط مدفوع الاجر بسبب اعاقاة أو مرض مزمن.

يعتبر أصول المؤمن عليه أو أصول زوجته المكفولين، عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية الحد الأدنى لمبلغ المعاش التقاعدي.²

وبناء على ما تقدم فإنه في حالة وفاة الموظف العام بسبب الحادث عمل أو مرض مهني، يستحق ذوي حقوقه أن تم بينهم منحة الوفاة من جهة وريع الوفاة من جهة اخرى وهذا ما سيتم شرحه.

ثانيا: الأساس القانوني للاستفادة من منحة الوفاة والهدف من تقريرها

1 الأساس القانوني للإستفادة من منحة الوفاة

يستحق ذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية منحة الوفاة وهذا ما أورده المادة 52 من القانون رقم 83_13 سالف الذكر، حيث نصت على أنه إذا انتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفق الشروط المنصوص عليها في الموارد 48 و49 و50 من القانون رقم 83_11..³ من خلال الرجوع الى الموارد المذكورة في المادة اعلاه يتضح ما يلي:

يدفع رأسمال الوفاة الى ذوي حقوق المتوفى، وهذا طبقا لنص المادة 49 من القانون رقم 83_11 سالف الذكر، حيث نصت على أنه يدفع رأسمال الوفاة لذوي حقوق المتوفى كما حددتهم المادة 67 من هذا القانون.⁴

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، طبعة 2013، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2013

² سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع السابق ، ص 93_94

³ ينظر نص المادة 52 من القانون 83_13، مصدر سابق، ص 1815

⁴ ينظر نص المادة 49 من القانون 83_11، مصدر سابق

يقدر مبلغ رأسمال الوفاة 12 مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا للسنة السابقة يدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة الى ذوي الحقوق، وفي هذه الحالة يمنع الجمع بين المنحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية، فليس من حق ذوي الحقوق أن يطالبوا بمضاعفة دفع الرأسمال الوفاة، لأن القانون منع الجمع بينهما حتى لا يتلقى ذوي الحقوق نفس الحق بشكل مضاعف.¹

أما في حالة وفاة الموظف نتيجة حادث عمل أو مرض مهني وهو يستفيد من ريع العجز، فإنه نجد تفسير لها في نص المادة 9 من القانون رقم 83_13 سالف الذكر، والتي تعتبر أن الوفاة التي تحدث في وقت بعيد عن ظرف الحادث أو أثناء العلاج ناتجة عن العمل.

وعليه، فقد تتفاقم اصابات المصاب او تسوء حالته الصحية نتيجة وقوع حادث عمل أو مرض مهني قد يؤدي بحياته في هذه الحالة، وقد يكون أيضا بسبب تدهور حالة الشخص المصاب لسبب لا علاقة له بالحادث أو المرض الذي حصل له، لكن خلال هذه الفترة كان يتلقى ريع مقابل لنسبة عجزه.²

وفي هذه الحالة يحسب الاجر المرجعي لريع وفق لنص المادة 51 من القانون رقم 83_11 السالف الذكر التي تنص على أنه " يستفيد ذوي الحقوق صاحب معاش العجز، أو المعاش التقاعد المسبق، أو ريع حادث عمل الموافق لنسبة عجز عن العمل تساوي 50% على الأقل، كما هي محددة في المادة 67 من هذا القانون، ضمن الشروط المنصوص عليها في المادتين 49_50 أعلاه من رأسمال الوفاة يساوي مبلغه المبلغ السنوي لمعاش العجز أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل.³

يتضح من النص السابق 51 اعلاه ان المشرع أكد على أنه لا يستفيد من منحة الوفاة الموظف أو العامل الذي توفي جراء حادث العمل بل يستفيد منها حتى ذوي حقوقه المصاب بمعاش العجز المتوفى أو ذوي حقوق الذي يستفيد من معاش التقاعد، أو معاش التقاعد المسبق.⁴

وتجدر الإشارة أن المشرع لم يذكر الوفاة نتيجة عن المرض المهني بالرغم من ان هذا الأخير قد تترتب عنه الوفاة، لكن حسب نص المادة 70 من القانون رقم 83_13 فإن منحة الوفاة يستفيد منها الموظف أو

¹ دحمانى منال ، المرجع سابق ، ص201_202

² دحمانى منال، نفس المرجع، ص203

³ ينظر نص المادة 51 من القانون 83_11، مصدر سابق

⁴ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص97

العامل المتوفى في جراء مرض مهني،¹ حيث نصت على أنه "تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و72 أدناه".²

يتضح من النص المادة 70 أعلاه أن المشرع ربط المرض المهني بحدوث عمل مع بعض التحفظات، حيث ألحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، إضافة الى ذلك ألزم العامل أو الموظف بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يوما، وبعد التأكد من صحة الإجراءات وتوفر الشروط المطلوبة يمكن لذوي الحقوق المتوفى نتيجة مرض مهني من نفس الحقوق التي يمكن لذوي حقوق المتوفى نتيجة حادث عمل.³

الهدف من تقرير منحة الوفاة

يهدف المشرع الجزائري من خلال منحه لذوي الحقوق منحة الوفاة الى تحقيق الحماية الاجتماعية لذوي حقوق المتوفى المؤمن له اجتماعيا، خاصة أن الوفاة تؤدي الى عدم استمرار العلاقة الوظيفية مع ذوي الحقوق وذلك بالنظر الى مسألة الاعتبار الشخصية عند القيام بالوظيفة، وتجدد الإشارة أن هذا الحماية تستمر قوتها من مبادئ الضمان الاجتماعي، مما يضمن استمرارية تكفل المؤمن له بأسرته ولو بعد وفاته مما يعمل على توفير الأمان وازالة الخوف من بال المؤمن له وذوي حقوقه.⁴

الفرع الثاني: استفادة ذوي الحقوق من ريع الوفاة

إضافة الى استفادة ذوي الحقوق المتوفى نتيجة حادث عمل أو مرض مهني من رأسمال الوفاة، قرر لهم المشرع الجزائري حق الاستفادة من ريع الوفاة، سواء توفى فور حادث العمل أم خلال استفادته من ريع على أساس العجز الدائم⁵، حيث تنص المادة 53 من القانون رقم 83_13 سالف الذكر على أنه " اذا اسفرت الوفاة عن الحادث، يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من القانون رقم 83_12 وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة.

ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول، ويدفع الامتياز الأكثر نفعا⁶

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص97

² ينظر نص المادة 70 من القانون رقم 83_13، مصدر سابق، ص18_16

³ وسيلة معروف، مرجع سابق، ص76

⁴ بلارشيد، أقصاصي عبد القادر، مرجع سابق، ص11_15

⁵ علي محسن شذان، أحكام التعويض عن اصابات العمل دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 سنة 2015_2016، ص227

⁶ ينظر نص المادة 53 من القانون رقم 83/13، مصدر سابق، ص18_15

يتضح من النص السابق أن يوجد ريع يتم اعتماده لذوي حقوق المتوفى في حالة حصول الوفاة فور حادث العمل أو ظهور المرض المهني، ولتفاصيل أكثر حول هذا الريع يتم التطرق الى العناصر التالية:

أولا المستفيدين من ريع ذوي الحقوق:

— الزوج ولو كان يمارس نشاطا مهنيا ومهما كان سنه أما في حالة تعدد الأراامل يتم تقسيم الريع بينهم بالتساوي.

— الأولاد الذين هم على عاتق المتوفى، وكذلك الأبناء المولودون في أجل أقصاه 305 ايام تابع لتاريخ الوفاة.

الأصول مهما كان سنهم والذين هم على عاتق المتوفى، بشرط أن لا يكون لهم مردود سنوي يتجاوز الأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

ولتحديد قيمة الريع الذي يستفيد منه ذوي الحقوق لا بد من تحديد النسب القانونية لكل منهم وتحديد ما هو الأجر المرجعي الذي يتخذ لحساب القيمة النقدية لحساب الريع.²

ثانيا نسب استفادة ذوي الحقوق من ريع الوفاة

من خلال استقراء نص المادة 34 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد سالف الذكر فإن الريع الخاص بحادث عمل أو مرض مهني يتم تقسيمه بين ذوي الحقوق كما تم تحديدهم في المادة 57 من القانون رقم 83_11 سالف الذكر، فإنه يتم حسب النسب التالية:³

— في حالة عدم وجود الاولاد او احد الاصول يتلقى زوج المتوفى نتيجة حادث عمل أو مرض مهني نسبة 75% من مبلغ الريع الخاص بالهالك.

— في حالة وجود ذو حق أو أحد الأصول الى جانب الزوج فإنه يتم تحديد مبلغ المعاش أو الريع المنقول للزوج بنسبة 50% من الريع المنقول ونسبة 30% لذوي الق الآخر.

في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق سواء أولاد أو أصول أو الكل معا الى جانب الزوج، يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر.

¹ علي محسن شذان، مرجع سابق، ص203

² دحمان منال، مرجع سابق، ص203

³ دحمان منال، مرجع سابق، ص203

في حالة عدم وجود زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرين معاشا يساوي 90% من مبلغ معاش الهالك وذلك كما يلي:

__ نسبة 45% من المعاش أو ربع اذا كان ذو حق من أبنائه المكفولين.

__ نسبة 30% من المعاش أو ربع، إذا كان ذو الحق من أصوله المكفولين.¹

وتجدر الإشارة أنه لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك، وفي حالة تجوز مجموع المعاشات هذه النسبة فإنه يجزي تخفيض مناسب على المعاشات وطبقا لنص المادة 55 من القانون رقم 83_11 سالف الذكر فإنه يتم تقسيم الربع بين ذوي الحقوق كما يلي:

في حالة تعدد الأراامل يقسم المعاش أو الربع بينهم بالتساوي.

في حالة توفي زوج، يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوي.²

¹ علي محسن شذان، مرجع سابق، ص 228

² زرارة صالحى الواسعة، مرجع سابق، ص 65_66

ملخص الفصل الأول:

من خلال ما تقدم عرضه في هذا الفصل يتضح أنه بعد صدور قرار الإنهاء التام لخدمة الموظف العام بالطريق العادي سواء، كان بصفة ارادية بإحدى الحالتين الإحالة على التقاعد أو الاستقالة وإما بصفة غير إرادية كالوفاة لإ أنه يترتب عليه عدة اثار قانونية تؤثر على المركز القانوني للموظف

فبالنسبة للأثار القانونية المترتبة عن قرار الإحالة على التقاعد تتمثل في إنهاء خدمة الموظف العام إنهاء تاما مما يؤدي الى فقدان صفته كموظف ثم تقطع حقوقه المالية المرتبطة بالعلاقة الوظيفية لتحل محلها حقوق مالية اخرى وهي الحق في الاستفادة من معاش التقاعد كما يبقى محتفظا ببعض الواجبات المهنية كالالتزام المهني .

أما بالنسبة للأثار القانونية المترتبة عن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية تم تصنيفها الى آثار ادارية واخرى مالية، فتتمثل الأثار الإدارية في فقدان صفة الموظف غير أنه يمكن للموظف المستقبل المشاركة في مسابقات التوظيف من جديد، إلا انه يمكن للموظف المستقبل المشاركة في مسابقات التوظيف من جديد، إلا أنه يبقى محتفظا بواجب السر المهني، أما الحقوق المالية تتمثل في فقدان جميع حقوقه المالية المرتبطة بوظيفته لاسيما حقه في الراتب وفي المقابل يمنح له الحق في استحقاق معاش التقاعد والتعويض عن الذهاب الإرادي اضافة الى منحة فقدان الخدمة

وبما أن الوفاة تعتبر سبب من أسباب الانتهاء التام لخدمة الموظف العام فإنه يترتب عليها عدة أثار قانونية تتمثل في فقدان صفة الموظف، وتوقيف راتبه، كما تمتد هذه الأثار لتشمل ذوي حقوقه من خلال استفادتهم من منحة وفاة أو ربع الوفاة سواء كانت، وفاة طبيعية ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني.

الفصل الثاني

الأثار القانونية لقرار النهاية غير العادية لخدمة الموظف العام

ان نهاية خدمة الموظف العام بصفة غير عادية تعني انقضاء الرابطة الوظيفية بصورة نهائية مع الإدارة المستخدمة وفق حالات غير عادية تطراً على مسيرة الموظف نتيجة للمسألة التأديبية بسبب ارتكابه أخطاء مهنية أو بسبب متابعة جزائية وتمثل هاته الحالات في العزل والتسريح

كما يمكن إنهاء خدمة الموظف العام بصفة غير عادية بحالات غير تأديبية تتمثل في فقدان الحقوق المدنية وكذلك فقدان بالجنسية الجزائرية أو التجريد منها وبعد أن تنتهي الرابطة الوظيفية لأي سبب من الأسباب سالفه الذكر يترتب عنها عدة أثار قانونية

فمن اجل توضيح هذه الأثار قسمنا هذا الفصل الى مبحثين اذا تناولنا في المبحث الأول: الأثار القانونية المترتبة على العزل والتسريح

أما المبحث الثاني وسنتطرق الى الأثار القانونية المترتبة على فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها وفقدان الحقوق المدنية.

المبحث الأول: الآثار القانونية المترتبة على العزل و التسريح

يعتبر كل من العزل والتسريح من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية نهاية غير عادية لأن كلاهما يمثل عقوبة تأديبية، مما يترتب عليها عدة آثار قانونية¹.

ولدراسة هذه الآثار بالتفصيل، سيتم التطرق في هذه المبحث إلى الآثار القانونية المترتبة على العزل كمطلب أول ومن آثار القانونية المترتبة على التسريح كمطلب (ثان).

المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة على العزل.

يعرف العزل على أنه: "إجراء إداري تأديبي أو عقوبة تأديبية استيعادية توقفها السلطة المختصة بالتعيين ضد الموظف المرتكب لمخالفة إهمال المنصب دون تمكينه من الخدمات التأديبية، مما يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية وفقدان صفة الموظف، التي لا يمكن أن يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية"².

يتضح من خلال هذا التعريف أن العزل يعد إجراء إداري أو عقوبة تأديبية ينتج عنها إنهاء العلاقة الوظيفية.

أما بخصوص المشرع الجزائري فلم يعرف العزل في الأمر 03/06 سالف الذكر

كما لم يعرفه في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب³، لكنه تطرق إليه ضمن نصوص المواد 184 و 185 و 216 من الأمر 03/06 سالف الذكر، حيث جاءت المادة 184 والمادة 185 ضمن الباب السابع المتعلق بالنظام التأديبي، في فصله الثالث المعنون بالأخطاء المهنية، وتقع المادة 216 ضمن الباب العاشر بعنوان إنهاء الخدمة .

¹ - فاطمة الزهرة جدو إيمان العيداني ، سلطنة مكفالي ، مرجع سابق ص 131.

² بدري مباركة (عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري) مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية. جامعة مولاي طاهر – سعيدة المجلد 5 العدد 1 – سنة 2020 ص 131 .

³ - المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يصنف العزل ضمن العقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من نفس الأمر¹.

حيث نصت المادة 184 من الأمر 03/ 06 سالف الذكر على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما (15) متتالية على الأقل, دون مبرر مقبول. تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب, بعد الاعذار". و أضافت المادة 185 من نفس الأمر: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة لا لتسريح آ أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية².

فيتضح من خلال المادتين المذكورتين أعلاه أن العزل إجراء اداري و عقوبة تأديبية في آن واحد، غير أنه يرجح تكييفه بالعقوبة نظرا إلى الآثار التي يترتبها عزل الموظف من إنهاء خدمته بصفة نهائية وحرمانه من الحق في التوظيف من جديد في الوظائف العامة، خاصة أن المشرع الجزائري قد جمع بين العزل والتسريح من حيث الآثار، ويرجع سبب تشدده في ذلك حتى لا يمكن للموظف الذي أهمل منصبه الاستفادة من إهماله³.

ومن خلال استقراء نص المادة 184 المذكورة أعلاه تتمثل شروط العزل في غياب الموظف عن العمل على أن يكون هذا الغياب لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية وأن يكون للموظف المتغيب عذر مقبول، كما اشترطت صراحة اعدار الموظف المتغيب يكون قبل الشروع في إجراءات العزل والتي تتمثل فيما يلي :

- توجيه الإدارة اعدار للموظف المتغيب خلال يومي عما متتاليين .

- تتخذ سلطة التعيين في الإدارة العمومية التي يتبعها الموظف المتغيب قرار توقيف راتبه ثم إصدار قرار عزله في ظرف ثمانية أيام من توقيفه⁴.

¹مقيمي ريمة (النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب) مجلة دفاتر السياسة و القانون , جامعة 08 ماي 1945 قالمة , الجزائر المجلد 13 العدد 01 سنة 2021 ص 153 .

² - ينظر المادتين 184 و 185 من الأمر 03-06 مصدر سابق ص 58 .

³ - خالد سرياح عبد الهادي درار (الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل) مجلة القانون العام الجزائري و المقارن , كلية الحقوق و العلوم السياسية - جامعة جيلالي لبياس - سيدي بلعباس - المجلد الخامس , العدد الأول 2019 ص 124 .

⁴ - بوطبة مراد , مرجع سابق , صمن 641 إلى 643 .

- وبناء على متقدم فان العزل يعد من عقوبة تأديبية وحالة من الحالات التي يترتب عنها الإخراج النهائي للموظف العام من خدمته وحرمانه من وظيفته بصورة نهائية¹.

وبعد أن تنتهي خدمة الموظف العام بسبب العزل باعتباره حالة من حالات القانونية لإنهاء العلاقة الوظيفية انهاء تاما يترتب أثارا قانونية تمس العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة، غير أن تأثيرها يكون بشكل كبير وبارزا على الموظف العام باعتبار هذا الأخير الطرف الضعيف في العلاقة الوظيفية، وتجدر الإشارة أن العزل لا يترتب أثاره إلا بعد صدور القرار الإداري المتضمن العزل من الجهة المختصة بإصداره .

بناء على ما تقدم، سيتم التطرق في هذا المطلب إلى الآثار الإدارية المترتبة على العزل (فرع أول) ومن ثم التطرق إلى أثار المالية المترتبة على العزل التي تمس راتب الموظف العام، ومعاشه وحقوقه المالية التي اكتسبها بموجب قرار تعيينه في الوظيفة العمومية (فرع ثان)².

الفرع الأول: الآثار الإدارية المترتبة على العزل

يترتب على العزل عدة أثار إدارية بالنسبة للموظف تؤثر على مركزه القانوني وتمثل أساسا في :

أولا: فقدان صفة الموظف وعدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية .

1-فقدان صفة الموظف

معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية جاءت لتشير إلى الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام أي إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة الإدارية التي ينتمي إليها، وهي الأسباب التي تكاد تجمع أغلب التشريعات المنظمة للوظيفة العامة، على أنها للموظف العام صفته الوظيفية فتصبح بذلك الوظيفة التي كان يشغلها شاغرة، فيجوز شغلها بالتعيين أو الترقية لأن فقدان الموظف لصفته نتيجة طبيعية لانقطاع العلاقة التي تربطه بالإدارة التي ينتمي إليها³.

¹ - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الفرنسي و الانجليزي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2004 ص 201.

² -سلطاني ليلة (العزل حالة من حالات الانهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الادارة و الموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر) مجلة القانون العام الجزائري (مجلة القانون العام و المقارن، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس - سيدي بلعباس، المجلد الخامس، العدد الثاني 2019 ص 72/71 .

³ - فلاح هيبه، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر فرع الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2019-2020 ص 61.

ومنه يترتب على العزل كحالة من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية، انتهاء تاما فقدان الموظف المعزول لصفته كموظف عام، و يلاحظ أنه عندما يفقد الموظف المعزول صفته، فانه يصبح خارج إطار مساره الوظيفي وبالتالي يفقد جميع الحقوق التي حولتها له صفته الوظيفية، إلا في حدود الحقوق التي اكتسبها قبل العزل¹. وما يؤكد على هذا الأثر نص المادة 216 من الأمر رقم 03/ 06 سالف الذكر حيث تنص على أنه:

"ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عنالعزل....."².

وعمقتصي هذا النص القانوني لا يفقد الموظف صفته إلا بتوافر شرطين :

الشرط الأول : أن يكون إنهاء العلاقة الوظيفية انهاء تاما، لأن الإنهاء المؤقت للعلاقة الوظيفية لا يفقد للموظف صفته كالاتياداع مثلا .

الشرط الثاني: وجود حالة من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية كالعزل مثلا وبالتالي يترتب على فقدان الموظف المعزول لصفته حرمانه من جميع الوسائل تشير إلى صفته كموظف كالبطاقة المهنية أو الوسائل التي يستعملها في أداء مهامه.³

2-عدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية:

لقد أورد المشرع الجزائري في نص المادة 185 من الأمر رقم 03 / 06 سالف الذكر ما يلي: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."⁴

تأسيسا على نص المادة 185 السابقة الذكر يتضح أن العزل كعقوبة تأديبية ينتج عنها حرمان الموظف من الحق في التوظيف من جديد في أسلاك الوظيفة العمومية.⁵

وعليه فان العزل يعتبر من أخطر العقوبات التأديبية لما يترتب عليه من عواقب على الموظف و التي تتمثل في منعه من التوظيف مجددا حيث جاء في المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/02/10 والمتعلق بحالات الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بأنه: "لا يمكن

¹- سلطاني ليلة، مرجع سابق ص 72

²-ينظر نص المادة 216 من الأمر 03/06 مصدر سابق ص 68.

³- بوطبة مراد ، مرجع سابق ص664.

⁴-ينظر نص المادة 185 من الأمر 03/06 مصدر سابق ص 58.

⁵-بلورنة أحسن، مرجع سابق ص210.

للموظفين المعزولين الترشح لتوظيف جديد في وظيفة عمومية، حيث يشكل العزل بسبب التخلي عن المنصب من حيث المبدأ قطعاً لعلاقة العمل بصفة منفردة و دون إشعار مسبق¹.

وتجدر الإشارة أن ذات المنشور المذكور أعلاه قد ذكر استثناء مفاده أنه إذا كان سبب ترك الوظيفة هو القوة القاهرة، فيمكن للموظف الذي تم عزله أن يرشح نفسه للتوظيف مجدداً وذلك بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية².

على هذا النحو، يستبعد الموظف المعزول من التوظيف مدى الحياة، وهو حكم صارم لأنه يقضي على حق يكفله الدستور وهو حق المواطن في تولي الوظائف العمومية، وكان من الأنسب أن يمنح الموظف من التوظيف لمدة معينة فقط.

ولعل مبرر صرامة هذه العقوبة وما ينتج عنها من عدم القدرة على العودة للوظيفة العمومية من جديد هو إهمال الموظف لمنصبه دون إذن مسبق أو غير قانوني ويكون سببه عدم تقديره لما قد ينتج عن انقطاعه عن عمله من تعطيل سير العمل في الجهة التي يعمل بها، لذلك لم يجعل مثل هذا الانقطاع سبب لاستجوابه التأديبي بل جعله سبباً لحرمانه من وظيفته وعدم قدرته على القيام بها مرة أخرى³.

وهذا على عكس العون المتربص المعزول الذي يحرم من الحق في التوظيف من جديد لمدة ثلاث سنوات من تاريخ تبليغه بقرار عزله، وبعد أن تنتهي تلك المدة أي ثلاث سنوات يمكن له أن يرشح نفسه للالتحاق بالوظائف العمومية من جديد⁴.

وهذا ما أورده المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 322 / 17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية في نص المادة 30 حيث جاء فيها ما يلي: " لا يمكن المتربص

¹-مكي عمام (ضمانات عزل الموظف نتيجة اهمال المنصب بموجب القانون الجزائري).جامعة جيلالي اليابس، المجلد الخامس، العدد الأول 2019ص110.

²-عمار بوضياف، مرجع سابق، ص167.

³-فلاح هيبية، مرجع سابق، ص56.

⁴-عمار بريق (عزل الموظف العمومي في الجزائر) مجلة الدراسات القانونية المقارنة كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس، المجلد 07 العدد02-2021)ص403.

الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات.¹

ثانيا : إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول.

بالرجوع إلى الأمر 03 /06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجد أنه لم يتطرق إلى موضوع إعادة إدماج الموظف المعزول، لكن من خلال استقراء المرسوم التنفيذي رقم 321 /17 المؤرخ في 11/02، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب نلاحظ أنه نص صراحة في نص المادة 14 منه على أنه : " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة.... في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي".²

يتضح من خلال نص المادة المذكورة أعلاه أنه يمكن إعادة إدماج الموظف الذي صدر في حقه قرار العزل من قبل السلطة المختصة بإلغاء قرار العزل. وهذا يعتمد على عدة شروط يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

- يشترط على الموظف المعزول أن يقدم المبرر المقبول خلال أجل شهرين ويجب أن يكون هذا المبرر مرتبطا بحالة المانع أو القوة القاهرة.

- على الإدارة المختصة القيام بدراسة المبررات والتأكد من صحة المعلومات وصحة المستندات التي قدمها الموظف الذي صدر في حقه قرار العزل.

- الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والأخذ برأيها في موضوع إعادة إدماج الموظف المعزول، لأنه يعد من الضمانات التي أوجدها المشرع لتفادي تعسف السلطة المحول لها صلاحية التعيين إذا تقدم لها الموظف المعزول من أجل إعادة إدماجه.³

¹- ينظر نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر ص 12.
²- ينظر نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 مصدر سابق ص 12.
³- عمار بريق، مرجع سابق، ص 402-403.

ثالثا: شطب اسم الموظف من قائمة المستخدمين.

من خلال استقراء المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر نجد أنه ألزم الإدارة بتبليغ الاعذار إلى الموظف الذي تغيب عن منصب عمله على أن يكون هذا التبليغ شخصيا عن طريق رسالة ضمن طرف موصى عليه سواء عن طريق البريد أو أي وسيلة قانونية منصوص عليها بموجب القانون مع إشعار بالاستلام، كما ألزم الإدارة بإحاطة الموظف علما في تلك الرسالة بالنتائج أو الإجراءات التي سيواجهها في حالة عدم التحاقه بمنصبه الوظيفي، ومن بين هاته العواقب الشطب من قائمة تعداد الموظفين ونتيجة لتصرفه في التغيب عن منصب عمله فإنه لا يمنح له أي ضمانات من ضمانات التأديبية¹.

وهذا وفقا لأحكام المادة 06 الفقرة الثانية من المرسوم رقم 17-321 سالف الذكر، حيث جاء فيها ما يلي: "... يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الاعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله."²

وتجدر الإشارة أنه في بعض الحالات قد يرفض الموظف التوقيع على أنه قد استلم الإشعار، لأن هذا الأخير دليلا على احترام الإدارة لإجراءات التبليغ والاعذار الذين تم النص عليهما بموجب المنشور رقم 1024 المؤرخ في ديسمبر 1993، فان رفض الموظف التوقيع على هذا الإشعار يعرقل استكمال إجراءات العزل، وهذا ما جعل المديرية العامة للتوظيف العمومية المراسلة رقم 672 المؤرخة في 01 جويلية 2007 و المراسلة رقم 893 المؤرخة في أكتوبر 2015.

والتي نصت من خلالها على متابعة إجراءات العزل بعد استلامها للإشعارات بالاستلام من مصالح البريد على أن يكون مدون على هاته الإشعارات ملاحظات يرفض الاستلام من الموظف المتغيب³. وبعد شطب الموظف من تعداد الموظفين بعد صدور قرار العزل في حقه، تقوم الإدارة العمومية التي يتبعها بتحرير المنصب الوظيفي الذي كان يشغله و بالتالي يصبح منصبا شاغرا يمكن استغلاله في التوظيف حيث يتم إدراجه ضمن الوظائف الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية⁴.

¹ -بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري مرجع سابق ص 140.

² -ينظر نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 مصدر سابق ص11.

³ - بوشيبة طاهر، مرجع سابق ص 251-252.

⁴ -بوطبة مراد، مرجع سابق ص 671.

رابعاً: مدى استمرار الحقوق و الواجبات الوظيفية .

لم يتطرق المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/ 06 هذا الموضوع، إلا أنه نص صراحة على زوال صفة الموظف العام المعزول بمجرد نهاية الرابطة الوظيفية، وبالتالي يفقد كل الحقوق ويتحلل من الواجبات التي كان يتمتع بها بصفته موظف عام وهو ما يتم توضيحه فيما يلي ¹.

1- مدى استمرار الحقوق الوظيفية للموظف المعزول :

بما أن الصفة الوظيفية هي التي تحول للموظف العام التمتع بالحقوق المرتبطة بوظيفته فانه من الطبيعي، أن يفقد هذه الحقوق بمجرد فقدانه لصفته الوظيفية بسبب العزل باعتباره سبب من أسباب إنهاء الخدمة انهاء تاماً وبالتالي يحرم من التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الأمر 03/06 سالف الذكر، وخصوصاً الحق في الراتب، لأنه بمجرد انتهاء خدمة الموظف بسبب عزله يلغى منصبه المالي والإداري ويشطب من قائمة تعداد المستخدمين بالإدارة التي كان ينتمي إليها ².

2- مدى استمرار الواجبات للموظف المعزول :

المبدأ العام أنه مجرد انتهاء خدمة الموظف العام بسبب عزله يتحلل من كافة الالتزامات و الواجبات التي كان ملتزماً بتنفيذها بصفته موظف عام إلا ما نص عليه القانون وفق شروط معينة.

ومن خلال استقراء الأمر 03/06 سالف الذكر نجد أنه لم ينص على التزام الموظف المعزول بالواجبات التي كان يلتزم بها قبل عزله من وظيفته، إلا أنه من خلال الرجوع إلى بعض القوانين الأساسية الخاصة بنجدها تنص على استمرار الموظفين بالالتزام بواجب السر المهني حتى بعد تركهم لخدمتهم فمثلاً ألزم القانون الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية على استمرارهم بالالتزام بواجب السر المهني، بعد انتهاء العلاقة الوظيفية ³، فيحضر على الموظف بعد تركه وظيفته إنشاء الأسرار أو البوح بالمعلومات الرسمية التي قد اطلع عليها أثناء أداء مهام وظيفته إلا إذا تم الترخيص له بذلك وإلا تعرض للعقوبات في حالة إخلاله أو مخالفته لواجب السر المهني ⁴.

¹-فلاح هيبية، مرجع سابق ص57.

²-سلطاني ليلة، مرجع سابق ص 73.

³-بيوطبة مراد، مرجع سابق، ص668.

⁴-محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان 2007، ص321.

وبذلك يكون الموظف المعزول الذي أحل بواجب السر المهني عرضة للتأديب، لأن هذا الواجب يشكل مساسا بكرامة الوظيفة العامة ومقتضياتها، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق غاية المشرع من التأديب وهي تأمين انتظام المرافق العامة وسيرها، والذي يحدد إذا كان هذا الفصل يشكل خروجاً على مقتضيات أعمال الوظيفة أو يشكل إخلالاً بكرامتها وهو السلطة التأديبية¹.

وتجدر الإشارة أنه لا يتم إعفاء الموظف من التزامه بالمحافظة على السر المهني إلا باستثناء الحالات المنصوص عليها قانوناً، ولا يستثنى من هذا الحظر المنصوص عليه في المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية إلا في حالة موافقة السلطة المحول لها صلاحية التعيين على أن تكون الموافقة خطياً².

وهذا ما أكدته المادة 48 من الأمر 06 / 03 سالف الذكر على أنه: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة³. وبالتالي فالموظف المعزول ملزم بكتمان السر المهني لتفادي إلحاق الضرر المادي أو المعنوي بالإدارة التي كان ينتمي إليها، لهذا لا يجب عليه أن يحاول إفشاء أو الإدلاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفية بأية وسيلة اتصال إلا إذا كان مرخص له كتابة بذلك من رئيسه المختص، كما يؤدي الإخلال بهذا الالتزام إلى قيام المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية للموظف المرتكب لخطأ إفشاء السر المهني ويتعرض للعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات الجزائري⁴.

حيث نصت المادة 301 منه على أنه: "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء والجراحون والصيدال والقابلات وجميع الأشخاص المؤمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلي بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك...."⁵.

¹- إبراهيم السقا، العزل الوظيفي بين السلطة و الأحكام التأديبية (ضمانات التحقيق و المحاكمة) الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية 2017 ص 4-5.

²- أحمد بوضياف، مرجع سابق ص 22.

³- ينظر نص المادة 48 من الأمر 03-06 مصدر سابق ص 26.

⁴- بلملياني يوسف، مرجع سابق ص 419-420.

⁵- ينظر نص المادة 301 من الأمر 156-66 المعدلة بالقانون رقم 82-04 مصدر سابق.

الفرع الثاني : الآثار المادية المترتبة على العزل

إضافة إلى الآثار الإدارية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف يترتب عليه أيضا آثار مادية تتعلق بالجانب المالي للموظف، تمس حقوقه المالية ومعاشه وراتبه التي قد اكتسبها بموجب قرار تعيينه في الوظيفة وهي كما يلي :

أولا: عدم التمتع بحق الراتب :

يترتب على قرار نهاية خدمة الموظف العام بسبب العزل من الناحية المالية توقيف صرف راتبه، و بالتالي لا تتحمل ميزانية الإدارة التي ينتمي إليها دفع راتبه، ويكون ذلك بإصدار شهادة تتضمن توقيف الراتب من مصالح المالية والميزانية، ويسري هذا الأثر بداية من تاريخ إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة التي ينتمي إليها، وهذا استنادا إلى القاعدة الراتب مقابل العمل، حيث لا يمكن منح راتب لموظف عن فترة لم يعمل خلالها¹. وهذا ما أكدته المادة 207 من الأمر 03 / 06 سالف الذكر حيث نصت على أنه : " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى عن فترة لم يعمل خلالها... " ².

كما نص المرسوم التنفيذي رقم 17 / 321 صراحة في المادة 10 منه : " في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الاعذارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيرة ³.

وعليه يتضح من مضمون هذا النص القانوني أن الموظف الذي لم يلتحق بمنصبه بالرغم من صحة تبليغ الاعذارين فإنه يفقد حقه في الراتب وتجدر الإشارة أن المنصب المالي للموظف المعزول يبقى شاغرا خلال أجل شهرين وذلك من تاريخ تبليغ قرار العزل ⁴.

وهذا وفقا لأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17 / 321 سالف الذكر حيث نصت على أنه : " ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تكلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ تبليغه .

¹ - بوظبة مراد ، مرجع سابق ص 60.

² - ينظر نص المادة 207 من الأمر 03-06 مصدر سابق ص 65.

³ - ينظر نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 مصدر سابق .

⁴ - بلال بلغالم (قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية) مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة (الجزائر) المجلد 10، العدد 02 سبتمبر 2019، ص 680.

لا يمكن شغل المنصب المالي شاغر بعد عزل المعني , خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة¹ . ويرجع سبب منع المادة 13 المذكورة أعلاه من التصرف في المنصب المالي شاغر بعد عزل الموظف وبقاءه شاغرا خلال شهرين إلى إمكانية إلغاء قرار العزل بعد تظلم الموظف المعزول وذلك من أجل الدفاع عن ، لأنه قد يرتب إلغاء قرار عزل الموظف بدون أثر مالي رجعي² . بمقتضى الفقرة الثانية المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17 / 321 حيث نصت على أنه: " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل... وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي"³.

وبناء على ما تقدم يفقد الموظف المعزول حقه في الراتب المنصوص عليه بموجب الأمر 06 / 03 في المادة 32 منه لأنه يلغي المنصب المالي للموظف المعزول بمجرد شطب اسمه من تعداد الموظفين.⁴

ثانيا : إمكانية الحصول على التعويضات و المكافآت المادية .

يجوز للموظف الذي انتهت خدمته بسبب العزل أن يطالب بتعويض من الإدارة التي كان يتبعها عن الساعات الإضافية التي عمل بها، إلا أنه لا يكمن له أن يطالب الإدارة بالتعويض عن الإجازة السنوية أو أي نوع آخر من العطل⁵، وفقا لأحكام المادة 205 من الأمر 06 / 03 سالف الذكر حيث نصت على

أنه : " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"⁶.

وعلى العموم يتم تسوية وضعه المالي قبل إنهاء علاقته الوظيفية بالإضافة إلى دفع الرواتب المستحقة له، يتقاضى العلاوات و المكافآت المنصوص عليها في النظام التعويضي للقانون الأساسي الخاص الذي كان يتبعه الموظف قبل صدور قرار العزل في حقه.

ومع ذلك لم ينص الأمر رقم 06 / 03 سالف الذكر مثال القوانين الوظيفية العمومية المقارنة التي نصت على مكافأة نهاية الخدمة التي تمنح للموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية كدعم مادي أو تحفيزي

¹-ينظر نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مصدر سابق ص 12.

²-بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص 144.

³-ينظر نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مصدر سابق ص 12.

⁴-مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 162.

⁵-بطوبة مراد، مرجع سابق، ص 669.

⁶-ينظر نص المادة 205 من الأمر 03/06 مصدر سابق، ص 64.

والاعتراف بالخدمات التي قدمها أثناء القيام بأعباء وظيفته، فعلى سبيل المثال نصت على هذه المكافأة المادة 169 من قانون الموارد البشرية لسنة 2009¹

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التسريح

كلمة التسريح تعني الإبعاد و الإخلال وقد تم استخدامها في القانون الجزائري بعد نقلها من القانون الفرنسي، و الذي تم التعبير عنه بمصطلح التسريح نتيجة إنهاء الرابطة الوظيفية من قبل الهيئة المستخدمة². وقد تضمن الأمر رقم 03 / 06 أسباب التسريح ومبرراته بنوعيه التسريح التأديبي و التسريح الإداري الذي يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام، وقطع علاقته بالوظيفة حيث أسند التسريح الإداري إلى توافر مجموعة من الحالات التي إذا تحققت يترتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام، والإدارة التي ينتمي إليها، كحالة عدم اللياقة الصحية والكفاءة المهنية والتخلي عن منصب إضافة إلى إلغاء الوظيفة وفقدان الجنسية، في حيث أقام التسريح التأديبي على الخطأ الوظيفي الذي يبلغ حدا معين من الجسامة المرتكب من قبل الموظف العام .

وبالرغم من اختلاف التسريح التأديبي عن التسريح الإداري في كون أن التسريح التأديبي يصنف ضمن العقوبات التأديبية قانونا بينما يتأسس التسريح الإداري على ديمومة المرفق العام مبدأ فعالية الإدارة إلا أنهما يتفقان في ترتيب نفس الأثر المؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة³.

بعد أن تنتهي خدمة الموظف العام بسبب التسريح باعتباره حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية سواء كان تسريحا إداريا أم تسريحا تأديبيا فإنه يترتب عليه عدة آثار قانونية.

وبناء على ما تقدم سوف يتم تناول الآثار القانونية التي تلحق الموظف بعد إصدار قرار التسريح بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين من خلال التطرق إلى الآثار القانونية المترتبة على التسريح التأديبي، الفرع الأول ثم تبيان الآثار القانونية المترتبة على التسريح الإداري، وبما أن هذا الأخير تتعدد أسبابه كما أشرنا إليه سابقا سيتم توضيح لكل سبب من هاته الأسباب آثاره الخاصة (الفرع الثاني)⁴.

¹ -بوظيفة مراد، مرجع سابق ص 670.

² -زياد عادل. تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون. كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 11 ماي 2016، ص 18.

³ -مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المركز الجامعي نور البشير، البيض. المجلد الأول العدد الثامن، ديسمبر 2017 ص 248-249.

⁴ -وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 88-89.

الفرع الأول: الأثار القانونية المترتبة على التسريح التأديبي .

من خلال استقراء الأمر 03 / 06 نجد أنه لم يتطرق إلى تعريف التسريح التأديبي إلا أنه نص عليه في المادة 163 منه كجزء من الجزاءات الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر المشار إليه، بالإضافة إلى ذلك تم استبعاد الموظف الذي تم تسريحه من إعادة التوظيف، في الوظيفة العامة وفقا لأحكام المادة 185 من نفس الأمر .

استنادا إلى النصوص القانونية المذكورة أعلاه يمكن تعريف التسريح التأديبي على

أنه: " فصل الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع عدم إمكانية توظيف المسرح في الوظيفة العمومية من جديد"¹ .

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري حدد الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة على سبيل الحصر والتي يترتب عليها إمكانية تسريح الموظف العام، وهي كالتالي:

حيث نصت المادة 181 من الأمر 03 / 60 على هذه الأخطاء المهنية حيث جاء فيها ما يلي: " تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي :

1 -الاستفادة من أي امتيازات، من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

3 -التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة..."².

وعليه يعتبر التسريح التأديبي عقوبة تأديبية توقع كل من الموظف والمتربص مما يترتب على هاته العقوبة إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة انهاء تاما وهذا وفقا لأحكام المادة 216 من الأمر 03 / 06 سالف الذكر¹ .

¹ -بطوبة مراد، مرجع سابق، ص 647.

² -ينظر نص المادة 181 من الأمر 03/06 مصدر سابق ص57.

بعد صدور عقوبة التسريح من قبل السلطة التأديبية ضد الموظف العام كنتيجة منطقية تترتب على هذا الأخير عدة آثار قانونية على مركزه الوظيفي، لأنه بمجرد الموافقة على العقوبة والمصادقة عليها يقتضي الإسراع إلى تنفيذها لإلحاق أثارها على الموظف.

وبناء على متقدم سيتم دراسة الآثار القانونية المترتبة على التسريح التأديبي بتقسيم هذا الفرع خلال التطرق إلى الآثار المترتبة على التسريح التأديبي (أولا) ثم تبيان الآثار المادية المترتبة على التسريح التأديبي (ثانيا).

أولا : الآثار الإدارية المترتبة على التسريح التأديبي .

1- فقدان صفة الموظف :

إن الإدارة التي ينتمي إليها الموظف هي المختصة بتوقيع العقوبة التي تشمل قرار التسريح، حيث أنها الجهة التي ينتمي إليها وقت وقوع الخطأ التأديبي، بغض النظر عما إذا كان ارتباط الموظف بالإدارة المستخدمة قد تم من خلال نقله أو تم من خلال تعيينه فيها مؤخرا.

فلا يمكن إيقاف تنفيذ عقوبة التسريح لأن المبدأ في مجال التأديبي، هو نفاذ العقوبة حال توقيعها على عكس القانون الجنائي الذي يتضمن في طياته إيقاف تنفيذ العقوبة، مما يترتب على ذلك قطع الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف العام فور تنفيذ العقوبة مباشرة، مما يؤدي إلى فقدان الموظف العام لصفته الوظيفية².

وهذا ما أكدته المادة 216 من الأمر 03/06 سالف الذكر حيث نصت على أنه : "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان الموظف عن التسريح..."³.

وفقا لهذا النص فإن الموظف لا يفقد صفته كموظف عام إلا إذا تحقق شرطين:

الشرط الأول : إنهاء الرابطة انهاء تاما، لأن الإنهاء المؤقت للعلاقة الوظيفية لا يفقد الموظف العام لصفته الوظيفية كالاستيلاء مثلا .

الشرط الثاني : وجود سبب لإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب التسريح وهو أن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية يلغي الوضع القانوني للموظف، وبالتالي يجرمه من صفته كموظف عام كما يترتب على فقدان الموظف

¹ -بدري مباركة، مرجع سابق، ص136.

² -زياد عادل، مرجع سابق، ص 87-88.

³ - ينظر نص المادة 216 من الأمر 03/06 مصدر سابق 68.

العام لصفته الوظيفية حرمانه من جميع الوسائل التي تشير إلى صفته كموظف، مثل البطاقة الوظيفية التي يستخدمها في أداء واجباته الوظيفية¹.

كما اتبع المشرع الفرنسي نفس المسار حيث نص على إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب التسريح وما يترتب عن هذا الأخير من فقدان صفة الموظف وفقاً لأحكام المادة 24 من القانون المتضمن حقوق وواجبات الموظفين الصادر سنة 1983، حيث يتضح من محتوى هذا النص القانوني أن الإنهاء التام، والنهائي للوظيفة يؤدي إلى توقيف الإطارات وبالتالي فقدان صفة الموظف.

ووفقاً لما سبق يتضح أن تنفيذ عقوبة التسريح باعتبار هذا الأخير حالة من حالات الإنهاء التام للرابطة الوظيفية يترتب عليه حرمان الموظف من وظيفته بشكل دائم وبالتالي فقدانه لصفته كموظف عام².

2 - مدى إمكانية توظيف الموظف العمومي بعد التسريح

بالرجوع إلى الأمر 06 / 03 نجد أنه ينص على هذا الأثر في المادة 185 منه بقولها: " لا يمكن الموظف الذي كان محل العقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"³.

يتبين من نص المادة أعلاه أن الموظف الذي صدر في حقه قرار التسريح مستبعد من التوظيف مرة أخرى، يبدو هذا الحكم قاسياً لأنه يقضي على حق دستوري وهو الحق في تولي الوظائف المكفول بموجب الدستور، وكان من الأنسب حرمان الموظف من التوظيف لفترة معينة فقط⁴.

وبناءً على ذلك فإن حالة التسريح من أخطر العقوبات الموقعة على الموظف العام المرتكب لخطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وبالتالي فإن الموظف الذي تم تسريحه لا تنتهي علاقته بوظيفته العامة ككل إذن في حالة إصدار السلطة المختصة قرار التسريح التأديبي وبعد تبين العقوبة على الموظف العام فإنه لا يكمن لهذا الموظف أن يستفيد من الحق في التوظيف مجدداً في الوظيفة العامة⁵.

¹ - بوظيفة مراد، مرجع سابق، ص 644.

² - زياد عادل، مرجع سابق، ص 88.

³ - ينظر نص المادة 185 من الأمر 03/06 مصدر سابق ص 58.

⁴ - بوظيفة مراد، مرجع سابق ص 665.

⁵ - السعيد سجارة، سعيدة لعموري، مرجع سابق ص 22.

وفي الواقع هناك مبالغة في المنع المطلق الذي من شأنه أن يضر الموظف المسرح تأديبياً، ومن المفترض أن يكون هذا الحرمان أو المنع مؤقتاً، لأن المنع المؤقت يشكل انتهاكاً للحق في تولي الوظائف العامة كحق دستوري¹.

وفقاً لنص المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020 حيث نصت على أنه: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة, باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين..."².

وعليه فإن هذا الخطر يعد انتهاكاً لمبدأ أساسي وهو مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وذلك عندما لم يتم المشراع الجزائري بالمساواة بين الموظف والمتربص في هذا الصدد رغم التزامهم بذات الواجبات، حيث منع المتربص من التوظيف منعا مؤقتاً لمدة 3 سنوات³.

وهذا ما أكدته المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17 / 322 سالف الذكر حيث نصت على أنه: " لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات"⁴.

وتجدر الإشارة أن هذا الأثر له عدة استثناءات، نظراً إلى خصوصية بعض القطاعات حيث تم منح ترخيص من طرف المديرية العامة، والإصلاح الإداري لاستفادة فئة الشبه طبي في قطاع الصحة لإعادة إدماجهم في مناصب عملهم بمقتضى محضر الاجتماع المنعقد بتاريخ 16 / 02 / 2016 وذلك بحضور ممثلي وزارة المالية وممثلي وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات والغاية من منح هذا الاستثناء هو حاجة المؤسسات الصحية لهم⁵.

وجدير بالذكر أن منع الموظف المسرح من ممارسة حقه في التوظيف من جديد يؤثر عليه تأثيراً معنوياً، لاسيما أن تسريحه تأديبياً لا يجعله سيء السيرة في غالب الأحيان. لا في الحالات التي يكون فيها سبب تسريحه من وظيفته يمس بالنواحي الأخلاقية للمهنة وشرفها ونزاهتها، وفي هذه الحالات تتطلب من المشراع

¹-بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص 135.

²-ينظر نص المادة 67 من تعديل الدستوري لسنة 2020، مصدر سابق ص 35.

³-بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 135.

⁴-ينظر نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 مصدر سابق، ص 16.

⁵-عمار بريق، مرجع سابق، ص 404.

الجزائري أن يعيد النظر في صياغته لنص المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية لأنه يشكل خرقاً واضحاً لأحكام الدستور .

ثانياً : الآثار المادية المترتبة على التسريح التأديبي .

في حالة ارتكاب الموظف العام خطأً تأديبياً يبلغ درجة الجسامة، عادة ما تتخذ السلطة التأديبية بعض الإجراءات الاحترازية من أجل الحفاظ على السير الحسن الموافق العامة وانتظامها من جهة، والحفاظ على المصلحة العامة من جهة أخرى، ومن بين هاتين الإجراءات وأهمها إجراء التوقيف الذي تقوم بتنفيذه السلطة الرئيسية في حق الموظف العام¹ حيث نصت المادة 173 من الأمر 03/ 06 سالف الذكر على أنه : " في حالة ارتكاب الموظف خطأً جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة (التسريح) تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً..."².

وبناءً على ذلك يحق للجهة التأديبية اللجوء إلى إجراء التوقيف كإجراء احتياطي خاصة إذا ارتكب الموظف خطأً جسيماً يؤدي إلى اتخاذ قرار التسريح وبالتالي يترتب على توقيف الموظف آثار مادية تشمل الاستفادة من نصف راتبه الأساسي بالإضافة إلى إجمالي المنح ذات الطابع العائلي³.

وهذا وفقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة 173 من الأمر 03/ 06 سالف الذكر حيث نصت على أنه: "... يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي..."⁴.

ويبقى الموظف العام على هذه الوضعية إلى غاية انعقاد المجلس التأديبي ويتم إما تبرئته من التهم الموجهة إليه، أو توقع عليه عقوبة من الدرجة الرابعة أي التسريح.

أما إذا لم ينعقد المجلس التأديبي تبعاً للآجال المحددة بموجب القانون فإنه يمكن للموظف استرجاع حقوقه كاملة، والجزء الذي تم خصمه من راتبه.

¹- زياد عادل، مرجع سابق، ص 94

²- ينظر نص المادة 173/1، من الأمر 03/06 مصدر سابق ص 54.

³- زياد عادل، مرجع سابق، ص 94.

⁴- ينظر نص المادة 173/2 من الأمر 03/06 مصدر سابق ص 54.

ومع ذلك إذا أصدر مجلس التأديبي القرار المتضمن تسريح الموظف بناء على إدانته بالخطأ التأديبي المنسوب إليه كنتيجة منطقية تنتهي خدمته من تاريخ صدور قرار التسريح، وبالتالي توقيف راتبه استنادا إلى قاعدة الراتب مقابل العمل¹.

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التسريح الإداري

يقصد بالتسريح الإداري قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة التي ينتمي إليها بسبب عدم القدرة على ضمان السير المنتظم والثابت للوظيفة العامة دون أن يرتكب الموظف خطأ تأديبيا يستلزم توقيع العقوبة التأديبية عليه، نتيجة عدم إمكانية صلاحيته للوظيفة العامة لسبب أو لآخر، وبالتالي فإن التسريح الإداري سلطة مقررة للإدارة المختصة ممارستها عندما تقتنع بها².

وعليه فالتسريح الإداري هو أسلوب استثنائي، وغير تأديبي لإنهاء خدمة الموظف العام انهاء تاما و بالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف العام والإدارة التي يتبعها في حالات التي حددها المشرع الجزائري في إطار مصلحة الدولة وتطبيقها وتلتجئ إليها الإدارة لأسباب معينة منها.

عدم الكفاءة المهنية للموظف العمومي والتسريح الإداري بسبب عدم اللياقة الصحية للموظف، وحالة التسريح التقديري أو ما يسمى بحالة عدم الثقة³.

لذلك فإن التسريح الإداري يعتبر وسيلة لإنهاء مهام الموظف العام مما يؤدي إلى انقطاع الرابطة الوظيفية، وسقوط صفة الموظف العام التي اكتسبها بعد تعيينه وترسيمه في الوظيفة العامة⁴، وهذا وفقا لأحكام المادة 216 من الأمر 03/06 سالف الذكر حيث جاء فيها: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... التسريح ..."⁵.

نظرا لوجود العديد من الأسباب للتسريح الإداري كما أشرنا سابقا، فإن لكل منها أثرا خاصة على الموظف و التي سيتم التطرق إليها فيما يلي⁶:

¹-زباد عادل، مرجع سابق ص 94-95.

²-مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 257.

³- بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 210.

⁴-زباد عادل، مرجع سابق، ص 114.

⁵-ينظر نص المادة 216 من الأمر 03/06 مصدر سابق، ص 68.

⁶-وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 89.

أولاً : أثار التسريح الإداري بسبب عدم القدرة

ينقسم التسريح الإداري للموظف العام بسبب عدم قدرته إلى جزئيين، تسريح إداري بسبب عدم لياقة الصحية، وتسريح إداري بسبب عدم كفاءته المهنية مما يترتب عن كل سبب منها آثار خاصة على النحو الآتي :

1 - أثار التسريح الإداري لعدم اللياقة الصحية للموظف

من المتفق عليه في نطاق الوظيفة العامة أنه يشترط أن يتمتع الموظف بالقدرات الجسدية والصحية التي تمكنه من القيام بالتزامات وأعباء وظيفته، لذلك لا يمكن للموظف العام أداء مهام وظيفته إذا كان يعاني من إعاقة أو نقص في اللياقة البدنية¹.

لذلك فإن هذا الوضع الذي يكون فيه الموظف قد يكون سبباً لاتخاذ قرار تسريحه إدارياً بسبب عدم لياقة الصحية باعتبار هذه الأخيرة شرط التوظيف².

كما نصت المادة 75 من الأمر 03/06 سالف الذكر على أنه : " لا يمكن أن يوظف أياً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر الشروط الآتية "... أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها "

يتضح مما تقدم أن الأمر 03 / 06 سالف الذكر لم يذكر التسريح الإداري لعدم اللياقة الصحية، بل تطرق فقط إلى شرط اللياقة الصحية كشرط لتوظيف في الوظيفة العمومية على عكس قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 الملغى حيث أشار في المادة 25 منه الفقرة الثالثة إلى اشتراط اللياقة الصحية كشرط للالتحاق بالوظيفة العمومية والاستمرار فيها ومع ذلك يجوز إلزام الإدارة المختصة باتخاذ قرارا لتسريح الإداري بحق الموظف الذي يعاني من إعاقة جسدية دائمة تمنعه من مزاولته، وأداء مهام الوظيفة لعدم لياقته الصحية³.

¹-مرابط خديجة ، مرجع سابق، ص258.

²-ينظر نص المادة 75 من الأمر 03/06 مصدر سابق، ص 25.

³-مرابط خديجة، مرجع سابق ، ص258.

وبعد أن تثبت الإدارة عدم قدرة الموظف من الاستمرار في القيام بوظيفته بسبب عجزه الجسدي أو عدم لياقته الصحية، تتخذ قرار تسريحه إداريا بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، واللجنة المختصة، مما يترتب عن قرار تسريح الموظف العام بسبب عدم لياقته الصحية عدة أثار تتمثل فيما يلي¹:

من خلال استقراء الأمر 03 /06 نجد أنه لم يتضمن مصير الموظف الذي يفقد لياقته البدنية أو الصحية أثناء تأدية مهامه وبعد انتهاء خدمته بسبب هذا الفقد، لكن من خلال استقراء قانون التأمينات الاجتماعية نلاحظ أنه قرر بعض الأحكام المتعلقة بوضعية الموظف الذي تعرض لإعاقة أو لمرض خلال حياته الوظيفية حيث نصت المادة 02 منه على تغطية بعض المخاطر منها مرض الموظف العام وعجزه². كما تضمنت أحكامه كيفية تعويض مرضه خلال فترة مرضه، وهذا وفقا لأحكام المادة 31 منه حيث نصت على أنه: "يستهدف التأمين على العجز، منح معاش للمؤمن له اجتماعيا الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله"³.

يتضح من خلال هذا النص أن الموظف الذي يعاني من إعاقة تؤثر على قدرته على العمل ينهي علاقته الوظيفية بسبب التسريح، مما يؤدي إلى تسريحه بسبب عدم اللياقة الصحية ليطبق عليه قانون التأمينات الاجتماعية⁴.

وذلك وفقا لأحكام المادة 32 منه التي جاء فيها ما يلي: " يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل و الكسب على الأقل"⁵.

فبالرغم من أن المشرع الجزائري لم يشر في أحكام الأمر 03/06 لهذا الأمر إلا أنه تعامل معه من باب تأمين الموظف العمومي في حالة عجزه.

وتجدر الإشارة إلى انه يمكن التغاضي عن شرط اللياقة الصحية عند تطبيق أحكام بعض القوانين المتعلقة بحماية، وترقية الأشخاص المعوقين و التي ألزمت الإدارات العامة باحتلال نسبة مئوية من الوظائف لهذه الفئة بحيث لا تنطبق عليهم شروط اللياقة البدنية.

¹ - وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 89.

² -سمعوني زكرياء(نقص اللياقة الصحية ونقص الكفاءة المهنية كسبب لانتهاء خدمة الموظف) مجلة البحوث القانونية والسياسية، المركز الجامعي بالنعامة، العدد السابع ديسمبر 2016، ص 327.

³ -ينظر نص المادة 31 من القانون 11/83 مصدر سابق، ص 1796.

⁴ -سمعوني زكرياء، مرجع سابق، ص 327.

⁵ -ينظر نص المادة 32 من القانون 11-83 مصدر سابق، ص 1796.

ولكنها تطبق على موظفين الذين تم تعيينهم واستجابوا لشرط ضرورة توافر فيهم اللياقة البدنية والعقلية ثم فقدوا صحتهم مما يؤدي إلى عدم قدرتهم على أداء واجباتهم الوظيفية¹.

وبالتالي في حالة تعرض الموظف العام لإعاقة جسدية دائمة تمنعه من ممارسة وظيفته، فقد تضطر الإدارة إلى تسريحه إداريا لعدم لياقته الصحية، تحت إشراف هيئة الضمان الاجتماعي التي تمنحه المعاش إضافة إلى ربع العجز من ضمان تكاليف علاجه و فحوصاته².

وتجدر الإشارة أن التسريح الإداري بسبب عدم اللياقة الصحية يمنع الموظف المسرح من التوظيف إذا كانت لياقته البدنية أو المهنية لا تسمح له بممارسة مهامه الوظيفية التي تقدم لها لأن اللياقة الصحية تعد شرط من الشروط التي يجب توفرها في المترشح للتوظيف في الوظيفة العمومية³.

2- أثار التسريح الإداري بسبب عدم الكفاءة المهنية

يقصد بعدم الكفاءة المهنية عدم قدرة الموظف العام على أداء مهام الوظيفة الموكلة إليه على أكمل وجه كأداء الرجل المعتاد الموظف في نفس الوظيفة كما تعبر عدم كفاءة الموظف المهنية على سلوكه، وتبرر مدى صلاحية الموظف من عدمه مما يؤدي إلى تعطيل سير المرفق العام بانتظار واطراد⁴.

بالرجوع إلى نصوص الأمر 03/06 سالف الذكر يتبين أنه نص على إمكانية تسريح المتربص إداريا بسبب عدم كفاءته المهنية فقط دون الإشارة إلى حالة الموظف العام الدائم

حيث منح القانون للإدارة السلطة التقديرية لتسريح الموظف المتربص بسبب عدم الكفاءة المهنية⁵، حيث نصت المادة 85 من الأمر 03/06 سالف الذكر على انه: " بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه.

يتم ... و إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض⁶."

أما بالنسبة للموظف العمومي فإن المشرع الجزائري أقر بتسريحه بسبب عدم الكفاءة المهنية بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 06 / 148 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة

¹-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 328.

²-زياد عادل، مرجع سابق ص124.

³-بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 665.

⁴-زياد عادل، مرجع سابق، ص 114-115.

⁵-مرابط جديجة، مرجع سابق، ص258.

⁶-ينظر نص المادة 85 من الأمر 03/06 مصدر سابق، ص27.

المهنية وتجدر الإشارة أنه تم إلغاء هذا المرسوم، كما يتضح من مضمون هذه المادة أنه صدور القرار المتضمن تسريح الموظف بسبب عدم الكفاءة المهنية يكون من طرف السلطة المخول لها صلاحيات التعيين، بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبعد مراعاة الكيفيات التي تستلزمها الإجراءات التأديبية.

أما بالنسبة للأمر 03/06 سالف الذكر لما اكتفى بالإشارة إلى تقييم الموظف العام الدائم من حيث مردوديته بناء على كفاءته المهنية في الوظيفة.¹

وهذا ما أقرته المادة 99 من هذا الأمر حيث نصت على أنه: يتركز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير ... الكفاءة المهنية ...²

كما يتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري أكد على ضرورة إخضاع كل موظف مسيرته المهنية للمراقبة المستمرة من خلال تقييم أدائه بشكل منتظم ومن أجل تقييم مؤهلاته وفقا لمنهج ملائم ووفقا لما يخدم المصلحة العامة.³

وبناء على ما تقدم تترتب عدة آثار على الموظف المسرح لهذا السبب حيث يستفيد من التقاعد إذا تم استفاء الشروط القانونية، وإذا لم يتم استفاء الشروط، يشطب من سلكه الأصلي ويتم توظيفه في سلك سفلي أو يوضع في درجة تشمل رقما استدلاليا يساوي الرقم الذي كان حائزا عليه في سلكه الأصلي أو أقل منه مباشرة، وإذا لم يكن ذلك ممكنا فيتم تسريحه بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها سلطة التعيين.⁴

كما يمنح تعويض يعادل نصف راتبه عن الشهر الأخير مضروبا في عدد السنوات الخدمة المستحقة للتقاعد، ويضاف إلى هذا التعويض المنح الأسرية و التعويضات العاجلة، باستثناء التعويضات التي تتبع المهام أو التي لها طبيعة استرداد المصاريف، أو تسديد النفقات، ويدفع تعويض التسريح شهريا ولا يمكن أن يتجاوز قيمة آخر راتب شهري كان يتقاضاه.

¹ - زياد عادل، مرجع سابق، ص 115.

² - ينظر نص المادة 99 من الأمر 03/06 مصدر سابق، ص 31.

³ - سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 331.332.

⁴ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 650.

وتجدر الإشارة أن الموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة المهنية لا يمنع من التوظيف من جديد¹ أما بالنسبة للموظف المسرح بسبب عدم كفاءته المهنية أثناء فترة التربص لا يمنح له أي تعويض وهذا وفقا لأحكام المادة 85 من الأمر 03 /06 سالف الذكر².

ثانيا : آثار التسريح التقديري

يتعلق هذا التسريح بشكل أساسي بالسلطة التي يمارسها حسب الحالة رئيس الجمهورية أو الوزير الأول لانتهاء مهام الموظفين الذين تم تعيينهم في وظائف عليا أو مناصب عليا وفقا لأحكام المواد من 10 إلى 18 من الأمر 03/ 06 سالف الذكر.

فيما يتعلق بالمناصب العليا فان للإدارة السلطة التقديرية لتعيين من تريده مؤهلا لشغلها، وذلك وفقا للشروط المنصوص عليها حسب الحالة في القوانين الأساسية الخاصة أو النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العامة ولها السلطة التقديرية في إنهاء مهامه من اعتقدت ذلك ولا تجدر الإشارة أن إجراء التسريح في هذه الحالة لا يسري إلا في حق الأعوان الذين لا يملكون صفة الموظف أما بالنسبة للذين كانوا يملكون صفة الموظف فتكون إعادته إلى منصب مماثل لمنصبه الأصلي، أو إلى منصبه الأصلي بقوة القانون.

أما الوظائف العليا فتخضع لأحكام خاصة تحدد بموجب المرسوم التنفيذي 226 /90 الذي يتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم إضافة إلى ذلك حدد الشروط و الآثار التي تترتب عن قرار الإعفاء من هذه المهام³.

يترتب عن التسريح التقديري في الوظائف العليا والمناصب السامية كسبب من أسباب التسريح الإداري عدة آثار قانونية كما يلي :

1- في حالة انتهاء مهام شاغل منصب عالي أو شطب وظيفته، أو عندما يدعي في صميم قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين بشأنها بعد انقضاء المدة سنة كاملة يحال إلى حالة إجازة تقدر

¹ - بيوتية مراد، مرجع سابق، ص 650.665.

² - وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 90.

³ - هاشمي حزفي، مرجع سابق، ص 221.

مدتها بشهرين عن كل سنة عمل في وظيفة عليا، بما لا يجاوز اثني عشر شهرا مدفوعة المرتب . بعد هذه الإجازة يجب إحالته على التقاعد إذا استوفى الشروط المنصوص عليها في إطار التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة¹، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

شروط الممارسة بصفة إطار سامي

هذا الشرط يعتبر ميزة حصرية لمن يملك صفة إطار سامي حتى يستفيد من معاشات الصندوق الخاص بالتقاعد، ويتم إثبات هذه الصفة بمرسوم التعيين أو إنهاء المهام و في حالة إذا كان هذا المرسوم غير قابل للنشر في الجريدة الرسمية نظرا لطابعه السري فانه يتم إثبات صفة الإطار السامي ببيان إيداعها لدى الأمانة العامة للحكومة .

شروط الأقدمية :

صفة الإطار السامي لا تكفي لاستفادة من معاش لدى صندوق تقاعد الإطارات السامية بل لابد أن يتوفر فيه شرط الأقدمية المتمثل في عدد السنوات العمل التي يجب أن يكون الإطار السامي قد قضاه في وظيفته حيث اشترط المرسوم 83- 617 سالف الذكر كأقدمية عامة مدة 20 سنة فعلية على أن يكون قد قضى الإطار السامي من هاته الأقدمية مدة 10 سنوات خدمة على الأقل في هياكل الحزب السابق أو الدولة، وهذه الأقدمية تعد شرطا ضروريا يجب توفره في الإطار السامي لاستفادته من خدمات الصندوق² .

وتجدر الإشارة أنه في حال عدم استفاء هذه الشروط نميز بين حالتين :

الحالة الأولى : إذا كان شاغل الوظيفة العليا يملك صفة الموظف قبل تقلده المنصب السامي يعاد إدماجه إلى رتبته الأصلية .

الحالة الثانية : إذا كان شاغل الوظيفة العليا لا يملك صفة الموظف فيتم تسريحه من طرف السلطة المخول لها صلاحية التعيين³ .

¹ -هاشمي خزفي، مرجع سابق،ص 222.

² -بن زبطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 189-190.

³ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 653.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على فقدان الجنسية الجزائرية و التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية

قد يحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف العام خلال مسيرته المهنية الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، أو يفقد كل أو بعض حقوقه المدنية فان هذا الفقدان يكون سببا كافيا لإنهاء خدمة الموظف العام وانتهاء تاما. وبعد أن يفقد هذا الأخير جنسيته وحقوقه المدنية، وتنتهي علاقته الوظيفية نهاية غير عادية مما يترتب عنها عدة آثار قانونية تؤثر على المركز القانوني للموظف العام¹.

وبناء على ما تقدم سوف يتم دراسة هذه الآثار بشيء من التفصيل من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول فيه على التوالي : آثار فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها في (المطلب الأول) ثم التطرق إلى الآثار القانونية المترتبة على فقدان الحقوق المدنية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة على فقدان الجنسية الجزائرية و التجريد منها

تعرف الجنسية على أنها رابطة اجتماعية وسياسية لها آثار قانونية تفيد انتماء الفرد إلى عنصر السكان في بلد معين، أو هي علاقة قانونية بين الفرد، والدولة حيث يصبح الفرد عضو في شعب الدولة².

وبالرجوع إلى الأمر 03/ 06 نجد أنه نص في المادة 75 منه على الجنسية الجزائرية كشرط للتوظيف في الوظائف العامة و لاستمرار الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة³، التي ينتمي إليها حيث فيها ما يلي: " لا يمكن أن يوظف في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط ... أن يكون جزائري الجنسية ..."⁴.

والغاية من اشتراط الدولة الجنسية الجزائرية في المرشح للالتحاق بالوظيفة العمومية هو الرغبة في توفير فرص العمل لمواطنيها من خلال منعها على الأجانب حتى لا ينافسوا المواطنين العاملين في أهم مصدر عملهم ورزقهم، كما تهدف من ذلك إلى حماية أمنها لأن الوظيفة العامة مرتبطة بمصالح الأمن⁵.

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق ص 332.

² لعبيدي عبد القادر، المعالجة القانونية لحق الجنسية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون تخصص حقوق وحرريات عامة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم العلوم القانونية و الإدارية الجامعة الإفريقية، العقيد أحمد دراية أدرار، 2011. ص 20.

³ بيوطية مراد ، مرجع سابق ص 619.

⁴ - ينظر نص المادة 75 من الأمر 03/06 مصدر سابق، ص 25.

⁵ بلورنة أحسن ، مرجع سابق ص 201.

كما أن شرط التمتع بالجنسية الجزائرية ليس شرطاً بالوظيفة العمومية فقط، بل شرط للبقاء والاستمرار فيها حيث اعتبرها المشرع الجزائري سبباً من أسباب إنهاء خدمة الموظف العام نهائياً تماماً، مما يترتب على فقدان الجنسية أو التجريد منها فقدان صفة الموظف¹.

وهذا ما أكدته المادة 216 من الأمر 03/06 سالف الذكر حيث نصت على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها ..."².

مما يترتب عن فقدان الموظف لصفته الوظيفية بسبب فقدانه لجنسيته أو التجريد منها حرمانه من جميع الوسائل التي تشير إلى صفته كموظف كالبطاقة الوظيفية أو الوسائل التي يستخدمها في أداء واجباته الوظيفية³.

ولقد ورد في تعديل الدستور الجزائري الفصل المتعلق بالحقوق والحريات مادة واحدة تعلق بالجنسية من حيث اكتسابها، أو الاحتفاظ بها أو فقدانها⁴.

وهذا ما أكدته المادة 36 من التعديل الدستوري لسنة 2020 حيث نصت على أنه: "الجنسية الجزائرية معرفة بالقانون". يحدد القانون شروط اكتساب الجنسية الجزائرية و الاحتفاظ بها أو فقدانها أو التجريد منها⁵.

وبناء على ما تقدم فإنه بمجرد فقدان الموظف العام لجنسيته أو تجريده منها حتماً يؤدي إلى فقد حقه في تولي الوظائف العامة، وبالتالي تنتهي علاقته الوظيفية وتسقط كافة الحقوق التي كان يتمتع بها كموظف وكمواطن، وتترتب عليها عدة آثار قانونية تؤثر على مركزه القانوني. وعليه سوف يتم دراسة هذه الآثار

¹ - بلورنة أحسن ، نفس مرجع. ص 201.

² - ينظر نص المادة 216 من الأمر 03/06 مصدر سابق. ص 68.

³ - بيوطية مراد، مرجع سابق. ص 664.

⁴ - سامية عبد اللاوي (الجنسية الجزائرية بين الفقدان والاستيراد في ظل الأمر 01/05) مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة خنشلة، الجزائر المجلد 07 العدد 01 سنة 2020 ص 844.

⁵ - ينظر نص المادة 36 من المرسوم الرئاسي رقم 20-422 المؤرخ في ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020. الجريدة الرسمية العدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

بشيء من التفصيل من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، حيث يتضمن الفرع الأول الآثار القانونية المترتبة على فقدان الجنسية الجزائرية، أما الفرع الثاني يتضمن آثار قانونية مترتبة على التجريد من الجنسية¹.

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على فقدان الجنسية.

الفقدان هو من الحالات التي لا تكون إلا في الظروف الاستثنائية، ويرجع ذلك إلى تغيير سيطرة الإقليم.

مثل ضم أو فصل الإقليم، وما ينجم على ذلك من صعوبات تواجهها الدول في تحديد جنسية السكان².

ومن خلال استقراء نص المادة 18 من الأمر 01/05 المتضمن قانون الجنسية، يتضح أن المشرع الجزائري عالج حالات فقدان الجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة على النحو الآتي.

الحالة الأولى: إذا حصل الجزائري طوعا على جنسية أجنبية أصلية في الخارج بصدور مرسوم يسمح له بالتنازل عن الجنسية الجزائرية.

الحالة الثانية: وهي حالة الجزائري حتى ولو كان قاصرا، وقد سمح له بالتنازل عن الجنسية الجزائرية، وذلك بناء على مرسوم صادر عن السلطة المختصة.

الحالة الثالثة: وهي حالة المرأة الجزائرية المتزوجة من أجنبي والتي اكتسبت بالفعل جنسية زوجها نتيجة الزواج و إذا صدر مرسوم يسمح لها بالتحلي عن جنسيتها الجزائرية .

الحالة الرابعة: وهي الحالة التي يعلن فيها الجزائري عن تخليه عن جنسيته الجزائرية وذلك في الحالة المنصوص عليها في المادة 17 / 02 من نفس الأمر³ .

يتضح من المادة المذكورة أعلاه أن حالات فقدان الجنسية الثلاثة الأولى تخضع للسلطة التقديرية ، وعليه فان السلطة التنفيذية بموجب مرسوم رئاسي بالتنازل عن الجنسية الجزائرية، باستثناء الحالة الأخيرة فلا يوجد

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق ص 619.

² لعبيدي عبد القادر، مرجع سابق، ص 63.

³ ينظر نص المادة 18 من الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005 الذي يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية الجريدة الرسمية العدد 15 لسنة 2005 ص 16.

ما يشير إلى الإذن، مما يعني أن تنازل مقدم الطلب على الجنسية الجزائرية هو حق له ولا يخضع لتقدير الهيئة المخولة قانونا لقبول التنازل عن الجنسية الجزائرية . ويبدأ أثر فقدان الجنسية في الحالات الثلاث الأولى ابتداء من نشر المرسوم الذي يمنح الإذن للمعني بالأمر في التحلي عن الجنسية الجزائرية أما الحالة الرابعة ابتداء من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم قانونا من صاحب الشأن و الموجه إلى وزير العدل ويعد فقدان الموظف العام لجنسيته تنتهي علاقته الوظيفية مما يترتب عليها آثار فردية، و آثار جماعية كما يلي:¹

أولا : الآثار الفردية

تنتج الآثار الفردية المترتبة عن فقدان الموظف العام لجنسيته فيما يلي :

- 1- إن أول أثر يترتب على فقدان الموظف العام لجنسيته كما أشرنا سابقا هو فقدان صفته كموظف عام وفقا لنص المادة 216 من الأمر رقم 03/ 06 سالف الذكر، وبالتالي يتم حرمان الموظف من جميع الوسائل التي تشير إلى صفته الوظيفية كالبطاقة المهنية مثلا² .
- 2- يعتبر الموظف العام الذي فقد جنسية أجنبية عن الدولة وبالتالي يطبق عليه ما يطبق على الأجنبي من أحكام خاصة تتعلق بالإقامة و الدخول و الخروج من إقليم الدولة.
- 3- يسحب من الموظف العام الذي فقد جنسيته جواز سفره، و خضوعه لنفس القيود التي يخضع لها الأجنبي خاصة قيود التشغيل و ممارسة نشاط مهني أو تجاري.
- 4- لا يلحق الموظف الذي فقد جنسيته مطالبة الممثلات الجزائرية الخارجية بالحماية الدبلوماسية كما لا يحق له الاستفادة من خدماتها³ .
- 5- لا يمكن للموظف العام الذي فقد جنسيته الجزائرية أن يوظف في وظيفة عمومية دائمة وذلك لانتقاء شرط أساسي للاستمرار فيها . إلا أنه لا يمنع من التوظيف في بعض الوظائف المؤقتة والوظائف التي تخضع لنظام التعاقد¹ .

¹ بوظيفة مراد، مرجع سابق، ص 620.

² بوظيفة مراد، نفس مرجع ، ص 664.

³ الطيب زروتي ، الوسيط في الجنسية الجزائرية .دراسة تحليلية مقارنة بالقوانين الغربية، والقانون الفرنسي، مطبعة الكاهنة الجزائر 2002.ص

وتجدر الإشارة أنه يحق للموظف الذي فقد جنسيته استردادها طبقا للإجراءات المحددة في القانون، وعادة ما تميز التشريعات بين نوعين من الاسترداد نوع يتم فيه العودة للجنسية الوطنية بناء على رغبة طالب الاسترداد . على سبيل المثال حالة الزوجة التي فقدت جنسيتها الوطنية نتيجة للزواج المختلط أي لزواجها بأجنبي أو في حالة تجنس زوجها بجنسية جديدة أما النوع الثاني للاسترداد يتم بناء على صدور قرار تملك الإدارة قبله كامل سلطتها التقديرية، بحيث يكون استرداد الجنسية بناء على طلب الفرد وموافقة الدولة².

.وتتمثل شروط الاسترداد بمقتضى نص المادة 14 من قانون الجنسية:

الشرط الأول: لا يمكن إعادة الجنسية إلا لمن كان يحمل الجنسية الجزائرية الأصلية وبذلك لا يعود الجنسية الجزائرية لمن يحمل الجنسية المكتسبة أو سحبت منه لأحد الأسباب التي نص عليها القانون.

الشرط الثاني: يجب أن يكون طالب الاسترداد قد أقام في الجزائر خلال مدة 18 شهرا بشكل منتظم.

الشرط الثالث: أن يتقدم طالب الاسترداد بطلب إلى الوزير العدل يطلب فيه استرداد الجنسية الجزائرية وتقديم الوثائق المطلوب لذلك.

وبناء على ذلك يستعيد الشخص جنسيته الجزائرية إذا توافرت فيه الشروط اللازمة لتحقيق إحدى حالات الاسترداد، حيث يجب أن يعامل مثل غيره من الجزائريين من مواطني الدولة، وبالتالي يتمتع بجميع الحقوق من تاريخ استرداد جنسيته، ويلتزم بجميع الالتزامات التي يتمتع بها المواطن الأصلي³.

ثانيا: الآثار الجماعية.

تتعلق الآثار الجماعية بأسر الموظف الذي فقد جنسيته بالتحديد الأولاد القصر والزوجة كما يلي :

1- بالنسبة للزوجة : فان فقدان جنسية الزوج ليس له تأثير على جنسيتها، وهذا يتفق مع موقف المشرع الذي لم يجعل الزواج يؤثر على جنسية الزوجة ابتداء أو خلال قيامه¹.

¹ - بوطية مراد. مرجع سابق، ص 666.

² - سامية عبد اللاوي، مرجع سابق، ص 853.

³ - سامية عبد اللاوي، مرجع سابق، ص 854.

2- بالنسبة للأولاد القصر :

لقد نصت المادة 21 من الأمر 01/ 05 سالف الذكر على انه: " لا يمتد أثر فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه إلى الأولاد القصر ²."

يتضح من نص المادة أعلاه أن أثر الجنسية الجزائرية لا يمتد إلى الأولاد القصر، لأنه في حالة تجنس الآباء أو الأمهات بجنسية أجنبية ثم فقدوا جنسيتهم الأصلية بناء على طلب منهم على أن يتم منحهم الإذن بذلك، فان ذلك لا يمتد إلى أولادهم القصر وهذه حماية لهم حتى ولو حصل الأبناء القصر على جنسية والدهم الجديدة وهذا يتعلق بالحالات الثلاث الأولى المنصوص عليها في المادة 18 سالف الذكر ³.

أما بالنسبة للحالة الرابعة المنصوص عليها في المادة 18 من نفس الأمر لا يفقد الأبناء القاصرون الجنسية الجزائرية، إذا أعلن والدهم تخليه عن الجنسية خلال السنتين التاليتين لبلوغه سن الرشد ⁴.

الفرع الثاني: الأثار القانونية المترتبة على التجريد من الجنسية.

يطلق على مصطلح التجريد اسم الإسقاط من قبل فقهاء العرب، الذين يطبقونه على الأموال الأصلية، والغرباء بينما يقصره القانون الفرنسي والجزائري على الغرباء فقط، ويرى الفقهاء العرب أن التجريد جزاء يتخذ على من يبدو أنه غير مؤهل للحصول على الجنسية، وعقوبة على فعل يتعارض مع مكانة المواطن وصفته .

وتجدر الإشارة أن التجريد من الجنسية الجزائرية يتعلق بالأجنبي الذي يحصل على الجنسية الجزائرية و يرتكب أفعالا لا تؤدي إلى تجريده من الجنسية الجزائرية قبل انقضاء فترة عشر سنوات من تاريخ اكتسابه الجنسية، وبالتالي فان أحكام التجريد من الجنسية الجزائرية لا تنطبق على الجزائري الأصل ⁵.

¹ - الطيب زروتي، مرجع سابق، ص 501.

² - ينظر نص المادة 21 من الأمر 01/05 مصدر سابق ص 17.

³ - لحسين بن شيخ أث ملويا، قانون الجنسية الجزائرية، دراسة نظرية وتطبيقية مقارنة، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع. الجزائر 2010. ص 101.

⁴ - لحسين بن شيخ أث ملويا، مرجع سابق. ص 102.

⁵ - سامية عبد اللاوي، مرجع سابق. ص 848.

لقد أشار المشرع الجزائري إلى حالات التجريد من الجنسية الجزائرية بمقتضى المادة 22 من الأمر 01/05 سالف الذكر على النحو الآتي:

الحالة الأولى : صدور حكم بحق المتهم في جناية أو جنحة تمس مصالح الحيوية للدولة وذلك بعد صدور حكم نهائي فيها و في المحاكم الجزائرية، أي يرتكب الأجنبي الذي تحصل على الجنسية الجزائرية جناية، أو جنحة تعد بحسب القانون الجزائري جريمة أمن الدولة الجزائرية .

الحالة الثانية: إذا صدر حكم ضد أجنبي الذي اكتسب الجنسية الجزائرية في جريمة عقوبتها السجن أكثر من 5 سنوات سواء كانت خارج الدولة الجزائرية أو داخلها. فانه يترتب على هاته الحالة تجريده من الجنسية الجزائرية .

الحالة الثالثة: إذا قام أجنبي الذي اكتسب الجنسية الجزائرية بأعمال لصالح دولة أجنبية حيث تتنافى هذه الأعمال مع وضعه كجزائري أو تضر بمصالح الدولة الجزائرية على سبيل المثال تقديم معلومات تسبب ضررا اقتصاديا جسيما للجزائر¹.

وفي هاته الحالة لم يحدد المشرع الجزائري صفة الجهة الأجنبية، هذا يعني أن هذا الكيان يمكن أن يكون دولة أو شخصا من أشخاص القانون الخاص، كالشركات التجارية كما يمكن أن يكون شخصا من أشخاص القانون العام كالمؤسسات الأجنبية ذات الطابع الإداري إضافة إلى ذلك لم يبين الأعمال التي من شأنها أن تؤدي إلى التجريد من الجنسية الجزائرية سواء قام المعنى بالأمر بتلك الأعمال في الداخل، أو الخارج بشرط أن تشير هذه الأفعال إلى تحول ولاء الشخص إلى الجهة الأجنبية التي يتعامل معها أو يتسبب في الأضرار بمصالح الدولة الجزائرية مما يؤدي إلى التجريد من الجنسية الجزائرية².

وفقا لما جاءت به المادة 22 من الأمر رقم 01/ 05 سالف الذكر، والتي تنص على: " ... ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب

¹ -لعبيدي عبد القادر ، مرجع سابق ص68.69.

² -سامية عبد اللاوي، مرجع سابق.ص850.

الجنسية الجزائرية. ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خمس (5) سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب الأفعال " ¹.

يتضح من خلال هذه المادة أن هناك شرطين لتطبيق الحرمان من الجنسية وهما:

الشرط الأول : ارتكاب الشخص المكتسب للجنسية الجزائرية أحد الأفعال الثلاثة سالف الذكر خلال عشر سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية ², لأنه بعد انقضاء تلك الفترة يعتبر مندجاً في المجتمع الجزائري, ولا يمكن أن يخضع لعقوبة التجريد لأن فترة العشرة سنوات تعتبر فترة اختبار للأجنبي والذي يكون قد نجح فيها, وبذلك يصبح له الحق في الجنسية الجزائرية بصفة نهائية ولا يمكن إسقاطها عنه ³.

الشرط الثاني : تقادم عقوبة التجريد بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ ارتكاب أحد الأفعال المذكورة في المادة 22 من الأمر 01 / 05 سالف الذكر لكن هذا التقادم لا يمنع من معاقبة المتجنس بالعقوبة المحددة في القانون ⁴.

طبقا لقاعدة توازي الأشكال يتم تجريد الموظف من الجنسية الجزائرية بمرسوم رئاسي لأنها منحت بالطريقة نفسها, وهذا ما أكدته المادة 23 من الأمر 70-86 المؤرخ في ديسمبر سنة 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل والمتمم حيث نصت على

أنه: " يتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته، وله أجل شهرين للقيام بذلك " ⁵.

ونظرا لاعتبار التجريد من الجنسية الجزائرية عقوبة تسلط على الشخص المرتكب لأحد الأفعال المذكورة في المادة 22 من الأمر 01 / 05 سالف الذكر، فإنه يجب احترام حقوق الدفاع، ويتم ذلك من خلال تقديم

¹- ينظر نص المادة 22 من الأمر رقم 01/05 مصدر سابق، ص 17.

²- سامية عبد اللاوي، مرجع سابق، ص 850.

³- لحسين بن شيخ أث ملويا، مرجع سابق، ص 105.

⁴- سامية عبد اللاوي، مرجع سابق، ص 850.

⁵- ينظر نص المادة 23 من الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970. المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 105، صادر بتاريخ 18 ديسمبر 1970. معدل ومتمم بالأمر رقم 01/05، مؤرخ في 27 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر عدد 15 بتاريخ 27 فيفري 2005.

تمكن الشخص المعني بالأمر من الدفاع عن نفسه من خلال تقديم ملاحظاته، كما له أن يستبدل بالدلائل الثبوتية لدعم آرائه بطرق مختلفة¹.

وبناء على ما تقدم فإن الموظف العام الذي جرد من جنسيته تنتهي علاقته الوظيفية كنتيجة لفقده شرط من الشروط المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية والاستمرار فيها، مما ينتج عنها عدة آثار قانونية قد تكون آثار فردية تتعلق بالمعني بالأمر وقد تكون آثار اجتماعية تتعلق .

أولا : الآثار الفردية

إن أول أثر يترتب على الموظف العام الذي جرد من جنسيته هو فقدانه لصفته كموظف عام يعتمد هذا الأثر على حقيقة أن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة التي ينتمي إليها يلغي الوضع القانوني للموظف العام وبالتالي يفقد صفته مما يترتب على فقدان صفته كموظف حرمانه من جميع الوسائل التي تشير إلى صفته كموظف مثل بطاقة العمل أو الوسائل التي يستخدمها في أداء واجبات الوظيفة التي كان يشغلها².

حيث أكد المشرع الجزائري على هذا الأثر بموجب الأمر 03 / 06 سالف الذكر حيث نصت المادة 216 منه على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية و التجريد منها ..."³.
- ينع الموظف الذي جرد من جنسيته الجزائر من التوظيف في الوظائف العامة لأنه فقد شرط من الشروط المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العامة وهو شرط التمتع بالجنسية الجزائرية.
- يترتب على الموظف الذي جرد من جنسيته من الناحية المادية تعليق أجره ولن تتحمل ميزانية الإدارة التي كان ينتمي إليها دفع أجره.
- ويتجسد هذا الأثر عمليا من خلال إصدار شهادة تعليق الراتب من إدارتي مصالح المالية و الميزانية, وبغض النظر عن رتبة الموظف لا يمكنه الحصول على اجر عن الفترة لم يعمل خلالها¹.

¹-لحسين بن شيخ أث ملويا, مرجع سابق, ص 107.

²- بوطبة مراد, مرجع سابق, ص 107.

³- ينظر نص المادة 216 من الأمر رقم 03/06. مصدر سابق, ص 68.

ليس التجريد أثر رجعي في مواجهة الموظف الذي جرد من جنسيته، فمن تاريخ صدور المرسوم الذي يقضي بتجريده من الجنسية الجزائرية يصبح الموظف غير جزائري، وبالتالي يصبح عديم الجنسية أما إذا كانت له جنسية أخرى يعد أجنبيا ويحرم من التمتع بالحقوق التي يتمتع بها المواطنين، وأثناء وجوده في الجزائر عليه أن يخضع إلى القوانين الخاصة بوضعية الأجنبي، وبالتالي يطبق عليه القانون المتعلق بدخول الأجنبي إلى الجزائر وإقامتهم بها و تنقلهم ، وفي غالب الأحيان يكون موضوع قرار بالإبعاد².

يحرم الموظف الذي جرد من جنسيته الجزائرية من حق العودة إليها أو استردادها، لأن هذا الحق يكون فقط لمن كانت له الجنسية الجزائرية كجنسية أصلية وعليه، لا يمكن للشخص الذي كانت له الجنسية الجزائرية مكتسبة وجرد منها أن يستردها³.

وبناء على ما سبق فإن التجريد من الجنسية الجزائرية كقاعدة عامة لا يتم إلى في مواجهة الشخص الذي جرد من جنسيته، وهو الشخص الذي تعرض لإحدى الحالات المذكورة في المادة 22 من الأمر 01/05 سالف الذكر لكن لكل قاعدة عامة استثناء وهو امتداد أثر التجريد إلى تابعيه أي إلى الأولاد⁴.

ثانيا: الأثار الجماعية

من خلال استقراء الأمر 01/ 05 سالف الذكر نجد أنه نص في المادة 24 منه على أنه: " لا يمتد التجريد من الجنسية إلى زوج المعني و أولاده القصر.

غير أنه يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان شاملا لأبويهم⁵.

يتضح من نص المادة أعلاه أن تجريد الشخص من جنسيته لا يمتد إلى زوجته وأبنائه القصر، كما لا يمتد إليهم إذا كانوا يحملون الجنسية الجزائرية الأصلية.

إذا كانت الزوجة جزائرية في الأصل، كما يتضح من خلال الفقرة الأولى من المشرع الجزائري يهدف إلى تجنب انعدام الجنسية للزوج الأخر و الأبناء القصر إذا جرد الأب من جنسيته ولم يكن لديهم جنسية أخرى.

¹ بوظية مراد، مرجع سابق، ص 666.672.

² دبي سماح ، مخيش سهام، إسقاط الجنسية في القانون الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون أسرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الحقوق ، جامعة محمد بوضياف، مرجع سابق ، ص 32.

³ سامية عبد اللاوي ، مرجع سابق، ص 853-854.

⁴ دبي سماح، مخيش سهام، مرجع سابق، ص 32.

⁵ ينظر نص المادة 24 من الأمر رقم 01/05 مصدر سابق، ص 17.

من ناحية أخرى أجاز المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه بتوسيع نطاق التجريد من الجنسية إلى الأبناء القصر وذلك إذا كانت عقوبة التجريد من الجنسية تنطبق على كلا الوالدين فيعتبر التجريد شاملا للزوجين معا.

كما يتضح من الفقرة الثانية أن المشرع الجزائري هدفه من إجازة تمديد أثر التجريد من الجنسية الجزائرية للأولاد هو الحفاظ على وحدة الجنسية في الأسرة إذا كان الأبوين يحوزان على جنسية دولة أخرى، أما في حالة ما لم يكن الأبوين يحوزان على جنسية دولة أخرى ويتم تجريداهم من الجنسية فان ذلك يترتب عليه مساوئ من بينها مشكل انعدام الجنسية في حالة التجريد¹.

ورغم أن هذا الحل منطقي لكنه يؤثر على الأولاد، وإذا كان قد فقد الأبوين المجردين من جنسيتهم الأصلية أو تخليا عنها، في هاته الحالة يصبح الأولاد عديمي الجنسية رغم أنهم لم يرتكبوا أي خطأ، فهم بذلك يسألون عن خطأ أبويهما. وهذا يتنافى مع مبدأ شخصية العقوبة².

وتجدر الإشارة أنه قبل صدور المرسوم الذي يقضي بتجريد الشخص من جنسيته فان تصرفات المجرّد من الجنسية فهي صحيحة ونافذة في مواجهة المعني، و حفاظا على مصالح الغير وحقوقهم فانه ليس للتجريد أي أثر رجعي عليها³.

المطلب الثاني: الأثار القانونية المترتبة على فقدان الحقوق المدنية.

بعد التمتع بالحقوق المدنية شرطا من الشروط المطلوبة، في المترشح لالتحاق بالوظيفة العمومية والاستمرار فيها، فإذا فقد الموظف العام هذا الشرط فبالضرورة سيؤدي ذلك إلى إنهاء علاقته الوظيفية⁴.

لقد تطرق المشرع الجزائري إلى شرط التمتع بالحقوق المدنية الذي يجب توافره في الشخص المتقدم إلى شغل المنصب الوظيفي نص المادة 75 من الأمر 03/ 06 سالف الذكر حيث نصت على أنه: " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية... أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية .."⁵.

ومن خلال استقراء نص المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري يتضح أنه إذا صدر حكم قضائي في حق الموظف العام يقضي بحرمانه من التمتع بحقوقه المدنية كنتيجة منطقية تنقطع علاقته بالإدارة

¹ - لحسين بن شيخ أث ملوينا، مرجع سابق، ص 107-108.

² - دبي سماح، مخيش سهام، مرجع سابق، ص 33.

³ - لعبيدي عبد القادر، مرجع سابق، ص 114.

⁴ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 662.

⁵ - ينظر نص المادة 75 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 25.

التي يتبعها، وذلك لأن الجريمة التي يرتكبها الموظف المحكوم عليه تمنعه من تولي الوظائف العامة التي تتطلب لممارستها درجة من حسن السيرة، والسلوك، بالإضافة إلى ذلك فان عقوبة الحرمان من الحقوق المدنية، كعقوبة تكميلية تتبع الحكم بالسجن أو الحبس على الموظف العام كعقوبة أصلية تحرم الموظف من حريته وبناء على ذلك لا يمكن للموظف المحكوم عليه بالحرمان من الحقوق المدنية مزاولة مهامه الوظيفية، ونظرا لسعي الإدارة التي يتبعها إلى تحقيق مبدأ حسن السيرة المرفق العام، تعلن انتهاء الرابطة الوظيفية وتقوم مباشرة بالإجراءات الأزمة لتوظيف شخص آخر للعمل في الوظيفة الشاغرة¹.

ويشترط في الحكم الذي يقضي بالحرمان من الحقوق المدنية عدة شروط منها :

الشرط الأول: يشترط أن يكون الحكم الصادر في حق الموظف قضائيا بمعنى أنه صدر من السلطة القضائية المختصة، سواء كانت هذه الجهة محكمة عادية أو محكمة عسكرية معترف بأحكامها بالطبيعة القضائية.

الشرط الثاني: يشترط في الحكم الصادر في حق الموظف أن يكون حكما نهائيا حائز القوة الشيء المقرر فيه إذا كان غير قابل للطعن فيه بالاستئناف أو المعارضة²

الشرط الثالث : استنادا إلى مبدأ إقليمية القوانين الجنائية يجب أن يصدر الحكم القاضي بالحرمان من الحقوق المدنية من طرف جهة قضائية وطنية، ومعنى هذا المبدأ هو قصر تأثير الحكم الجنائي على البلد الذي صدر فيه، وعلى ارتباط قواعد القانون الجنائي بالنظام العام .

ومع ذلك يمكن تطبيق حكم قضائي أجنبي إذا نص القانون صراحة على ذلك أو أن هناك اتفاقية بين البلدين تمنحه القوة التنفيذية، كما قد يكون للحكم القضائي الأجنبي تأثير على وضع المحكوم عليه في الجزائر³. و ذلك ما نصت عليه المادة 312 من قانون العقوبات الجزائري حيث نصت على أنه : " في حالة صدور حكم من جهة قضائية أجنبية حاز قوة الشيء المقضي فيه عن أفعال قد تكون إحدى الجرائم المحددة في هذا القسم طبقا للقانون الجزائري تقرر محكمة محل إقامة المحكوم عليه منعقدة في غرفة مشورة

¹ - بوطبة مراد، نفسا لمرجع سابق، ص 662.

² - بوطبة مراد، نفس المرجع، ص 624.

³ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 624.

وبناء على طلب النيابة العامة وبعد دعوة صاحب الشأن قانونا للحضور، فإنه ثمة محل لتطبيق المنع المنصوص عليه في المادة 311¹.

الشرط الرابع : أن يشمل الحكم الصادر صراحة الحرمان من الحقوق المدنية، وقد سبقت الإشارة إلى أن الحرمان من الحقوق المدنية يعتبر عقوبة تكميلية يقرها القاضي في الجرح على سبيل الاختيار فيكون الحكم فيها وجوبي، غير أن القاضي يختار نوع الحقوق المدنية التي يحرم منها الموظف المحكوم عليه و بالتالي يجب أن ينص الحكم القضائي بتعبير صريح على حرمان الموظف من حقوقه المدنية لكي يقضي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه و الإدارة التي ينتمي إليها.

وباعتبار فقدان الحقوق المدنية سبب من أسباب الإتهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الموظف العام و الإدارة التي ينتمي إليها فان هاته النهاية تترتب عنها عدة آثار قانونية تؤثر على المركز القانوني للموظف العام ، ولدراسة هذه الآثار سنتطرق في هذا المطلب إلى الآثار القانونية المترتبة على فقدان الحقوق المدنية بسبب ارتكاب جنائية أو جنحة في (الفرع الأول) ثم سنتطرق إلى الآثار فقدان الحقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية في (الفرع الثاني)².

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على فقدان الحقوق المدنية بسبب ارتكاب جنائية أو جنحة.

إن فقدان الحقوق المدنية يعتبر، وفقا لقانون العقوبات تكميلية للعقوبة الأصلية التي فرضت على الجاني بسبب ارتكابه جنائية أو جنحة معينة مما يترتب عن ذلك عدة آثار قانونية على النحو التالي:

أولاً: آثار فقدان الحقوق المدنية بسبب ارتكاب جنائية.

من خلال استقراء نص المادة 09 مكرر 01 من قانون العقوبات الجزائري يتضح أنه يجب على القاضي أن يأمر في حالة وجود عقوبة جنائية بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المدنية و الوطنية والعائلية لمدة أقصاها عشر سنوات، ويبدأ سريانها من تاريخ انتهاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه .

وعليه يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية و الوطنية فيما يلي:

1- العزل أو الإقصاء من جميع المناصب السامية، والوظائف العامة المتعلقة بالجريمة.

2- الحرمان من الحق في الترشح أو الانتخاب ومن حمل أي وسام

¹ - ينظر نص المادة 312 من الأمر رقم 156/66 مصدر سابق ص 734.

² - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 625.

3- عدم أهلية الجاني لأن يكون مساعدا محلف، أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال.

4- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، و في التدريس و في إدارة المدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بصفته أستاذ أو مدرسا أو مراقبا¹.

- وعليه يتضح من خلال ما جاء في المادة المذكورة أعلاه يجب الحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المدنية أو الوطنية أو العائلية، وبالتالي فان للقاضي الخيار بيت أن يقضي بالحرمان مت حق أو أكثر و اختيار نوع الحق الخاضع للحرمان والقاضي للسلطة التقديرية في ذلك ومن بين الحقوق المتعلقة بالوظيفة العمومية الحرمان من التدريس أو إدارة المدرسة إضافة إلى العزل، والاستبعاد من جميع المناصب العمومية، والوظائف العامة المتعلقة بالجريمة².

ثانيا: آثار فقدان الحقوق المدنية بسبب ارتكاب جنحة.

لقد نصت المادة 14 من قانون العقوبات الجزائري على ما يلي : " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون، إن تحضر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 09 مكرر 01 وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات.

وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبات السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه"³.

يتضح من نص المادة المذكورة أعلاه أن الحرمان من الحقوق الوطنية هو أمر اختياري وجوازي للقاضي في الجنح، ويكون الحرمان من هذه الحقوق لمدة خمس سنوات وذلك ابتداء من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية وفي حالة الإفراج عن المحكوم عليه⁴.

وبالتالي يترتب عن فقدان الحقوق المدنية بسبب ارتكاب جنحة العزل أو الطرد من الوظيفة العامة إضافة إلى توفيق راتب الموظف.

وتجدر الإشارة أنه يمكن للموظف الذي حرم من حقوقه المدنية وتم طرده من وظيفته أن يعود إليها في حالة صدور عفو شامل عن العقوبة مع إعادة إليه راتبه

¹- بوظيفة مراد، نفس المرجع ، ص 622.623.

²- بوظيفة مراد، المرجع سابق، ص 623.

³- ينظر نص المادة 14 من الأمر 156/66، المعدلة بالقانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، ج. ر، ص 84.13.

⁴- بوظيفة مراد، نفس مرجع ، ص 623.

الفرع الثاني : أثار فقدان الحقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية .

بعد صدور الحكم القضائي المريح لحرمان الموظف العام من حقوقه المدنية فإنه يترتب عنه بالضرورة إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام و الإدارة التي ينتمي إليها كنتيجة لتنفيذ العقوبة التكميلية وتطبيقها مما يؤدي إلى حرمان الموظف من ممارسة وظيفته نظرا لفقدانه شرط الالتحاق بالوظيفة العمومية والاستمرار فيها كما يترتب عن ذلك عدة أثار قانونية تؤثر على المركز القانوني للموظف العام، وهو ما سيتم شرحه فيما يلي:¹

أولا : فقدان صفة الموظف :

لقد نصت المادة 216 من الأمر 03/ 06 سالف الذكر على أنه : " ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... فقدان الحقوق المدنية"²

بمقتضى هذا النص يفقد الموظف العام صفته الوظيفية بسبب إنهاء العلاقة الوظيفية انهاء تاما كنتيجة لفقدانه حقوقه المدنية، وعليه لا تفقد صفة الموظف العام إلا بتوافر شرطين كما يلي :

الشرط الأول : إنهاء العلاقة الوظيفية انهاء تاما لأن إنائها مؤقتا لا يفقد صفة الموظف .

الشرط الثاني: وجود سبب من أسباب إنهاء خدمة الموظف العام.

ويترتب عن فقدان الموظف العام لصفته كموظف حرمانه من جميع الوسائل التي تشير إلى صفته كموظف، كبطاقة العمل، أو الوسائل التي يستخدمها في القيام بأعباء وظيفته.

ثانيا : فقدان الحقوق الوظيفية و التحلل من الواجبات .

1. فقدان الحقوق الوظيفية :

إن إنهاء خدمة الموظف بسبب فقدانه لحقوقه المدنية، يفقده كافة الحقوق والضمانات التي كانت تخولها له صفته كموظف لأن زوال صفة الموظف بانتهاء الرابطة الوظيفية يؤدي إلى توقف الوضع القانوني لا موظف بما في ذلك الحقوق التي كان يتمتع بها كموظف³ .

¹ - وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 86-88.

² - ينظر نص المادة 216 من الأمر رقم 03/06 مصدر سابق ص 68.

³ - بوظيفة مراد، مرجع سابق، ص 664.

2. التحلل من الواجبات :

المبدأ العام هو أنه بمجرد انتهاء خدمة الموظف العام لأحد أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية انهاء تاما و التي من بينها فقدان الحقوق المدنية، فانه يتحلل من كافة الالتزامات و الواجبات التي كان ملتزما بتنفيذها بصفته موظف عام المخولة له بموجب الأمر رقم 03/06 سالف الذكر في فصله الثاني المعنون بالواجبات . ومن خلال الرجوع إلى نفس الأمر نجد أنه لم ينص على التزام الموظف الذي فقد حقوقه المدنية بالواجبات التي كان يؤديها قبل انتهاء خدمته بسبب فقدان الحقوق المدنية غير أنه من خلال إلى بعض القوانين الأساسية الخاصة بنجدها تنص على استمرار الموظفين بالالتزام بالسر المهني حتى بعد انتهاء خدمتهم فعلى سبيل المثال ألزم القانون الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية على استمرارهم بالالتزام بواجب السر المهني حتى بعد انتهاء خدمتهم¹.

3- مدى القدرة على الترشح للوظيفة العمومية من جديد .

بما أن التمتع بالحقوق المدنية يعتبر شرطا من الشروط الضرورية في التوظيف فان فقد الموظف لحقوقه المدنية يمنعه من التوظيف في الوظائف العامة ما لم يستفيد من تدابير العفو الشامل أو رد اعتباره² . وفي حالة تبرئة الموظف العام من الجريمة التي أدت إلى فقدانه لحقوقه المدنية، ومنعه من ممارسة وظيفته أو حرمانه من حقه في التوظيف فانه يعاد إدماجه في منصب عمله وذلك بموجب مقرر صادر من السلطة المخول لها صلاحية التعيين، وذلك كنتيجة بعدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر متابعة القضائية ضد الموظف المتابع جزئيا مما أدى إلى صدور الحكم القضائي النهائي الذي يقضي ببراءة الموظف الذي حرم من حقوقه المدنية بسبب ارتكابه لجناية أو جنحة³.

4. عدم التمتع بحق الراتب :

يترتب على قرار نهاية خدمة الموظف العام بسبب فقدانه لحقوقه المدنية من الناحية المالية توقيف، صرف راتبه، وبناء على ذلك لا تتحمل ميزانية الإدارة التي ينتمي إليها الموظف العام دفع راتبه، ويكون ذلك

¹- بوطبة مراد، نفس المرجع ص 667-668.

²- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 666.

³- العيفاوي صبرينة، أثر الحكم الجزائي على مسار الموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان سنة 2021/2020. ص 236.

بإصدار شهادة تتضمن توقيف الراتب من مصالح المالية و الميزانية، ويبدأ سريان هذا الأثر بداية من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام و الإدارة التي ينتمي إليها، وهذا استنادا إلى القاعدة التي مفادها الراتب مقابل العمل، لأنه لا يمكن منح راتب لموظف عن فترة لم يعمل خلالها¹.

وأكدتها هذه القاعدة المادة 207 من الأمر 03/06 سالف الذكر حيث نصت على انه: " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن

فترة لم يعمل

خلالها...²".

وتجدر الإشارة أنه يجوز للموظف الذي انتهت خدمته بسبب فقدان الحقوق المدنية أن يطالب بتعويض من الإدارة التي كان ينتمي إليها غير أنه لا يجوز له أن يطالب الإدارة بتعويضه عن الإجازة السنوية أو أي نوع آخر من العطل وهذا ما أكدته المادة 205 من نفس الأمر³.

¹- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 672.

²- ينظر نص المادة 207 من الأمر 03/06، مصدر سابق ص 65.

³- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 669.

ملخص الفصل الثاني:

تطرقنا من خلال دراستنا للفصل الثاني من هاته الدراسة، في المبحث الأول منه الى الأثار القانونية المترتبة عن العزل والتسريح، حيث تتمثل الأثار القانونية المترتبة عن العزل في فقدان الموظف المعزول لصفته الوظيفية وتوقيف راتبه والشطب من القوائم الإسمية للإدارة اضافة الى حرمان من اعادة التوظيف مجددا غير أنه يمكن اعادة ادماجه الى منصبه كما يرتب قرار التسريح جملة من الأثار القانونية تتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف المسرح بإرادته المستخدمة إنهاء تاما مما يؤدي الى فقدان صفته الوظيفية وتوقيف راتبه ولو احقه ابتداء من تاريخ تسريحه اضافة الى حرمانه من امكانية الالتحاق بالوظائف العامة من جديد باستثناء الموظف المسرح بسبب عد الكفاءة المهنية الذي يمكن له الالتحاق بالوظيفة العمومية من جديد بعد اجتياز مسابقات التوظيف.

اما في المبحث الثاني تعرضنا للأثار القانونية المترتبة عن فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها وفقدان الحقوق المدنية، فبالنسبة للأثار المترتبة عن فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها في فقدان الموظف لصفته الوظيفية وتوقيف راتبه كما ان التجريد من الجنسية لا يمتد الى زوجة المعني بالأمر وأولاده القصر غير أنه يجوز تمديده الى الأولاد إذا كان هذا التجريد شاملا لأبويهم أما عن الأثار المترتبة عن فقدان الموظف لحقوقه المدنية في العزل أو الطرد من الوظيفة العمومية مما يؤدي الى فقدانه لصفته كموظف وحرمانه من راتبه، ويمنع من التوظيف ما لم يرد اعتباره أو لم يستفيد من تدابير العفو الشامل.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع الآثار القانونية لقرار نهاية خدمة الموظف العام وقفنا على أهم الآثار المترتبة عن الحالات التي وضعها القانون لإنهاء خدمة الموظف العام، وهذه الآثار قد تكون مترتبة عن أسباب عادية تتجسد في الإحالة على التقاعد أو الإستقالة أو الوفاة، كما قد تكون غير عادية والتي تبرز في الآثار القانونية المترتبة عن حالات تاديبية كالعزل والتسريح وحالات غير تأديبية تتمثل في فقدان الجنسية الجزائية والتجريد منها وفقدان الحقوق المدنية وفي كل الحالات فإن هذه الآثار لا تنتج إلا بعد صدور قرار اداري نهائي يقطع العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة

كما تبين لنا بعد دراستنا للموضوع أن بعض الآثار تنعكس سلبا على حياة الموظف العام كحرمان الموظف المعزول أو المسرح من التوظيف مجددا في الوظائف العمومية وبعض الآثار تنعكس ايجابا على حياته كفرد على أسرته كإستفادة الموظف المحال على التقاعد من معاش التقاعد أو إستفادة ذوي حقوق الموظف المتوفي من منحة وفاة ونظم المشرع هذه الآثار القانونية من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وكذا بعض القوانين الأخرى كقانون التقاعد وقانون حوادث العمل والأمراض المهنية إضافة الى قانون التأمينات الإجتماعية

استنادا مما تم التعرض إقليه في هذا البحث يمكن إستخلاص أهم النتائج الواردة فيه على النحو الآتي:

إلغاء المشرع الجزائري لنظام التقاعد النسبي للموظف العمومي بموجب القانن رقم 16_15 سالف الذكر وذلك بالنظر الى الوضع الإقتصادي الذي كانت تمر به الدولة، كما ضيق من حق الإستفادة من التقاعد المسبق وجعله لمن يمارس مهاما شاقة.

يترتب عن قار الإحالة على التقاعد عدة آثار قانونية تتمثل في فقدان الموظف المحال على التقاعد لصفته الوظيفية، وتوقيف رتبه وفي المقابل منح له المشرع الجزائري بموجب قانون التقاعد الحق في الإستفادة من معاش مباشر على أساس نشاطه بالذات، ويضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول إضافة الى المعاش المنقول، يتضمن معاش الى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش لليتامى إضافة الى معاشات الاصول إضافة الى ذلك

فإنه من النتائج المتوصل إليها أثناء الدراسة أن المشرع الجزائري ساير مبدأ العدالة والمساواة حين منح للموظف المستقيل الحق في العودة الى القطاع الوظيف العمومي من خلال المشاركة في مسابقة التوظيف مرة أخرى، إلا أنه لم ينص على هذا المبدأ بموجب نص قانوني صريح في قانون الوظيف العمومي بل تركه لسلطة الوظيف العمومي بناء على ارسالية أو تعليمة

يترتب عن وفاة الموظف العام سواء كانت وفاة طبيعية أو وفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني استفادة ذوي حقوقه من منحة وفاة، أو ربع وفاة

أما عن الآثار القانونية المترتبة عن قرار العزل تتمثل في انتهاء العلاقة الوظيفية وبالتالي فقدان الصفة المهنية التي يكتسبها الموظف فضلا عن حرمانه من التوظيف من جديد في الوظيفة

ينجم عن قرار التسريح سواء كان تسريحا تأديبيا أو تسريح غير تأديبي إنهاء خدمة الموظف العمومي وانقطاع راتبه الشهري من تاريخ اتخاذ القرار الصادر عن الهيئة المستخدمة مما يترتب عن ذلك صنعه من تولية الوظيفة العمومية مرة أخرى

يترتب على فقدان الجنسية، أو التجريد منها أثارا قانونية فردية وجماعية، تتعلق الآثار الفردية بذات الشخص وتتمثل في فقدان صفة الموظف واعتباره أجنبيا عن الدولة أو الجماعية تتمثل في التابعين لفاقد الجنسية الجزائرية من زوجة ، وأولاد قصر.

أما فقدان العام لحقوقه المدنية يؤدي الى انتهاء خدمته انتهاء تاما مما يؤدي الى فقدانه لصفته كموظف عام وتوقيف راتبه أما في حالة صدور عفو شامل عن العقوبة التي فقد بسببها حقوقه المدنية فإنه يمكن لهذا الموظف أن يرجع الى منصب عمله أو يشغل وظيفة أخرى.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها نقدم التوصيات التالية

— يجب على الموظف المحال على التقاعد حصوله على جميع حقوقه كتعويضه عن الساعات الإضافية التي عمل خلالها ولم يتقاضى أجره

— يستدعي تكريس حق الموظف العمومي في التوظيف مرة اخرى بعد التسريح أو العزل وتعديل المشرع الجزائري للمادة 185 من الأمر 03/06 باعتبارها تشكل خرقا واضحا لأحكام الدستور الذي يقر بأحقية العمل لكل مواطن جزائري

— ضرورة إعلام الموظف طالب الاستقالة بالأثار القانونية والمالية المترتبة على قراره وان تمنحه الإدارة مدة معينة للتفكير مع امكانية العدول قبل اصدارها قرار قبول أو رفض الإستقالة

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1_ النصوص القانونية

أ الدساتير

تعديل الدستور الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442.20 المؤرخ في 2020/12/30،
ج.ر.ج.ج العدد 82 المؤرخة في 2020/12/30

ب القوانين

_ القوانين العادية

الأمر رقم 66_156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات ج.ر. العدد 49
الصادرة 11 يونيو 1966

الأمر رقم 70_86 المؤرخ 15 ديسمبر 1970 المعدل بالأمر 05_01 المؤرخ ب
27_02_2005 المتضمن قانون الجنسية ج.ر. 15 لسنة 2005

القانون رقم 83_11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر. العدد 28
صادرة بتاريخ 05 يوليو

القانون رقم 83_12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد
28الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983

_ القانون رقم 83_13 المؤرخ في 02 يونيو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج.ر.
العدد 28 الصادرة بتاريخ 03 يوليو 1983

القانون رقم 84_11 المؤرخ في 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم

الأمر 01_05 المؤرخ 27 فبراير سنة 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 70_86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ج.ر العدد 15 سنة 2005

الأمر رقم 02_05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 يعدل ويتمم قانون 84_11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة ج.ر العدد 15 لسنة 2005

الأمر 03_06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة 16 جويلية 2006

قانون رقم 15_16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتمم قانون رقم 83_12 المتعلق بتقاعد ج.ر عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016

المراسيم

مرسوم رئاسي رقم 83_617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 يتعلق بمعاشات التقاعد ايطارات السامية الحزب والدولة ج.ر العدد 46 الصادرة 8 نوفمبر 1983

مرسوم تشريعي رقم 94_10 المؤرخ 26 ماي 1994 يحدد التقاعد المسبق ج.ر العدد 34 الصادرة بتاريخ 1 جوان 1994

المرسوم التنفيذي رقم 98_317 المؤرخ 3 أكتوبر 1998 يتضمن التوسيع التقاعد المسبق لموظ فيلا المؤسسات لإدارات العمومية ج.ر عدد 74 الصادرة بتاريخ 6 أكتوبر 1998

المرسوم التنفيذي رقم 17_321 المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017 يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ج.ر عدد 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017

المرسوم التنفيذي رقم 17_322 المؤرخ في نوفمبر سنة 2017 يحدد أحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإطارات العمومية ج.ر العدد 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017

ثانيا المراجع:

1 الكتب

أ_ الكتب المتخصصة

1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، ثالة، الأبيارن الجزائر، 2010
2. بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019
3. بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2018
4. دمان ذبيح عاشور الشرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، طبعة 2010، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2010
5. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،م 2010
6. عمار بوضياف، الوظيفة العامة التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، طبعة سبتمبر 2019، جسور للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر، 2019
7. فاطمة الزهراء جدو ايمان العيداني، سلطنة مكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق للأمر 03_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة لعمومية، دار بلقيس، دار البيضاء، 2019
8. كمال الرحماوي تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006

9. نواف الكنعان، لالقانون الإداري الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007

10. هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة 2013 دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2010

ب الكتب العامة:

11. الطيب زروقي، الوسيط في الجنسية الجزائرية، مطبعة الكاهنة، الجزائر، 2002

12. ابراهيم السقا، العزل الوظيفي بين السلطة والأحكام التأديبية ضمانات التحقيق والمحكمة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية الإسكندرية، 2017

13. سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، طبعة 2013، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2013

14. سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمانات الاجتماعي، وفق القانون الجديد، طبعة جديدة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، الجزائر، 2018

15. لحسين بن شيخ آث ملويا، قانون الجنسية الجزائرية ، دراسة نظرية وتطبيقية مقارنة، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2010.

2_ المقالات

16. بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال للمنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، مجلد5، العدد 01 سنة 2020

17. بلا رشيد أقصاصي عبد القادر الإطار القانون للمعاش المنقول وأثره على ذوي الحقوق مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أحمد دارية، أدرار، المجلد الثاني، العدد التاسع مارس 2018

18. بلملياني يوسف مبدأ الإلتزام بالسّر المهني مجلة الأستاذ الباحث الدراسات القانونية والسياسية
جامعة بن أحمد وهران02، مجلد الأول العدد التاسع ، مارس 2018
19. تغريت رزيقة الخطر المهني في القانون الجزائري ، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية كلية
الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية 06000، الجزائر، المجلد 5
20. جمال قروف الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب ، مجلة الفكر القانوني والسياسي، كلية
الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، مجلد السادس، العدد الأول 2022
21. خالد سرياح عبد الهادي درار (الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل) مجلة
القانون العام الجزائري والمقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جيلالي ليابس، سيدي
بلعباس المجلد الخامس، العدد الأول 2019
22. سامية عبد اللاوي الجنسية الجزائرية بين فقدان والإسترداد في ظل الأمر 01/05 مجلة
الباحث للدراسات الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، الجزائر، المجلد 7،
العدد 01 سنة 2020
23. سلطاني ليلة العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر
رقم 03/6 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر مجلة القانون العام الجزائري
والمقارن جامعة جيلالي يابس، سيدي بلعباس، المجلد الخامس، العدد الثاني، 2019
24. مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03_06 المتضمن القانون الأساسي العام
للوظيفة العمومية الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث لدراسات القانونية والسياسي المركز الجامعي نور
البشير البيض، المجلد الأول، العدد الثامن ديسمبر 2017.

3_ أطروحات والرسائل الجامعية

أ_ أطروحات الدكتوراه

25. دحمي منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري أطروحة دكتوراه الطور الثالث في القانون تخصص القانون الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2019

26. زياد عادل تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2016

27. زيان مريم أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس

رسائل الماجستير

28. بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون لإداري المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تلمسان، 2017_2016

29. لعيدي عبد القادر المعالجة القانونية لحق الجنسية في التشريع الجزائري مذكرة ماجستير في القانون تخصص حقوق وحريات عامة، كلية الآداب العلوم الإنسانية والإدارية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة الإفريقية، العقيد أحمد دراية أدرار سنة 2011

30. موصدق علي الاستقالة في الوظيفة العامة مذكرة ماجستير معهد العلوم القانونية والإدارية مدرسة دكتوراه تخصص قانون ادارة العامة جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس سنة 2018_2017.

مذكرات الماستر:

31. عبد الكريم بن قلة، الإستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2013_2014
32. وسيلة معروف، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر كلية حقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، 2015_2016

فهرس المحتويات

01.....	مقدمة
07	الفصل الأول: الأثار القانونية لقرار النهاية العادية لخدمة الموظف العام.....
08	المبحث الأول: الأثار القانونية لقرار النهاية الإرادية لخدمة الموظف العام.....
08	المطلب الأول: الأثار القانونية المترتبة على الإحالة على التقاعد.....
08	افرع الأول: الأثار المترتبة على الإحالة على التقاعد العادي.....
17	الفرع الثاني: الأثار المترتبة على الإحالة على التقاعد المسبق وتقاعد الإطارات السامية.....
23	المطلب الثاني: الأثار القانونية المترتبة عن الإستقالة.....
25	الفرع الأول: الأثار الإدارية المترتبة عن الإستقالة.....
30	الفرع الثاني: الأثار المالية المترتبة على الإستقالة.....
35	المبحث الثاني: الأثار القانونية لقرار نهاية اللاإرادية لخدمة الموظف العام.....
36	المطلب الأول: الأثار المترتبة عن الوفاة الطبيعية.....
37	الفرع الأول: حق الإستفادة من منحة الوفاة والتعويضات.....

- 39 الفرع الثاني: حق في الإستفادة من المعاش المنقول والآداءات العينية.
- 43 المطلب الثاني : الأثار المترتبة على الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني.
- 45 الفرع الأول: استفادة ذوي الحقوق من رأس مال الوفاة.
- 52 الفرع الثاني: استفادة ذوي الحقوق من ريع الوفاة.
- 53 الفصل الثاني: الأثار القانونية لقرار النهاية غير العادية لخدمة الموظف العام.
- 54 المبحث الأول: الأثار القانونية المترتبة على العزل والتسريح.
- 55..... المطلب الأول: الأثار القانونية المترتبة على العزل
- 62 الفرع الأول: الأثار الإدارية المترتبة على العزل.
- 65..... الفرع الثاني: الأثار المادية المترتبة على العزل
- 66..... المطلب الثاني: الأثار القانونية المترتبة على التسريح
- 71..... الفرع الأول: الأثار القانونية المترتبة على التسريح التأديبي
- 78 الفرع الثاني: الأثار القانونية المترتبة على التسريح الإداري.
- المبحث الثاني: الأثار القانونية المترتبة على فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها وفقدان الحقوق المدنية.....
- 78

- المطلب الأول: الأثار القانونية المترتبة على فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها..... 79
- الفرع الأول: الأثار القانونية المترتبة على فقدان الجنسية..... 81
- الفرع الثاني: الأثار القانونية المترتبة على التجريد من الجنسية..... 84
- المطلب الثاني: الأثار القانونية المترتبة على فقدان الحقوق المدنية..... 89
- الفرع الأول: الأثار القانونية المترتبة على فقدان الحقوق المدنية لسبب ارتكاب جناية 91
- الفرع الثاني: الأثار القانونية المترتبة على فقدان حقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية.... 93
- خاتمة..... 99