

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

مقدمة:

إن القرن الحالي هو قرن الدراسات الإدارية سواء كان كذلك من الناحية القانونية أو الفنية. فإذا كانت الدراسات السياسية والدستورية في كنف الفكر الديمقراطي المتحرر قد شغلت أذهان المفكرين والباحثين في القرون الفارطة، فإن الحال قد تغير في القرن الحادي والعشرين، بحيث أصبحت الدراسات الإدارية تأخذ من اهتمام الباحثين مكان الصدارة وعلى وجه التحديد فإن العصر الحالي هو عصر الوظيفة العامة.¹

إذ لم تعد هذه الأخيرة أمرا استثنائيا في حياة المواطنين، ولم يعد في وسع أي شخص أن يتجنب التعامل مع الموظف العام، بل أصبحت جزء في حياة كل مواطن. ولقد تطورت الوظيفة العامة فبعد أن كانت ملكا لشاغلها تباع وتشتري وتمارس كسلطة عامة وامتياز في مواجهة الشعب، أصبحت خدمة عامة وتكيفا يضم مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها شاغلها للصالح العام.

وقد عرفت الوظيفة العامة على أنها: "مجموعة من القواعد التي تبين كيفية التحاق الموظف بالوظيفة وحدود نشاطه في عمله الإداري، وكيفية أدائه له، والحقوق والالتزامات المتبادلة بينه وبين الإدارة وكيفية انفصال رابطته بها."²

ومن خلال هذا التعريف، نلاحظ أن الوظيفة العامة نظام يشمل كل ما يتعلق بشروط التوظيف، تحديد المركز القانوني للموظف من حقوق وواجبات، وكذا الوضعيات القانونية التي يكون فيها الموظف خلال مساره الوظيفي ابتداء من التحاقه بالوظيفة إلى غاية خروجه منها، إلى جانب دراسة النظام التأديبي الذي يخضع له، والذي أساسه قيام الرابطة الوظيفية، هذه الأخيرة التي لا تتصف بالأبدية، نظرا لانتهاؤها بإحدى الطرق المحددة قانونا.

1: الضمانات الأساسية للموظف العام في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم القانونية والإدارية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي بسعيدة، 2005-2006، ص.01.

2: قدودو جميلة، رقابة المشروعية في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص وظيف عمومي، كلية الجيلالي اليابس، جامعة سيدي بلعباس، 2005/2006، ص.03.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وبما أن انفصام الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة جزء لا يتجزأ من النظام الوظيفي، فإن التطور الذي طرأ على الوظيفة العامة كان له صدها المباشر على موضوع انتهاء خدمة الموظف العام والتي ينجم عنها فقدان هذه الصفة. حيث حدد الأمر رقم 133/66 حالات انتهاء المهام، دون ذكر حالة الوفاة في المادة 62 منه.¹

أما المرسوم رقم 59/85² فلم يبين بصفة مباشرة حالات انتهاء علاقة العمل، وإنما أحال- في ذلك - إلى أحكام المادة 92 من القانون رقم 12/78.³

وبصدور الأمر رقم 03/06⁴ المتضمن قانون الوظيفة العامة، فقد بين في الباب العاشر المعنون بـ"إنهاء الخدمة" منه حالات انتهاء علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة، باعتبارها ليست علاقة أزرية ودائمة، وإنما هي علاقة مؤقتة، قد تنتهي إما نهاية عادية، أو نهاية عارضة، دون الإشارة إلى حالات الفصل بسبب فقدان اللياقة البدنية أو الذهنية أو الكفاءة المهنية وهذا ماورد

في المادة 216 بنصها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،
- فقدان الحقوق المدنية،
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- العزل،
- التسريح،
- الإحالة على التقاعد،

1: تنص المادة 62 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "إن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن:
-الاستقالة،
-التسريح،
-العزل،
-قبول الإحالة على التقاعد.

ويترتب على فقدان الجنسية الجزائرية أو الحقوق الوطنية نفس الآثار"
2: انظر المادة 132 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

3: القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

4: الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

- الوفاة.

يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين."

ونشير إلى أنه تتميز دراسة هذا الموضوع أي حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عن غيرها من الدراسات الأخرى لا سيما في المجال الإداري بصفة خاصة، لأنها تتعلق بموضوع لم ينل نصيب وافيا من الاهتمام لا سيما في الجزائر. حيث تتجلى أهميته في ناحيتين: سواء من الناحية العلمية أو الناحية العملية، وذلك بمنح الطالب والموظف على حد سواء كما معرفيا يساعده في اكتساب ثقافة عامة وشاملة في مختلف القوانين سواء كان ذلك في القانون الإداري، القانون المدني، القانون الدولي الخاص... الخ.

ونظرا لأهمية هذا الموضوع، في تحديد أهم الأسباب المؤدية إلى انفصام رابطة الموظف العام بالإدارة المستخدمة، وكذا تبيان الحالات التي ينجم عنها إنهاء الخدمة فإننا نتساءل في هذا الصدد:

* ما هي الحالات القانونية المؤدية لانتهاء العلاقة الوظيفية؟ وهل هذه الحالات واردة على سبيل الحصر أم المثال؟ وهل وفر المشرع الجزائري ضمانات كافية للموظف العام تحميه من الفصل التعسفي للإدارة؟

ونؤكد أننا قد تعرضنا لمشاكل جمة من عدة نواحي، خلال إعداد هذه المذكرة، لا سيما ما يتعلق بقلة المراجع المتعلقة بالوظيفة العمومي خاصة في الجزائر، لذلك استعنا بالمراجع المصرية في هذا المجال فيما يتعلق بالمبادئ والقواعد المشتركة، مع الأخذ بعين الاعتبار تنظيم المشرع الجزائري لهذا الموضوع لمعالجته بأكثر تفصيل.

وقد تناولنا هذا الموضوع في فصلين أساسيين مدعمين بمجموعة من المباحث والمطالب وكذا الفروع لتوضيح أكثر، وذلك كما يلي:

الفصل الأول: الحالات القانونية العادية.

الفصل الثاني: الحالات القانونية العارضة.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفصل الأول: الحالات القانونية العادية

بعد أن يرسم المتربص في الوظيفة العامة، ويصبح موظفا عاما، قد يعلن بعد فترة زمنية من العمل عن رغبته في إنهاء الخدمة، وقطع علاقته بالإدارة المستخدمة بطلب منه بالاستقالة، والتي لا تسري إلا بعد قبولها من طرف الإدارة المعنية. وقد تنتهي بانتهاء السن القانونية للعمل، ويحال بذلك الموظف على التقاعد ويكون ذلك إما بطلب منه أو من الإدارة. كما قد تنتهي هذه العلاقة نهاية عادية عن طريق الوفاة.

وسوف نعالج في هذا الفصل كل حالة قانونية على حدا في مبحثين أساسيين هما:

المبحث الأول: الاستقالة.

المبحث الثاني: الإحالة على التقاعد والوفاة.

المبحث الأول: الاستقالة:

إن العلاقة بين الموظف والإدارة ليست علاقة مؤبدة ودائمة، وإنما هي علاقة مؤقتة¹ وبالتالي ليس هناك ما يلزم الموظف العام على البقاء في خدمة الوظيفة العامة، بل له الحرية في التخلي عنها بمحض إرادته، فلا محل لإجباره عليها، وعلى هذا النحو تعتبر الاستقالة من أبرز الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العام، طبقا للمادة 216² بنصها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:....

-الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ..."

وقد تناولنا هذا المبحث في مطلبين هما:

المطلب الأول: مفهوم الاستقالة.

المطلب الثاني: صور الاستقالة والآثار المترتبة عنها.

1: د.سعد نوان العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص.337.

2: انظر المادة 216 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

المطلب الأول: مفهوم الاستقالة:

تعتبر الاستقالة حقا للموظف العام في ترك العمل في المرفق العام بصفة نهائية وفق الإجراءات والشروط المنصوص عليها في القانون¹. وإذا كانت الاستقالة تمثل حقا شخصيا للموظف، فإن ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واطراد تتطلب التوفيق بين حق الموظف في ترك العمل وحق المنتفعين في الاستفادة من خدمات المرفق باستمرار، ودون توقف.

وهذا ما سيتم التطرق إليه في فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف الاستقالة.

الفرع الثاني: شروط الاستقالة.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة:

إن الاستقالة عملية إرادية، إدارية يتقدم بها الموظف إلى الجهة المختصة بطلب إنهاء الخدمة²، التي لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة. فالموظف الذي يقدم طلب الاستقالة يعلن عن رغبته في ترك العمل، فإذا وافقت الإدارة على ذلك انتهت الخدمة.

لذلك تعرف الاستقالة بأنها: إفصاح عن إرادة الموظف في ترك العمل بالوظيفة التي يشغلها مع وجود النية لديه في عدم العودة. وإن لم يكن الموظف قد أعلن عن رغبته في ترك العمل، فإن قرار إنهاء الخدمة يكون غير سليم.

الاستقالة هي عمل بموجبه يظهر الموظف إرادته الصريحة في الترك النهائي للوظيفة، كما يعرفها د/ كمال رحماوي بقوله: "الاستقالة هي حق الموظف في قطع العلاقة التي تربطه بإرادة منفردة"³.

1: تنص المادة 217 من الأمر 03/06 السالف الذكر: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

2: د. محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص. 140.

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

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ويعرفها محمد أنس قاسم بقوله: "الاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة."¹

كما يعرفها البعض الآخر بأنها: "الخروج من خدمة بناء على مبادرة من العامل".²

أما المشرع الجزائري لم يأت بتعريف صريح للاستقالة غير أنه اعتبرها حق معترف به للموظف وفقا لإجراءات والشروط المنصوص عليها في القانون. وهذا ما جاءت به نص المادة 217 من قانون الوظيفة العمومية من الأمر 03/06 السالف الذكر.

وبفحصنا للأمر 03/06 السالف الذكر نلاحظ أن المشرع الجزائري أدرج الاستقالة ضمن الحالات القانونية لانتهاء الخدمة في المادة 216 قانون الوظيفة العمومية، وبين أحكامها و شروطها في المواد التي تليها، أي في المواد 217، 218، 219، 220 من نفس القانون. ومنه يمكن استنتاج التعريف التالي:

الاستقالة هي حق معترف به للموظف، والذي لا يكون إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيها إرادته الصريحة في ترك العمل، فإذا وافقت الإدارة عليه انتهت خدمته.

ولقد نظم المشرع هذا الحق، لكي يوفق بين حق الموظف في الاستقالة والمصلحة العامة المتعلقة بالحفاظ على دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد، على أساس أن علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية³، لذلك حاول ضبطها بمجموعة من الإجراءات والشروط.

1: د. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1989، ص. 210.

2: د. سعد نوان العنزي، المرجع السابق، ص. 339.

3: د. خالد خليل الطاهر، القانون الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، العراق، الطبعة الأولى، 1998، ص. 256.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفرع الثاني: شروط الاستقالة :

للاستقالة العديد من الشروط والمتمثلة فيما يلي: أن تكون مكتوبة، وأن تكون صادرة عن إرادة حرة، وأن توافق الإدارة عليها، وأخيرا أن لا تكون معلقة على شرط.

أولا: أن تكون الاستقالة مكتوبة:

يشترط في الاستقالة حتى تنتج آثارها-كما ينص قانون الوظيفة العمومية- أن تتم بطلب كتابي من الموظف، يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية التي تجمعها بالإدارة المستخدمة بصفة نهائية وهذا ما نصت عليه المادة¹218 قانون الوظيفة العمومية:-"لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة إلى تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

ويرسل هذا الطلب الكتابي المتضمن الاستقالة إلى السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلم الإداري، حيث يتعين على الموظف المعني القيام بأداء واجباته إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة التي لا تستطيع الرجوع عن قرارها في حالة قبول الاستقالة، وهذا ما أكدت عليه المادة 219 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر².

وترجع الحكمة من اشتراط الكتابة بخط الموظف في أن يكون قد تقدم بطلب الاستقالة بعد تفكير وتعقل وتدبير للأمر، لذلك لا يحاسب الموظف على مجرد تحدّثه مع رئيسه لأي سبب من الأسباب في صدد إنهاء الخدمة، كما لا يسأل على كلمة تخرج منه عفوا تحت تأثير خلاف بينه وبين رئيسه أو أحد زملائه.

1: انظر المادة 218 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

2: تنص المادة 219 من الأمر 03/06 السالف الذكر: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة. إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها".

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ونشير إلى أن اشتراط الكتابة لا يعني أن تنقيد الاستقالة في كتابتها بصيغة أو ألفاظ معنية، بل يمكن كتابة أي عبارات تدل على رغبة الموظف في إنهاء الخدمة بصفة جدية¹.

ثانيا: أن تكون صادرة عن إرادة حرة:

من المسلم به أن تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف، بل هي عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار وهذا ما يستنتج من المادة 218 السالفة الذكر².

إلا أنه لما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف اعتزال الخدمة، والقرار بقبول هذا الطلب وإحداث الأثر القانوني المترتب على الاستقالة، كان لازما أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضا صحيح يفسده كل ما يفسد الرضا من عيوب منها الإكراه إذا توافرت عناصره، وذلك بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطات رهبة بنتها الإدارة في نفسه دون حق، ويراعي في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه وسنه، وحالته الاجتماعية، والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته³.

ويشتمل الإكراه على عنصرين:

عنصر مادي: وهو استعمال وسائل ضاغطة على حرية الإرادة، سواء كانت وسائل مادية كالضرب والعنف الذين لا يعدمان الإرادة، أو وسائل نفسية كالتهديد بالأذى، وهو الذي يعنيه النص حين يتكلم عن الرهبة البينة التي تصور للمكره أن خطرا جسميا (محدقا) أي وشيك الوقوع يهدده هو شخصا أو يهدد أحد أقاربه سواء بإلحاق أذى مادي بجسمه أو بإلحاق ألم بنفسه، أو بما يمس شرفه أو بما يصيب ماله بخسارة، ويستوي أن يكون التهديد بإلحاق الأذى حالا أو في المستقبل، مادام التهديد يخيف المكره ويجعله يبرم العقد تحت سلطان هذا الخوف، أي أن الخوف هو الذي يجب أن يكون حالا، وليس الخطر، كما يستوي أن يكون التهديد موجها إلى المتعاقد نفسه أي أن يكون بإلحاق الأذى بشخصه هو أو يكون التهديد بإلحاق الأذى بأحد أقاربه، وفي تقييد الحكم

1: د. محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص. 140.

2: تنص المادة 218 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة..."

3: د. سعد نوان العنزي، المرجع السابق، ص. 344.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

بالأقارب يختلف القانون الجزائري، الذي حذا حذو القانون الفرنسي في المادة 1113، عن القوانين العربية الأخرى التي تنص على المتعاقد أو غيره، ليشمل الغير الأقارب وغير الأقارب من الأشخاص العزيزين على المتعاقد، مثل زوجته التي ليست من أقاربه ومثل صديقه الذي قد يكون أعز عليه من أقاربه، ومثل الخاطب بالنسبة إلى المخطوب وقد يكون التهديد بإلحاق الأذى بشخص المكره، كابن يهدد والده بالانتحار لحمله على إتيان تصرف ما.¹

عنصر شخصي: وهو أن يكون من شأن التهديد أن يبعث رهبة وخوفا في نفس المتعاقد، ويراعى في تقدير هذا العنصر الذاتي جنس من وقع عليه التهديد، فمن وسائل التهديد بالخطر ما يؤثر على المرأة ولا يؤثر على الرجل، كما تراعى سن من وقع عليه الإكراه، فمن الوسائل ما يؤثر على شيخ مسن ولا يؤثر على شاب فتى، كما تراعى حالة المتعاقد الاجتماعية، فمن الوسائل ما يؤثر على الأمي الجاهل ولا يؤثر على المتعلم، كما تراعى حالة المكره الصحية، فمن الوسائل ما يؤثر على إرادة المريض دون أن يؤثر على إرادة السليم المعافى.²

ومن الظروف الأخرى التي تختلف باختلافها وسائل الإكراه، ظروف الزمان، فالتهديد في ظلام الليل يبعث على الرهبة أكثر من التهديد في ضوء النهار، وظروف المكان، فالتهديد في مكان سحيق بعيد عن العمران وعن أماكن الاستغاثة برجال الأمن يبعث على الرهبة أكثر من التهديد في قلب مدينة مكتظة بالناس ومحاطة برجال الأمن. هذا ويلاحظ أنه يشترط أن يكون الإكراه بدون وجه حق، فتهديد الدائن لمدينه المتأخر في سداد دينه لا يعتبر إكراه.³

ويخضع الإكراه باعتباره مؤثرا في صحة القرار الإداري لتقدير المحاكم الإدارية في حدود رقابتها لمشروعية القرارات الإدارية، كما يخضع لرقابة المحكمة الإدارية العليا في تعقيبها على أحكام تلك المحاكم في مصر. وقد أقر ذلك قبلها مجلس الدولة الفرنسي، إذ قام بإلقاء قرار قبول استقالة موظف عام بسبب الضغط الذي مورس عليه لأجل تقديم استقالته.⁴

1: د.علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص.64.

2: د.علي علي سليمان، المرجع السابق، ص.65.

3: د.علي علي سليمان، المرجع السابق، ص.65.

4: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.471.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وفي الجزائر، قادت المحكمة العليا¹ قاضي المشروعية على أعمال الإدارة، وبتعبير آخر قادت القرارات غير المشروعة كحالة إكراه الموظف على تقديم استقالته، فهي قابلة للطعن قضائيا وإداريا، وقابلة للإلقاء من طرف الجهة القضائية الإدارية المختصة.

ويشترط في طلب الاستقالة أن يظل قائما لحين صدور القرار لأنه يشكل ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها كما يجب أن يكون مستوفيا لشروط صحته شكلا وموضوعا، وبالتالي يملك الموظف الحق في التراجع عن طلب الاستقالة ما لم تبث الإدارة فيه.²

ثالثا: موافقة الإدارة:

إذا كانت الاستقالة حق الموظف على اعتبار أنه لا محل لإجباره على العمل رغما عن إرادته، إلا أنه يجب التوفيق بين تلك الرغبة ومبدأ ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واطراد. لذلك تجد المشرع الفرنسي أوجب صدور قرار بقبول الاستقالة خلال أربعة (4) أشهر حسب المادة 2/32 من القانون رقم 309 لسنة 1959م، وتنتج الاستقالة أثرها من تاريخ صدور قرار بقبولها. أما إذا انقضت مدة قبول الاستقالة المقدرة بشهر في مصر وأربعة أشهر في فرنسا دون صدور أي قرار من السلطة الإدارية المختصة، تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون.³

وفي الجزائر، فقد اعترف المشرع للموظف بحقه في الحصول على الاستقالة طبقا للأمر 03/06 في مادته 217 السالفة الذكر. حيث لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة، التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب المتضمن الاستقالة. ولكن رغم ذلك يمكن لهذه السلطة تأجيل الموافقة (القبول) على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول (شهرين 2) وذلك للضرورة القصوى

1: لقد أصبح حاليا النظر في المنازعات من اختصاص مجالس الدولة بموجب القانون العضوي 01/98 المؤرخ في 30مايو 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. والمحاكم الإدارية -لم تباشر عملها بعد- بموجب القانون 02/98 المؤرخ في 30مايو 1998، المتضمن المحاكم الإدارية. وهذا ما أكد عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص. 471.

3: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص. 471.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

للمصلحة، وتصبح الاستقالة فعلية بانقضاء هذا الأجل (أربعة أشهر من تاريخ إيداع الطلب) وهذا ما جاء به نص المادة 220 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.¹

وإذا كان رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يقيد الإدارة في بعض المسائل الفردية التي تهم الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.²

قد نص المشرع الفرنسي في المادة 33 من الأمر رقم 309 لسنة 1959 أيضا على حق الموظفين في اللجوء إلى الطعن في قرار السلطة الإدارية برفض الاستقالة المتقدم بها، وتقديم الطعن إلى اللجنة الإدارية المتساوية التي تصدر رأيها مسببا وترسله إلى السلطة المختصة.

كما أقر القضاء الإداري المصري حق الطعن في قرار رفض الاستقالة المقدمة من الموظف، وكذلك الطعن في طلب الاستقالة المقدم تحت سلطان الخوف والرهبة، التي قد تبعثها الإدارة في نفس الموظف دون حق اعتبار أن الإكراه يؤثر في صحة القرار الإداري.³

أما عن المشرع الجزائري، يشير في قانون الوظيفة العامة إلى حق الموظف في الطعن في قرار رفض الاستقالة. ولكن باعتبار أن الأمر يتعلق بقرار إداري. فإن هذا الأخير قابل للطعن أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة وفقا لما ورد في نص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.⁴ بقولها "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية.

تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل لاستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها. "

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

غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل موافقة على طلب الاستقالة لمدة شهران ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة."

2: تنص المادة 64 من الأمر 03/06 السالف الذكر: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين.

وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي."

3: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص. 472.

4: انظر المادة 800 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وتقدير الإدارة في قبول أو عدم قبول الاستقالة أساسه مصلحة المرفق وهي في ذلك خاضعة لرقابة القضاء، كما أن الاستقالة المقبولة نهائية لا رجعية ولا تقبل النقض لكنها لا تمنع من قيام الدعوة التأديبية قبل استقالته. وتقدير ما إذا كان تصرف ما ينطوي أو لا ينطوي على اعتداء على النظام الوظيفي، إذ أن الانضباط هو روح كل تنظيم ولا يمكن الاستغناء عنه في ظل الوظيفة العامة، وهذا فإن "اختصاص جهة التأديب بإسباغ صفة الذنب الإداري على تصرف ما ليس اختصاصا مطلقا أو تحكيميا" وإنما يخضع لضوابط عديدة إذا قام المشرع بتنظيمها تنظيميا دقيقا استطعنا أن نضع حدا لتعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي.¹

رابعا: ألا تكون معلقة على شرط:

يتعين أن تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف غير معلقة على شرط، لأن طلب الاستقالة لا يعبر في هذه الحالة عن إرادة الموظف الجدية في ترك العمل، إذ يثور اللبس حول الهدف الحقيقي للطلب الذي يكون من وراءه دفع الإدارة المستخدمة لتحقيق بعض مطالبه.²

فإن كانت الاستقالة المقدمة مقرونة بشرط كضم مدة خدمته أو منح مزايا مالية وجب على الإدارة في حالة قبولها أن توافق على الشروط التي قرن بها الموظف استقالته، ويتفرع على ذلك أنه إذا قبلت الإدارة الاستقالة مجردة من هذه الشروط أو مقترنة ببعضها فلا تكون ثمة استقالة معتبرة قانونا، ولا تنقطع بالتالي صلة الموظف بالوظيفة.

كذلك لا يجوز للرئيس أن يقبل الاستقالة على أساس غير الذي قرن به الموظف طلبه، وإلا كان قراره بقبول الاستقالة على أساس آخر، وهو في حقيقته قرار فصل.³

والاستقالة على نوعين: استقالة فردية، واستقالة جماعية، فالأولى مباحة، أما الثانية فهي محظورة، حيث يترتب عن الاستقالة القانونية مجموعة من الآثار والنتائج تجاه الموظف والإدارة المستخدمة.

1: د. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 18.

2: د. سعد نوان العنزي، المرجع السابق، ص. 343.

3: د. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص. 163.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

المطلب الثاني: صور الاستقالة والآثار المترتبة عنها.

بعد تحقق الشروط الواجب توافرها في الاستقالة، تضي على هذه الأخيرة الصفة القانونية، وبذلك يترتب عنها قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، وفقد الموظف لهذه الصفة، ونشير إلى أن الاستقالة يجب أن تكون فردية، لأنه يحظر قانونياً أن تكون جماعية.

وقد عالجنا هذا المطلب في الفروع التالية:

الفرع الأول: صور الاستقالة.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عنها.

الفرع الأول: صور الاستقالة :

تتمثل صور الاستقالة في نوعين هما: الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية.

أولاً: الاستقالة الفردية:

لقد استقر الفقه والقضاء الفرنسيين على أنه إذا كان للموظف أن يترك وظيفته عن طريق الاستقالة فإن هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة، تقيد من استعمال هذا الحق، بحيث لا يكون الموظف في مركز الأجير في عقد إيجارة الأشخاص.¹

فالموظف يقوم بعمل لا لصالح فرد بذاته، ولكن لصالح الجماعة ولهذا يجب أن يوفق بين حقه في ترك العمل وحق الجماعة في الحصول على المنفعة العامة. وبالتالي لا تنقطع علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة بمجرد تقديم استقالته، بل تتوقف على هذه الاستقالة أو بمعنى آخر على الموظف المستقيل أن يستمر في أداء عمله ومباشرة واجبات منصبه حتى تخطره الإدارة بقبول الاستقالة والاستغناء عن خدماته.²

1 : د. عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص. 161.

2 : د. عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص. 162.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وقد أخذ مجلس الدولة الفرنسي بهذا المبدأ قبل أن يصدر قانون الموظفين في 19 أكتوبر 1949م، حيث نص هذا القانون على أن الاستقالة لا أثر لها إلا إذا قبلتها السلطة المختصة بالتعيين، ولا يسري مفعولها إلا ابتداء من التاريخ الذي تحدده تلك السلطة، على أن تمنح السلطة مدة شهر تبين خلاله في هذه الاستقالة سلبا أو إيجابا، كما نص هذا القانون على أنه يجوز معاقبة الموظف الذي يترك عمله عقب تقديم طلب الاستقالة.

أما في مصر وعلى أساس ما كان يأخذ القضاء من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة على أساس تعاقدي، فقد كان يجيز الاستقالة دون أن يحيطها بأي قيد، إلا أنه بعد عدول القضاء عن التكييف التعاقدي، وأخذ بالتكييف اللائحي فلم يكن هناك بد من الأخذ بما يترتب على هذا التكييف من نتائج أهمها أن الموظف لا تنقطع صلاته بالإدارة بتقديم الاستقالة، وإنما عليه أن يبقى حتى تفصل الإدارة فيها¹.

ولم يشر المشرع الجزائري إلى هذا النوع من الاستقالة صراحة، ولكن يمكن أن يستنتج ذلك ضمنا من خلال نص المواد 217، 218² و 219 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر. التي أكدت على ضرورة أن يقدم الموظف لوحده طلبا كتابيا يعلن فيه إرادته المستقلة والانفرادية في قطع العلاقة الوظيفية، مع إلزامه بأداء واجباته الوظيفية إلى غاية صدور قرار من السلطة الإدارية المختصة.

والاستقالة الفردية يمكن تقسيمها إلى نوعين:

الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية.

1/ الاستقالة الصريحة: هي تلك الاستقالة التي يتقدم فيها الموظف إلى رئيسه بطلب مكتوب يطلب فيه قبول استقالته، وفي هذه الحالة تبت الإدارة في قبول أو عدم قبول الاستقالة³.

إذن الاستقالة الصريحة تقترن بسبق وجود طلب صريح بالاستقالة مقدم من طرف الموظف.

1: د. عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص. 162.

2: انظر المادة 218 من الأمر 03/06 السالف الذكر بنصها: "...إلا بطلب كتابي من الموظف..."

3: د. عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص. 163.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وطبقا للمادة 1/97 من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصرية، فإن الاستقالة الصريحة يتعين أن تكون مكتوبة، وبالتالي تتحدد بوضوح رغبة الموظف في ترك العمل بصفة نهائية. ويجب أن لا يقدم طلب الاستقالة تحت تأثير الإكراه، وإلا كان معدما للإرادة فيها ومن ثم غير معتد به¹.

وإذا كان الموظف يلتزم بالاستمرار في أداء أعمال وظيفته لحين قبول طلب الاستقالة، فإن القانون قد راعى ألا يبقى معلقا في شأن ذلك إلى مالا نهاية تحقيقا للتوازن بين صالحه الخاص والصالح العام، لذا قيد الإدارة بميعاد معين يتعين عليها الالتزام به في إصدار قرارها في شأن طلب الاستقالة، قدره 30 يوما من تاريخ تقديم الطلب (المادة 98 فقرتها الثانية)، والقرار الصادر منها في هذا الشأن يجب أن لا يكون بغير قبول الاستقالة أو إرجائها.

فلا يحق للإدارة بحسب الأصل، وطالما لم تقم الضرورة أن تقضي ببقاء الموظف في وظيفته. برفض الاستقالة، لما في ذلك من مصادرة لحرية الموظف في العمل و لحقه في تركه متى رغب في ذلك².

أما عن المشرع الجزائري فإنه لم يأت بنص صريح حول الاستقالة الصريحة، غير أنه وبتفحصنا لنصوص المواد 217 إلى 220³ من قانون الوظيفة العامة نلاحظ أنه اعتبرها حق معترف به للموظف، حيث يقوم بتقديم طلب كتابي يعلن فيه عن رغبته الصريحة في انقضاء علاقته بالإدارة المستخدمة، ولها في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب أن تقدم ردا بالقبول أو الرفض، كما يمكن لهذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، أي لها مدة أربعة (4) أشهر للرد على طلب الاستقالة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

وبعد تقديم طلب الاستقالة يتعين على الإدارة المختصة أن تصدر قرارا صريحا إما:

أ/قبول الاستقالة:

1: د. محمد فؤاد علي باسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2000، ص. 348.

2: د. محمد فؤاد علي باسط، المرجع السابق، ص. 349.

3: انظر المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ويتعين حتى يكون إقرار الإدارة بقبول الاستقالة صحيحا ألا يعدل الموظف عن استقالته في المدة المحددة ما بين تقديمه لطلب الاستقالة وصدور القرار من الجهة الإدارية المختصة بقبولها. ويجب بطبيعة الحال حتى يعمل العدول أثره، حال حدوثه، أن يتصل بعلم الإدارة خلال هذه المدة¹.

ب/إرجاء قبول الاستقالة:

يمكن للإدارة تأجيل الموافقة على الاستقالة، ولكن بعد مراعاة القيود التالية:

* أن يكون الإرجاء مبررا للأسباب التي تتعلق بمصلحة العمل².

* يكون تأجيل طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول. حسب نص

المادة 220 فقرتها الثانية من قانون الوظيفة العامة.

فإذا لم تصدر الإدارة خلال 4 أشهر من تاريخ تقديم طلب الاستقالة قرارها في الطلب سواء

بالقبول أو الإرجاء اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون نص المادة 220 فقرتها الأخيرة.

إن العبرة في الميعاد المقيدة به سلطة الإدارة في البث في طلب الاستقالة، وما ترتبه من آثار

قرينة على القبول الضمني و ذلك بتاريخ صدور قرار الإدارة المحدد لموقفها من طلب الاستقالة،

وليس بتاريخ إبلاغه إلى صاحب الشأن.

أما إذا كان قد صدر قبل فواتها بعدم إجابة مقدم الطلب إلى طلبه لكن تأخر إبلاغه به لسبب أو

لآخر، انتفى مناط القبول الضمني، حيث أن عدم الإعلان لا يؤثر في صحة القرار في ذاته، وإنما

ينحصر أثره في عدم انفتاح ميعاد الطعن ضد هذا القرار إلا من تاريخ الإعلان.

مع الإشارة أنه في جميع الأحوال تستطيع الإدارة قبول استقالة الموظف خلال المدة المقررة-

ولا تقع بفواتها دون القبول أو الإرجاء أثر قرينة القبول الضمني- في حالة إحالة الموظف إلى

المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى

المعاش³.

1 : انظر المادة 220 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

2 : د.محمد فؤاد علي باسط، المرجع السابق، ص.349.

3 : د.محمد فؤاد علي باسط، المرجع السابق، ص.351.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

والمقصود بهذا الحظر هو عدم إفلات الموظف من العقاب عما يكون قد ارتكبه من مخالفات جسيمة عن طريق تقديم استقالته. غير أن القانون قد يجيز في بعض الحالات الاكتفاء بإنهاء الخدمة عن طريق قبول استقالته. كجزء على ما ارتكبه من مخالفات بدلا من الاستمرار في الإجراءات التأديبية، ووفقا لما تراه الإدارة بسلطتها التقديرية أكثر ملائمة لظروف الحال وملابساته، وعلى ألا تتأثر بذلك أي دعوى جنائية، أو مدنية تكون ناشئة عن نفس الواقعة محل المآخذة التأديبية.

2/الاستقالة الضمنية:

فتفترق الاستقالة الضمنية نتيجة لمواقف معينة يتخذها الموظف وتبنى عن اتجاه إرادته ضمنيا إلى ترك العمل.

وقد اعتبر المشرع المصري الموظف مقوما استقالته في حالتين هما:

أ/حالة الانقطاع عن العمل بدون إذن، ب/حالة الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص.

أولاً: حالة الانقطاع عن العمل بدون إذن:

هناك صورتان:

أ/الانقطاع عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما (15) متتالية فهنا يتعرض العامل لنوعين من الجزاء بحسب الأحوال.

فإذا قدم خلال 15 يوما للانقطاع عن العمل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر، وقبل هذا العذر، فإنه يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان قد بقي له رصيد من الإجازات يغطي مدة تغيبه، فإذا لم يكن الحال كذلك. وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة.¹

1 : د.محمد فؤاد علي باسط، المرجع السابق، ص.354.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

أما في التشريع الجزائري إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية ودون مبرر مقبول فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تتخذ إجراء العزل وذلك بسبب إهمال المنصب وهذا حسب نص المادة 184¹ قانون الوظيفة العامة.

وإذا لم يقدم العامل أي أسباب تبرر انقطاعه عن العمل بغير عذر، أو قدم ورفضتها السلطة المختصة، فإن خدمته تعتبر منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل². حيث أن المشرع الجزائري وطبقا لمضمون النص 207³ قانون الوظيفة العامة فإنه يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل يخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06.

ب/الانقطاع عن العمل بدون إذن وبغير عذر مقبول أكثر من 30 يوما غير متصلة في السنة، وهنا تعتبر في هذه الحالة خدمة العامل منتهية من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة، ويتعين على الجهة المختصة إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة عشرة أيام.

ثانيا: حالة الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص:

فإن خدمة العامل تعتبر في هذه الحالة منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الجهة الأجنبية⁴.

ونشير إلى أنه في جميع حالات الاستقالة الحكيمة، فإن القرينة التي وضعها المشرع لافتراض انصراف إرادة العامل إلى الاستقالة يمكن أن تهدر من قبل الجهة المختصة، والتي تتمتع في هذا الخصوص بسلطة تقديرية.

وتكمن الحكمة في منح الإدارة هذه في وجوب مواجهة تحايل العامل على أحكام الاستقالة الصريحة التي تلزمه باستمرار في عمله لحين قبول استقالته، وذلك أن قبول الاستقالة في نهاية الأمر بالنسبة للاستقالة الصريحة والضمنية على حد سواء، وهو بحسب الأصل من سلطة الإدارة التقديرية⁴.

ثانيا: الاستقالة الجماعية:

1: انظر المادة 184 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

2 و 4: د. محمد فؤاد علي باسط، المرجع السابق، ص. 354.

3: انظر المادة 207 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

4: د. محمد فؤاد علي باسط، المرجع السابق، ص. 355.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وهي الاستقالة المقدمة من أكثر من موظف في وقت واحد. ويعتبر هذا النوع من الاستقالة محظورة، لأنها تتعارض مع قاعدة سير المرافق العامة بانتظام واطراد.¹

وقد منحها المشرع الفرنسي بمقتضى المادة 126 من قانون العقوبات كما سار على نفس النهج المشرع المصري حيث نص القانون رقم 116 لسنة 1946م، والقانون رقم 24 لسنة 1951م المعدل لبعض مواد قانون العقوبات على أنه: "إذا ترك ثلاثة أشخاص على الأقل من الموظفين أو المستخدمين عملهم ولو في صورة استقالة أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم منتفعين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاث أشهر ولا تزيد عن السنة".²

وقد نظمت أحكام الاستقالة في الجزائر المواد من 217 إلى غاية 220³ من الأمر 03/06 السالف الذكر، حيث أنها لا تفترق عن مثيلاتها في فرنسا وفي مصر، والتي تؤكد على الاستقالة الفردية، وهذا ما يفهم من نص المادة 218 من قانون الوظيفة العامة السالفة الذكر أن الاستقالة تقدم كتابة من طرف الموظف، أي لا يمكن تقديمها من طرف أكثر من موظف في نفس الوقت.

ومن خلال نص المادة 115⁴ من قانون العقوبات نلاحظ أن المشرع الجزائري يعاقب على قيام الموظفين بالاستقالة الجماعية، والتي جاءت بما يلي: "القضاة والموظفين الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منح أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات".

1 و 3: د. عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص. 165.

3: انظر المواد من 217 إلى 220 قانون الوظيفة العامة من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

4: انظر المادة 115 من المر رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفرع الثاني: الآثار المترتبة من الاستقالة:

لم يأت المشرع الجزائري بنص صريح يتضمن الآثار المترتبة عن الاستقالة غير أنه ومن خلال نص المادة 216¹ قانون الوظيفة العامة وفي قولها "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف...."

يستشف ضمناً أن للاستقالة أثرين يتمثلان في:

- إنهاء العلاقة الوظيفية.

- فقدان صفة الموظف العام.

أولاً: إنهاء العلاقة الوظيفية:

لقد أثار حديث طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة جدل في الماضي والحاضر، وقد اختلف الفقه والقضاء حول تحديد تلك العلاقة، وتكييفها اختلافاً بيناً².

أما المشرع الجزائري فقد انتهج نهج المشرع الفرنسي واعتبر بأن العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية وهو ما جاءت به المادة 07³. من قانون الوظيفة العامة بقولها "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"

وقد تنفك هذه الرابطة بين الموظف والإدارة، وحتى تنتهي نهاية قانونية كان لابد تحقق إحدى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، ومن بينها الاستقالة شريطة أن تكون مقبولة بصفة قانونية⁴.

ثانياً: فقدان صفة الموظف العام:

لقد اختلف المصطلح الذي يطلق على شاغل الوظيفة العامة من دولة لأخرى، ففي الجزائر وفرنسا ومصر وبلجيكا يطلق عليه اسم الموظف العمومي، وسويسرا يطلق عليه اسم المستخدم، أما

1: انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

2: نظام الوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة تقني سامي في الحقوق وإدارة الأعمال، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني والتمهين، سعيدة، 2007/2008، ص.20.

3: انظر المادة 07 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

4: انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

انجلترا يطلق عليه اسم خادم التاج، مهما يكن المصطلح الذي يطلق على الموظف العام فإن تعريفه قد اختلف فيه¹.

فالمشرع الجزائري، وبالرجوع إلى قانون الوظيفة العامة نجد أنه قد حاول وضع تعريف للموظف وذلك في نص المادة 01/04² بقولها: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"

إن القاعدة العامة تقضي بأنه يحق لكل الالتحاق بالوظيفة، لكن يتحقق ذلك إلا بتوفر شروط، وكل شرط يعبر على مسألة معينة تحتاجها الإدارة، وهو ما جاءت به المادة 75³ من قانون الوظيفة العامة والتي تنص على أنه "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسته الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"

وبعد توفر كل هذه الشروط في الموظف عليه أن يمر بمراحل التوظيف وهي التعيين، لكن تعيين الموظف في الوظيفة لا يعني حصوله على الدرجة المخصصة لتلك الوظيفة عقب صدور قرار التعيين هو الترسيم أو التثبيت داخل درجات الهيئة⁴.

1: نظام الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص.14.
2: انظر المادة 01/04 من الأمر 03/06 السالف الذكر.
3: انظر المادة 75 من الأمر 03/06، السالف الذكر.
4: نواري أحلام، ترتيب الوظائف العامة في الجزائر، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص وظيف عمومي، كلية جيلالي اليابس، جامعة سيدي بلعباس، 2005/2006، ص.248.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

كما يجب أن يتحقق في شغل الموظف للوظيفة الاستقرار والديمومة، ويترتب عليه أن يصبح الموظف في مركز قانوني يخول له مجموعة من الحقوق لا يجوز حرمانه منها إلا في الحالات المحددة قانوناً كحالة الاستقالة التي تنهي العلاقة الوظيفية ويقضي المركز التنظيمي ضمان الحفاظ على سير المرفق بانتظام، لذلك فإن الصلة لا تنقطع بتقديم الموظف الاستقالة بل عليه الاستمرار في عمله إلى غاية صدور قرار قبول الاستقالة.

وبعد ما تكلمنا عن الحالة العادية الأولى لانتهاء العلاقة الوظيفية التي هي الاستقالة فهذا لا يمنعنا من أن نتناول في المبحث الثاني الحالتين المتمثلتين في الإحالة على التقاعد والوفاء .

المبحث الثاني: الإحالة على التقاعد والوفاء.

تعتبر الإحالة على التقاعد والوفاء من بين الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة طبقاً لنص المادة 216¹ بنصها "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: 6... (6) الإحالة على التقاعد (7) الوفاة..."

ونجد أن العديد من التشريعات قد منحت الإدارة الحق في إحالة الموظف على التقاعد، وذلك عند بلوغه سن معينة تختلف من تشريع إلى آخر، إضافة إلى ذلك قد تنتهي علاقته بالإدارة نهاية طبيعية أي بالوفاة، وهو ما سوف نتطرق إليه كل على حدا في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الإحالة على التقاعد.

المطلب الثاني: الوفاة.

المطلب الأول: الإحالة على التقاعد:

تعتبر الإحالة على التقاعد وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة، أي إجراءات التنظيم الداخلي، وذلك إذا تمت بناءً على طلب الموظف أي بإرادته، أو بتدخل الإدارة وإرادتها، وذلك بعد بلوغ الموظف السن القانونية اللازمة للإحالة على المعاش².

1 : انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

2 : د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 198 و 199.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وهذا ما سوف نتطرق إليه في فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف الإحالة على التقاعد.

الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد.

الفرع الأول: تعريف الإحالة على التقاعد:

إن الإحالة على التقاعد هي قرار إداري، يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف متى بلغ سنا معينة، أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حدا معيناً، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة على أن يخصص له راتباً تقاعدياً¹.

وقد اختلفت الآراء حول تحديد طبيعة الإحالة على التقاعد، ففي الكويت يعتبرها البعض عزلاً بغير الطريق التأديبي، أما البعض الآخر فيرى بأنها شكل من أشكال العقوبة التأديبية للموظف خصوصاً عندما تكون رغماً عن إرادته، على اعتبار أنها تؤدي إلى فقدانه ميزات مالية إضافة إلى الضرر الأدبي الذي يلحقه.

وفي الواقع لا يمكننا اعتبار الإحالة على التقاعد عقوبة تأديبية بمجرد ما تسببه من ضرر للموظف، فكثيراً من الإجراءات يترتب عليها مثل هذه الأضرار دون اعتبارها عقوبة تأديبية، وهو ما تؤكد عليه محكمة التمييز الكويتية بقولها "ليس كل قرار تصدره الإدارة ويكون من شأنه النيل من مزايا الوظيفة العامة يعتبر قراراً تأديبياً بالضرورة"².

وترى الدكتورة عزيزة الشريف أن الإحالة إلى التقاعد في القانون الكويتي ليس عقوبة تأديبية، لأنه لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية المنصوص عليها على سبيل الحصر. كما لا يعتبر أيضاً فصلاً بغير الطريق التأديبي، فهو لا يكون إلا بنص صريح، إذن هو إجراء قد تفرضه اعتبارات تنظيمية تتعلق بحسن سير العمل في المرفق.

1 : د. سعد نوان العنزي، المرجع السابق، ص. 345.

2 : د. سعد نوان العنزي، المرجع السابق، ص. 346.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وبالرغم من أن الإحالة على التقاعد ليست عقوبة تأديبية كما سلف ذكره، إلا أن الإدارة قد تسيء استخدام سلطتها، بحيث قد تستخدم هذا الإجراء بدلا من الإجراء التأديبي المقرر¹.

وعلى خلاف ما هو مقرر في التشريع الكويتي، فقد اعتبر المشرع المصري الإحالة على المعاش من ضمن العقوبات التأديبية طبقا لنص المادة 80 من نظام العاملين المدنيين بالدولة².

وفي ذلك يقرر مجلس الدولة الفرنسي أن إجراء الإحالة إلى التقاعد إنما تقرر من أجل تمكين السلطة الإدارية من الاستغناء على الموظفين، الذي يثبت سلوكهم العام عدم ملائمة استمرارهم في وظائفهم مع مقتضيات المصلحة العامة، ولم يتقرر لمعاقبتهم عن الأخطاء الوظيفية التي تقرر من أجلها الإجراءات التأديبية، فعدم الصلاحية للعمل لا توجب اتخاذ إجراء تأديبي.

والإدارة وحتى تتخلص من الموظف المخطئ و بسهولة كبيرة تلجأ إلى الإحالة إلى التقاعد وذلك تقاديا للدخول في مسألة الإجراءات التأديبية³.

وقد اعتبر المشرع الجزائري الإحالة على التقاعد أحد أشكال فقدان صفة الموظف العام، حيث يمثل النهاية القانونية لعلاقة التوظيف طبقا للمادة 216⁴ من الأمر 03/06 السالف الذكر.

وقد تنتهي هذه العلاقة بترك الموظف للخدمة مع حقه في الحصول على معاش شهري وذلك بناء على طلب سواء من طرف الموظف أو تلقائيا من جانب الإدارة إذا بلغ الموظف سنا معينة⁵.

كما قد صنف المشرع الجزائري التقاعد كحق من حقوق الموظف، الذي كرس حياته المهنية في خدمة الإدارة المستخدمة، وساهم في خدمة المرفق العام بصفة منتظمة ومستمرة⁶.

1: د.سعد نوان العنزي، المرجع السابق، ص.347.

2: د.سعد نوان العنزي، المرجع السابق، ص.346.

3: د.سعد نوان العنزي، المرجع السابق، ص.348.

4: انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

5: د.محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص.144.

6: تنص المادة 33 من الأمر 03/06 السالف الذكر: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ويعتبر الراتب الذي يتحصل عليه الموظف بعد إحالته للتقاعد كمعاشات يستفيد منها وهي تعتبر حقوقا أعطاهها له القانون¹.

وتتمثل هذه الحقوق التي تعلن الموظف عند تقاعده بما جاء به نص المادة 205²

"تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

-معاشي مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة من الزوج المكفول.

-معاش منقول يتضمن:

معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

معاشا لليتامى.

معاشا للأصول"

وحتى يثبت للموظف الحق في الإحالة على التقاعد لا بد أن يستوفي شروطا معينة، تتعلق ببلوغ سن قانونية محددة وكذا العمل لفترة زمنية.

الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد.

يحال الموظف على التقاعد بقوة القانون متى توافرت فيه الشروط والتي جاءت بها المادة 306³ السالفة الذكر بنصها: "فإن استفادة العامل من معاش التقاعد تتوقف وجوبا على استبقاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن الستين (60 سنة) من العمل على الأقل غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين سنة.

- قضاء خمسة عشر (15 سنة) على الأقل في العمل"

1: د.سماتي الطيب، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2008، ص.60.

2: انظر المادة 05 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

3: انظر المادة 06 من القانون رقم 12/83 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

أولاً: بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد:

يحال الموظف على التقاعد بقوة القانون متى بلغ السن المقررة لذلك، وهي سن الستين (60 سنة) بالنسبة للرجال، و سن (55 سنة) الخمس والخمسين بالنسبة للنساء، ما لم يصدر قرار من الوزير المختص بمد الخدمة بالنسبة لبعض الوظائف كالقضاة والقناصل... ويعتبر الموظف الذي يستمر في أداء وظيفته رغم إحالته على التقاعد موظفاً واقعياً¹.

وفي تفسيرها لسبب انفصام الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، عند بلوغ السن المقررة للإحالة على (المعاش) التقاعد قالت محكمة القضاء الإداري المصرية: "أن علاقة الموظف القانونية بالحكومة تنفصم فوراً بقوة القانون عند بلوغه السن المقررة للإحالة على المعاش، أو لترك الخدمة بصفة عامة، ما لم يصدر من الوزير المختص - قبل بلوغه هذه السن - قرار بمد الخدمة، وأن الموظف الذي يستمر في العمل بعد بلوغه هذه السن، وبلا إجراء قانوني سليم بمد الخدمة يعتبر موظفاً واقعياً، كما يعتبر الأجر الذي يستحقه بعد ذلك كمكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء الخدمة².

وفي الجزائر يصدر قرار الإحالة إلى التقاعد من السلطة المختصة بالتعيين بعد أخذ رأي صندوق التقاعد العام الجزائري، وتتم بناءً على طلب الموظف أو تلقائية من جانب الإدارة. فلا يمكن للسلطة المختصة أن تفرض على الموظف الإحالة على التقاعد إذا لم يبلغ سن التقاعد المحددة قانوناً، وله في سبيل ذلك طرق أبواب القضاء، كما أن أي إجراء فيما يخص التقاعد أو التقاعد المسبق³ لا يتم إلا بطلب الموظف وإن قامت به السلطة المختصة بصفة منفردة يعد باطلاً و عديم الأثر⁴.

1: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص. 473.

2: د. عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص. 186.

3: ينظمه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يطبق أصلاً على عمال القطاع الاقتصادي واستثناءً على الموظفين التابعين للقطاع العام، لكن حق التمتع به يقابله التزام عدم ممارسة أي نشاط يدر ربحاً وإلا فقد حقه في المعاش يستثنى منها الخدمات من أجل المنفعة العامة.

4: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص. 474.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

أما في مصر فكانت تعتبر قرارات الجمهورية بإحالة الموظفين العموميين إلى المعاش من أعمال السيادة، وبالتالي كانت محصنة من رقابة للقضاء عليها ولا يكن للموظف الحق بالطعن فيها لغاية صدور دستور 1971 الذي نص في مادته 14 منه: "الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون". كما ضمنت المادة 68 حق التقاضي وكفلته للجميع على حد سواء ومنعت تحصيل أي قرار إداري أو عمل من الرقابة القضائية¹.

إذا ثبت للموظف مصلحة واضحة في الطعن في قرارات الإحالة على المعاش فهي تخرجه من الوظيفة وتحرمه من امتيازاتها ونحن نعلم مدى أهمية ومساس الوظيفة العامة بالحياة الشخصية للموظف في ظل النظام المغلق، كما أن هذه المصلحة في الطعن يستمر ثبوتها له رغم تغير وضعه الوظيفي بعد رفع الدعوى وقبل الفصل فيها، إذ قررت المحكمة الإدارية العليا أن "الدفع بعدم قبول الدعوى لانعدام المصلحة فيها لبلوغ المطعون عليه سن التقاعد بعد رفعها، وبالتالي فلا جدوى من طلب إلغاء القرار الصادر بإحالته على المعاش، هذا الوجه مردود عليه بأن مصلحة المطعون عليه تتمثل في الفرق في مرتبته ومعاشه في الفترة محل الخلاف وهو ما لا يتأتى التوصل إليه بإلغاء القرار الصادر بإحالته إلى المعاش قبل بلوغه السن القانونية"².

ثانيا: العمل لمدة قانونية:

يستطيع الموظف أن يطلب إحالته إلى التقاعد متى أمضى مدة محدودة تقدر بخمسة عشر سنة (15 سنة) على الأقل³، طبقا لما جاء في نص المادة 06: "فإن استفادة العامل من معاش التقاعد تتوقف وجوبا على استيفاء الشرطين الآتيين: 2....-قضاء خمسة عشر سنة (15 سنة) على الأقل في العمل"، وبلغ سنا معينة استحق بذلك المعاش، ويعد سببا جديا لإنهاء علاقة العمل.

1: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.474.

2: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.475.

3: انظر المادة 06 من القانون رقم 12/83 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

أما إذا ما أمضى الموظف في الخدمة ثلاثين عاما وبلغ سن الستين استحق معاش الأقدمية الفوري المباشر، إلا في حالة الوظائف التي تستلزم مجهودات استثنائية فينقص السن إلى 55 سنة ومدة الخدمة إلى 25 سنة¹.

وإذا ما أمضى الموظف في الخدمة 15 سنة استحق معاشا نسبي غير مباشر، ما لم يكن الأطفال الثلاثة على قيد الحياة فلا تلزم هذه المدة².

ونشير إلى أن الصندوق الوطني للتقاعد وبعد تبليغه للمعني بالأمر قرار معاش التقاعد للمستفيد، فإنه يتلقى العديد من الاحتجاجات و الطعون، وينصب أغلبها في إعادة النظر في مبلغ معاش التقاعد، وكذا في حساب عدد سنوات العمل وسنوات الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي. كما أن هناك طعون توجه إلى صندوق التقاعد تتضمن طلب الزيادة في مبلغ معاش التقاعد³.

وأي نزاع يتعلق بمعاش التقاعد يجب أن يرفع الاعتراض من المستفيد أولا أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق، قبل اللجوء إلى القضاء مباشرة، وهذا ما أكدته المحكمة العليا⁴ في قرارها والذي جاء فيه: "من المقرر قانونا أنه تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة الطعن الأولى تتولى البث في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، ومن المقرر أيضا أنه ترفع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الأولى في مرحلة ابتدائية إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية في ظرف شهر بعد تبليغ قرار اللجنة أو في ثلاثة أشهر اعتبارا من تاريخ تسليم العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها⁵.

1: د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص. 211.

2: د. عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، نشاط الإدارة ووسائلها، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص. 285.

3: د. سماتي الطيب، المرجع السابق، ص. 62.

4: انظر المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2000، ص. 113، مقتبس عن د. سماتي الطيب، المرجع السابق، ص. 61.

5: د. سماتي الطيب، المرجع السابق، ص. 62.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وحيث أنه ولما تبين في قضية الحال أن النزاع القائم بين الأطراف ينصب على تاريخ بداية تسديد معاش التقاعد والذي يدخل ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي مثلما هو محدد في المادة 03¹ من القانون رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات، وحيث أن المدعي لما رفع الدعوى المتعلقة بتسديد معاش التقاعد مباشرة أمام المحكمة، فإن دعواه تكون سابقة لأوانها ومن ثم فإن قضاة الموضوع بفصلهم في النزاع يكونون قد خرخوا القانون مما يستوجب معه نقض القرار². فضلا على انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة عن طريق الإحالة على التقاعد، هناك طريق آخر يتمثل في الوفاة الذي يترتب عليها مجموعة من الآثار تختلف باختلاف ما إذا كانت الوفاة حقيقية أو حكمية والتي سوف يتم التطرق إليها في المطلب الثاني .

المطلب الثاني: الوفاة:

تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة الموظف بالإدارة ، وبالتالي فقدان لهذه الصفة ، طبقا لنص المادة 216³ بقولها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:.... الوفاة..."

كما تعد الوفاة نهاية للشخصية القانونية للإنسان وهو ما عبرت عنه المادة 1/25⁴ من القانون المدني بنصها: "تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته حيا وتنتهي بموته"

بناء على ذلك سوف نعالج موضوع الوفاة في فرعين :

الفرع الأول: تعريف الوفاة.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الوفاة.

1: انظر المادة 03 من القانون رقم 15/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 10/99 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999 والتي تنص: "تختص بالمنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا المنازعات التقنية المشار إليها في المادة 05"

2: د.سماتي الطيب، المرجع السابق، ص.63.

3: انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

4: انظر المادة 01/25 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفرع الأول: تعريف الوفاة:

إن الوفاة بمعنى الهلاك أو الموت تضع حداً لحياة إنسان ووجوده القانوني.

ويمكن تعريفها أيضاً أنها توقف القلب والرئتين توقفاً تاماً ودائماً، وهي نهاية الشخصية القانونية للشخص الطبيعي¹.

والوفاة كالميلاد، هي واقعة مادية، وتثبت في السجلات المعدة لذلك وفق قانون الحالة المدنية، ويجوز لكل ذي مصلحة أن يثبت واقعة الوفاة بأي طرق الإثبات المعروفة، لأن واقعة الإثبات في الدفاتر ما هي إلا دليل مادي يجوز إثبات عكسها².

وقد تكون الوفاة حقيقة، إلا أنها قد تكون أحوالاً قد ينوط الشك فيها وجود الإنسان بحيث لا تعلم حياته من مماته كما هو الشأن في الغائب والمفقود.

فشخصية الإنسان إذا لا تنتهي في الأصل إلا بالموت الحقيقي، ولكنها استثناء يمكن أن تنتهي كذلك بالموت الاعتباري أو الموت الحكمي أو التقديري.

أولاً: نهاية الشخصية بالموت الحقيقي:

إذا كانت شخصية الإنسان تبدأ من وقت تمام ولادته حياً، فإنها تنتهي بوفاة وفقاً لنص المادة 25³ من القانون المدني الجزائري السالفة الذكر. ونظراً لأهمية ثبوت تاريخ الوفاة، فقد نظم المشرع الجزائري قيد الوفيات في القانون، وأوجب الإبلاغ عنها إلى الجهة الإدارية المختصة خلال مدة زمنية والتي حددها بأربع وعشرين ساعة ابتداء من وقت الوفاة، وهذا ما نصت عليه المادة 79 فقرتها الثانية من قانون الحالة المدنية في التشريع الجزائري⁴.

1: د. إسحاق إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1999، ص. 219.

2: د. محمد الصغير بعلج، مدخل العلوم القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006، ص. 135.

3: انظر المادة 25 من الأمر 58/75 السالف الذكر.

4: انظر المادة 02/79 من الأمر رقم 20/70 المؤرخ في 19 فبراير 1970 يتعلق بالحالة المدنية، والتي تنص: "يجب أن يتم التصريح بالوفاة في أجل أربعة وعشرين ساعة ابتداء من وقت وفاة...".

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ويكون تبليغ الوفاة من أحد أقارب المتوفي أو بتصريح شخص بمعلومات موثوق بها. وبعد تبليغ ضابط الحالة المدنية يحرر عقد الوفاة، وحتى يتمكن من ذلك وجب عليه أن يتحقق من شخصية المتوفي واستيفاء جميع بيانات التبليغ، وهذا حسب ما جاءت به المادة 80 من قانون الحالة المدنية بنصها: "يبين في عقد الوفاة ما يلي:

-اليوم والساعة ومكان الوفاة.

-أسماء ولقب المتوفي وتاريخ ومكان ولادته ومهنته ومسكنه.

-ألقاب وأسماء ومهنته ومسكن أبويه.

-أسماء ولقب الزوج الآخر إذا كان الشخص المتوفي متزوجا أو أرملًا أو مطلقًا.

-أسماء ولقب وعمر ومهنة ومسكن المصريح وإذا أمكن درجة قرابته مع الشخص المتوفي"

أما إذا حدثت الوفاة خارج البلدية التي يسكن فيها المتوفي، وجب على ضابط الحالة المدنية التي حصلت فيها الوفاة تحرير عقد الوفاة، وإرسال نسخة منه إلى ضابط الحالة المدنية لآخر مكان محل إقامة المتوفي.

وإذا حدثت الوفاة في المستشفيات أو التشكيلات الصحية أو المستشفيات البحرية أو المدنية أو غيرها من المؤسسات العمومية، وجب على المديرين أو المسيرين لهذه المستشفيات أن يبلغوا خلال أربع وعشرين ساعة ضابط الحالة المدنية أو الذي يقوم مقامه.

وقد تحدث الوفاة جراء تنفيذ لحكم الإعدام، فما على كتاب الضبط إلا أن يرسلوا إلى ضابط الحالة المدنية للمكان الذي نفذ فيه الإعدام، وذلك بذكر جميع المعلومات التي من خلالها يحرر عقد الوفاة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من تنفيذ الحكم المتضمن عقوبة الإعدام.

وفي حالة ما إذا حدثت الوفاة في السجن، فعلى رئيس المؤسسة على الفور إبلاغ ضابط الحالة المدنية، الذي يحرر عقد الوفاة بعد انتقاله إلى عين المكان¹.

1: د. محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص. 309.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وهناك من يتوفى خلال سفر بحري أو جوي، فيحرر عقد الوفاة خلال أربع وعشرين ساعة، من قبل الضباط المعنيين. ويتم تسجيل عقود الوفاة في سجلات الحالة المدنية لآخر مكان يسكن فيه المتوفي، وإن كان مجهولا فبالجزائر العاصمة.

وبعد كل الإجراءات التي يتم فيها تحرير عقد الوفاة من طرف ضابط الحالة المدنية، يقوم بتقديم الترخيص بالدفن، الذي هو ترخيص مكتوب لا يسلم إلا بعد تقديم شهادة طبية من طرف الطبيب أو من قبل ضابط الشرطة القضائية الذي كلفه بالتحقيق في الوفاة¹.

ثانيا: نهاية الشخصية بالموت الاعتباري:

يتمثل الموت الاعتباري في حالة ما إذا كانت الوفاة غير يقينية، كما هو الشأن بالنسبة للمفقود².

ولقد عرفت المادة 109³ من قانون الأسرة المفقود على أنه "المفقود هو الشخص الغائب الذي لا يعرف مكانه ولا يعرف حياته أو موته ولا يعتبر مفقودا إلا بحكم" ومن خلال نص المادة يعرف المفقود على أنه الشخص الذي غاب عن وطنه فترة طويلة وانقطعت أخباره، فلا يعرف ما إذا كان حيا أو ميتا، ولكن قد يرجع وفاته كمن يفقد في معركة حربية أو زلزال⁴.

ولهذا تلجأ التشريعات إلى اعتبار المفقود ميتا متى توافرت شروط النص الخاص به، فمثلا نجد التشريع السوري يعتبر المفقود ميتا ما لم يعد بعد بلوغه سن الثمانين⁵.

أما الغائب فقد عرفته المادة 110⁶ من قانون الأسرة بأنه "الشخص الذي منعه ظروف قاهرة من الرجوع إلى محل إقامته أو إدارة شؤونه بنفسه أو بواسطة مدة سنة وتسبب غيابه في ضرر الغير يعتبر كالمفقود"

1: د. محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص. 307.

2 و 4: د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 136.

3: انظر المادة 109 من القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09 يونيو 1984، المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم.

5: د. اسحاق ابراهيم منصور، المرجع السابق، ص. 219.

6: انظر المادة 110 من القانون رقم 11/84، السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ومن خلال نص المادة يعرف الغائب على أنه الشخص الذي تنقطع إقامته، ولكن حياته تكون متحققة ولا شك فيها لأنها معلومة، كالمسجون لمدة 20 عاما، وكالمهاجر إلى دولة أخرى للعمل أو للدراسة. وللغائب مركز قانوني خاص فمادامت حياته مؤكدة ومتيقن منها، يعين له قيم بقرار قضائي، يتولى مباشرة حقوقه والتزامه فترة غيابه، ذلك لأن شخصيته القانونية لم تنته بعد¹.

ويمكن القول بأن كل مفقود غائب، وليس كل غائب يعد مفقودا، فالفقد يعد حالة من حالات الغيبة يجيز فيها القانون إذا ما توافرت شروط معينة، ونزولا على مقتضيات الحياة العملية، الحكم باعتبار المفقود ميتا أي الحكم بانتهاء شخصيته.

ولقد أجاز القانون للقاضي أن يحكم باعتبار المفقود ميتا بشروط معينة في حالتين هما حسب نص المادة 113² من قانون الأسرة والتي تنص "يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربع سنوات بعد التحري، وفي الحالات التي تغلب فيها السلامة يفوض الأمر إلى القاضي في تقرير المدة المناسبة بعد مضي أربع سنوات"

أولاً: حالة غلبة الهلاك:

إذا كان الشخص فقد في ظروف يغلب فيه الهلاك (حالة الحروب)، فللقاضي بناء على طلب ذوي الشأن الحكم باعتباره ميتا بعد أربع سنوات من تاريخ الحكم أو من تاريخ صدور قرار من وزير الدفاع باعتباره مفقودا في العمليات العسكرية، ويعتبر حكم القاضي بمثابة شهادة وفاة تقيد في السجلات المعدة لذلك وفقا لقانون الحالة المدنية³.

ثانياً: حالة لا يغلب فيها الهلاك:

إذا فقد الشخص في حالة يغلب فيها السلامة، وذلك كمن سافر لطلب العلم أو العمل أو السياحة، ثم تنقطع أخباره ولم نعلم حياته من وفاته، فيترك الأمر لتقدير القاضي وله أن يتحرى بكافة الطرق والوسائل للوقوف على حياة المفقود أو وفاته، وجميع الأحوال لا يحكم القاضي بوفاة المفقود قبل مضي أربع سنوات على فقده⁴.

1: د. اسحاق ابراهيم منصور، المرجع السابق، ص. 219.

2: انظر المادة 113 من قانون رقم 11/84 السالف الذكر.

3: د. اسحاق ابراهيم منصور، المرجع السابق، ص. 136.

4: د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 137.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ولم يعرف المشرع الوظيفي الجزائري الوفاة، مكتفيا بالنص على اعتبارها حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية من الموظف والإدارة المستخدمة، والتي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف العام التي اكتسبها بعد ترسيمه في وظيفته. وعليه تصدر الجهة المختصة بالتعيين قرارا بانتهاء خدمة الموظف المتوفي استنادا إلى الوثائق التي تثبت ذلك والمشار إليها سلفا. والتي يمكن تصورهما فقط في حالة الوفاة الحقيقية. وباعتبار الوفاة حقيقية فإنها ترتب مجموعة من الآثار والتي سوف نشير إليها في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الوفاة:

ترتب الوفاة آثارا سواء كانت الوفاة طبيعية (حقيقة) أو وفاة حكومية تقديرية، سوف نركز على الآثار المترتبة على الوفاة الحقيقية. سواء كانت عامة أو خاصة في إطار الوظيفة.

أولا: الآثار العامة المترتبة عن الوفاة:

إعمالا للقاعدة الشرعية بألا تركة إلا بعد سداد الديون تمتد شخصية الإنسان بعد وفاته إلى أن تصفى ديونه.

ومؤدى هذه القاعدة أن الأموال التي يتركها المتوفي لا تنتقل إلى ورثته فور موته، بل تبقى على حكم ملكه إلى أن تسدد ديونه وتنفذ وصاياه، ثم يؤول الباقي منها بعد ذلك إلى الورثة كل بحسب نصيبه الشرعي¹.

وهناك أيضا التأمين على الوفاة، الذي يهدف إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، ويختلف مدى الضرر الذي يصيب المتوفي باختلاف الظروف، وكذا الأشخاص الذين يعولهم ومدى احتياجات هؤلاء، ومع ذلك فإنه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي يتناسب مع كل حالة، وتذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير المعاش للمستحقين².

1: د. محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص. 310.

2: د. سماتي الطيب، المرجع السابق، ص. 37.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

فمنحة الوفاة تمنح لذوي حقوق الهالك، ويقصد بذوي الحقوق طبقا لما نصت عليه المادة 30 من الأمر رقم 17/96¹ أنه: "يقصد بذوي الحقوق:

1/-زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الاستفااء من الآاءاء العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.

2/-الأولاء المكفولين البالغون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي، يعتبر أيضا أولاء مكفولين:

*الأولاء البالغون أقل من خمس وعشرين سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

*الأولاء البالغون أقل من واحد وعشرين سنة (21 سنة) والذين يواصلون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدأ علاج طبيب قبل سن الواحد وعشرين لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

*الأولاء المكفون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

الأولاء مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسته أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاء المستوفون شرط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم للصحية.

3/-يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد².

ويقدر مبلغ الوفاة حسب المادة 48 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية باثني عشر مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، وأضافت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشر مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر

1: انظر المادة 30 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 الذي يعدل ويتم القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

2: د.سماتي الطيب، المرجع السابق، ص.38.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الوطني الأدنى المضمون، وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة (الفقرة الثالثة من المادة 48 السالفة الذكر)¹.

ثانياً: الآثار الخاصة المترتبة عن الوفاة:

لم ينص المشرع الجزائري صراحة عن الآثار الخاصة المترتبة عن الوفاة، ولكن وبالرجوع إلى قانون الوظيفة العامة وفي نص المادة 216² في قولها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف... الوفاة"

نجد أن هناك أثرين يتمثلان في إنهاء الخدمة التام وفقدان صفة الموظف.

فبمجرد وفاة الموظف تنتهي خدمته وتنقطع علاقته بالإدارة المستخدمة ومن ثم فقدان صفة الموظف فهي تعتبر من الحالات العادية التي تنفك بها الرابطة الوظيفية.

وبعد أن استعرضنا في الفصل الأول الحالات العادية لانتهاء العلاقة الوظيفية والتي تتمثل في الاستقالة والإحالة على التقاعد والوفاة ننقل إلى الفصل الثاني والذي ندرج فيه الحالات العارضة لانتهاء العلاقة الوظيفية التي تتمثل في فقدان شرط من شروط التوظيف كفقدان الاستقالة وفقدان الحقوق المدنية والفصل بنوعيه التأديبي والغير التأديبي .

1: سماتي الطيب، المرجع السابق، ص.38.

2: انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفصل الثاني: الحالات القانونية العارضة

تبدأ علاقة الموظف التنظيمية واللائحية مع الإدارة بمجرد صدور قرار التعيين، ورغم أن الوظيفة العامة في ظل النظام المغلق أو المفهوم الشخصي لها، والذي تأخذ به كل من الجزائر ومصر وفرنسا، يستند على أساس ديمومة المنصب، إلا أن هذه العلاقة، ولصالح الإدارة والسير الجيد للمرافق والمؤسسات العامة وللصالح العام ليست علاقة أزلية، بل تنتهي كما سبق الإشارة إما نهاية عادية بالاستقالة، الإحالة على التقاعد والوفاء، كما قد تنتهي نهاية عارضة¹ كما سوف نرى في المبحثين التاليين:

المبحث الأول: فقدان شرط من شروط التوظيف.

المبحث الثاني: الفصل.

المبحث الأول: فقدان شرط من شروط التوظيف

طبقا للقاعدة العامة يحق لكل شخص الالتحاق بالوظيفة العامة لكن بتوفر الشروط المنصوص عليها قانونا، وهذا ما جاء في نص المادة 75² قانون الوظيفة العامة بنصها: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،...."

وكل فقدان لهذين الشرطين يترتب عليه انتهاء علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة طبقاً لنص المادة 216³ بنصها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،

- فقدان الحقوق المدنية،..."

1: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.468.

2: انظر المادة 75 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

3: انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وسوف نشير إلى هاتين الحالتين في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية.

المطلب الأول: فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها:

الجنسية هي العلاقة أو الرابطة بين الفرد والدولة، بحيث يتم من خلالها تحديد هذا الشخص أجنبيا عن الدولة أو وطنيا ينتمي إليها ويقال أنها الأداة التي يتم على أساسها التوزيع القانوني للأفراد بين الدول، أو هي الوسيلة التي تحدد ركن الشعب في الدولة إضافة إلى ركني السلطة والإقليم¹.

كما يعرفها الدكتور محمد طيبة بقوله بأنها: "فكرة قانونية وسياسية ينتمي الفرد بمقتضاها إلى دولة معينة"².

ونظرا لأهمية هذا الربط القانوني والسياسي، فقد جعله المشرع الوظيفي شرطا أساسيا للالتحاق بالوظيفة العامة وبالتالي رتب على فقد الموظف لهذه الجنسية أو تجريده منها إنهاء علاقتهم بالإدارة المستخدمة، وهذا ما سيتم التطرق إليه في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: فقدان الجنسية الجزائرية.

الفرع الثاني: التجريد من الجنسية الجزائرية.

1 و 2 : د.محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات، دار هوما للطباعة والنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2006، ص.19.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفرع الأول: فقدان الجنسية الجزائرية.

إن المحلل لنصوص قانون الجنسية في التشريعات العربية عامة، والجزائرية خاصة يلاحظ تنوع واختلاف في الأسباب المؤدية لزوال الجنسية، فبعض تلك الأسباب يتوقف على إرادة الفرد الذي يريد التخلي عن جنسيته الأصلية، وذلك ما يعرف بالفقد الإرادي، وعموما تتمثل صورته في زوال الجنسية بالتغيير نتيجة التجنس بجنسية دول أخرى أو بسبب زواج الوطنية بأجنبي وتكتسب من جراه جنسيته، أو الفقد الإرادي نتيجة ممارسة التابعين خيار استرداد جنسيتهم السابقة¹.

وقد تطرق قانون الجنسية الجزائرية² إلى حالات فقد الجنسية الجزائرية وآثاره في المواد 18، 19، 20، 21، وسوف نعالج كل حالة على حدا على النحو التالي:

أولاً: حالات فقدان الجنسية الجزائرية:

لقد أوردت المادة 18³ من قانون الجنسية الجزائرية حالات فقدان الجنسية الجزائرية، التي ميزت بين نوعين من الفقد الإرادي وذلك إما بالتخلي عنها أو بتغييرها، وجاءت على سبيل الحصر في أربع حالات طبقاً لتعديل قانون الجنسية بعد ما كان يتضمن خمسة (05) حالات في قانون الجنسية السابق في مادته 18 بنصها: "يفقد الجنسية الجزائرية:

1- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية،

2- الجزائري، ولو كان قاصراً، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية،

1: الجنسية في ظل القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي بسعيدة، 2007 / 2006، ص.59.

2: الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتعلق بقانون الجنسية الجزائرية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005.

3: انظر المادة 18 من الأمر 86/70 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب من جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية،

4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 أعلاه."

بتفحصنا لنص المادة 18 السالفة الذكر نلاحظ أن المشرع الجزائري أشار إلى أربع حالات يمكن للجزائري أن يفقد جنسيته فيها، ثلاث حالات منها تخص الجزائري الذي له جنسية أصلية، والحالة الأخيرة تخص الجزائري الذي يتمتع بالجنسية المكتسبة¹.

الحالة الأولى:

وهي حالة الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، وهذه الحالة الخاصة بالجزائري الذي يتجنس في الخارج بجنسية أجنبية أخرى.

وتتفق أكثر التشريعات أن للشخص في تغيير جنسيته، أي أنه يستطيع اكتساب جنسية جديدة. وقد نصت المادة 15 من إعلان حقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة سنة 1948 على أنه: "لا يجوز أن يحرم الإنسان من الحق في تغيير جنسيته." واشترط المشرع الجزائري في حالة الفقد الإرادي للجنسية مجموعة من الشروط والتي يمكن استخلاصها من نص المادة 18 وهي:

1- دور الإرادة في تغيير الجنسية بالتجنس بجنسية أخرى.

2- شرط بلوغ طالب التخلي سن الرشد.

3- شرط إقامة طالب التخلي في الخارج.

1 : الجنسية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.60.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

4- حصول الجزائري على الإذن في التخلي عن الجنسية الجزائرية، حيث أن تغييرها تصرف إرادي صادر عن طوعية واختيار من شخص لا يشوبه أي عيب من عيوب الإرادة.

أما الشرط الثاني فإن تغيير الجنسية يجب أن يكون المقدم بالغ سن الرشد مادام أنه شرط باكتسابها فهو أيضا شرط لفقدانها.

وحاصل الشرط الثالث فإنه لا يمنح له إذن بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، إذا طلب التخلي عنها وهو مقيم في الجزائر. وإلا عد ذلك تنازلا منها لرعاياها لفائدة دولة أجنبية. أما مقتضى الشرط الرابع فإنه يعني الموافقة الصريحة للحكومة على طلب التخلي، إذ أن الفقد هو مجرد رخصة متروك تقديرها للسلطة العامة.¹

الحالة الثانية:

وهي حالة الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية، وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية أي حالة من يفرض عليه قانون أجنبي جنسيته بحكم أنه ولد في إقليم دولة هذا القانون، أو أنه مولود لأم تحمل جنسية هذه الدولة، في حين أن أباه جزائري، كما أن الإذن في هذه الحالة منحة من السلطة العامة، فيجوز لها أن تصدر مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.²

وبما أن هذا النص يشترط أن تكون الجنسية أصلية فلا يدخل في مفهوم هذا النص من اكتسب جنسية أجنبية بعد ميلاده، حيث أنه لا يمكنه طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية وإن كان قاصرا، فلا بد أن يقدم الطلب من ينوب عنه قانونا، وأن تكون الجنسية الأجنبية الأصلية قد اكتسبت اكتسابا صحيحا، وللسلطة العامة أن تطالب بتقديم المستندات الدالة على ذلك حتى تتأكد من أنه غير عديم الجنسية، ففي هذه الحالة قد يكون الجزائري متمتعا بجنسية جزائرية، ثم بعد فترة فقدها، فيستطيع استردادها وفقا لنص المادة 14² بنصها: "يمكن استرداد الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم لكل

1 و 2: الجنسية في ظل القانون الجزائري السالف الذكر، ص. 61.

2: انظر المادة 14 من الأمر رقم 86/70 المعدل والمتمم السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

شخص كان متمتعاً بها كجنسية أصلية وفقدتها، وذلك عن طريق تقديم طلب بعد 18 شهراً على الأقل رمن الإقامة المعتادة والمنتظمة في الجزائر".

الحالة الثالثة:

هي حالة المرأة الجزائرية التي اكتسبت فعلاً جنسية زوجها الأجنبي بسبب زواجها، وأذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية، أي أن المرأة الجزائرية التي تتزوج بأجنبي تحتفظ بجنسيتها، غير أنه إذا فرض أن قانون جنسية زوجها يفرض عليها جنسيته، فلها أن تطلب التخلي عنها، وإصدار مرسوم بذلك ويكون الهدف من هذا الحكم هو عدم ازدواج جنسيتها.¹

ويشترط لفقد المرأة الجزائرية لجنسيتها بسبب زواجها من أجنبي ما يلي :

1- أن يكون الزواج صحيحاً بين المرأة الجزائرية² والأجنبي، ومؤدى هذا الشرط أن تتحدد صحة الزواج من الناحية الشكلية، أما من الناحية الموضوعية فيكون الزواج صحيحاً في نظر كلا القانونين وإلا فإنها لا تفقد جنسيتها، لأن الفقد معلق على اكتساب جنسية الزوج الأجنبي.

2- اكتساب المرأة الجزائرية جنسية زوجها بسبب زواج عن طواعية، ومؤدى هذا أن تدخل فعلاً في جنسية زوجها، غير أنه إذا كان قانون جنسية زوجها يجعل لها الخيار بين الاحتفاظ بجنسيتها الأصلية وبين كسب جنسية زوجها، فإنه ينطبق النص الحالي لأن السبب الأول في دخولها في جنسية زوجها هو الزواج، ويستوي أن يكون كسب جنسية الزوج قد فرض عليها، أو تكون اكتسبت باختيارها، وفي كلتا الحالتين يكون كسب الجنسية الأجنبية بسبب الزواج والهدف هو محاربة ازدواج الجنسية.

1: الجنسية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.62.

2: المقصود بالمرأة الجزائرية هي التي تحمل الجنسية الجزائرية والأصلية أو المكتسبة قبل زواجها.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

3-تقديم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية وموافقة الجهة المختصة بإصدار مرسوم التخلي عنها¹.

الحالة الرابعة:

هي حالة الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة (02) الثانية من المادة 17² والمتعلقة بحرية القاصر عند بلوغه سن الرشد في التنازل عن الجنسية الجزائرية عن والده المتجنس، بمعنى آخر وانطلاقا من نص المادة 10 بنصها: "يمكن للأجنبي الذي يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية أن يحصل عليها بشرط: ...3- أن يكون بالغاً سن الرشد، ..."، فإنه يصبح الأولاد القصر لشخص اكتسب الجنسية الجزائرية بموجب المادة 10 السالفة الذكر جزائريين في نفس الوقت كوالدهم، على أنهم لهم الحرية في التنازل على الجنسية الجزائرية خلال سنتين ابتداء من تاريخ بلوغهم سن الرشد³.

ويلاحظ على ضوء قانون الجنسية لسنة 2005م، إلقاء المادة 19 التي كانت تتضمن حالة فقدان الجنسية الجزائرية لكل جزائري الذي يشغل وظيفة في بلد أجنبي، أو منظمة دولية ليست الجزائر عضوة فيها، وبصفة عامة يقدم لها مساعدته بالرغم من إنذاره من قبل الحكومة الجزائرية⁴

ثانيا: آثار فقدان الجنسية الجزائرية:

يسري أثر فقدان الجنسية للجزائرية في الحالات المنصوص عليها في الفقرات الأولى والثانية والثالثة من المادة 18 من قانون الجنسية الجزائرية، ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر في التنازل عنها في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وذلك حسب نص المادة 20 من قانون الجنسية الجزائرية⁵.

1: الجنسية الجزائرية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.63.
2: انظر المادة 02/17 من الأمر رقم 86/70 المعدل والمتمم، السالف الذكر.
3 و 4: د.محمد طيبة، المرجع السابق، ص.45.
5: انظر المادة 01/20 من الأمر رقم 86/70 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

أما في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من نفس المادة 18 السالفة الذكر، فإن أثر فقدان يسري ابتداء من يوم ثبوت تاريخ طلب المقدم بصفة قانونية من قبل المعني بالأمر والموجه إلى وزير العدل. وهذا ما أشارت إليه الفقرة الثانية من المادة 20 السالفة الذكر¹.

كما أن أثر فقدان الجنسية الجزائرية نصت عليه صراحة المادة 21² قانون الجنسية الجزائرية بقولها: "لا يمتد أثر فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، إلى الأولاد القصر."

وفقدان الجنسية يترتب عنه فقدان الحقوق التي كان يتمتع بها الشخص كمواطن، لا سيما الحقوق السياسية كحق الانتخاب، وحق الترشح...، وكذلك منع شغله لوظائف في المؤسسات الإدارية العمومية للدولة³.

وكل ما سبق يتعلق بالفقد الإداري، إلا أن هناك فقد غير إرادي والذي يعرف بالتجريد من الجنسية والذي سوف نتعرض إليه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: التجريد من الجنسية الجزائرية:

إن التجريد من الجنسية مبدأ معترف به في القانون الدولي العام، تلجأ إليه الدولة إذا ما تبين لها إن أحد مواطنيها غير ولاء لها، ومس بمصالحها العليا وأمنها ونظمها الأساسية. وعادة ما تقدم الدولة على هذا الإجراء إذا استنفذت الوسائل الجزائية الأخرى كأن يكون الشخص فار من العدالة ومقيم في الخارج ولا يمكن معاقبته جزائياً عن الأفعال التي ارتكبها والتي توصف بعدم الولاء أو عدم الجدارة⁴.

ونلاحظ أن المشرع الجزائري لم يأت بتعريف صريح للتجريد من الجنسية الجزائرية، غير أنه تناول حالات التجريد وآثاره في المواد 22، 23، 24، من قانون الجنسية الجزائرية وهذا ما سيتم التطرق إليه على النحو التالي:

1: انظر المادة 02/20 من الأمر رقم 86/70 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

2: انظر المادة 21 من الأمر رقم 86/70 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

3: الجنسية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 46.

4: الجنسية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 69.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

أولاً: حالات التجريد من الجنسية الجزائرية:

يتعلق التجريد من الجنسية الجزائرية بالشخص الأجنبي الذي تحصل على الجنسية الجزائرية وارتكب أفعال يترتب عليها تجريده منها قبل انتهاء مدة عشر (10) سنوات من تاريخ اكتسابه الجنسية.¹

ويفهم من هذا أن الجزائري الأصل لا تنطبق عليه أحكام التجريد من الجنسية الجزائرية، وقد تضمنت المادة 22² قانون الجنسية الجزائرية ثلاث (03) حالات للتجريد وهي:

1- إذا صدر هذه حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.

2- إذا صدر هذه حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر منة خمس (05) سنوات سجنا من أجل جنائية.

3- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية، ولا يترتب على التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية

ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمسة (05) سنوات اعتباراً من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال.³

الحالة الأولى:

يجرد الشخص من الجنسية الجزائرية إذا حكم عليه من أجل جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للبلاد، أي يستوي لأن تتركب الجريمة في وقت السلم أو الحرب. ويجب أن يكون الحكم صادر من المحاكم الجزائرية، وتشمل المصالح الحيوية فيما يتعلق بأمن الدولة داخليا وخارجيا.⁴

1: د. محمد طيبة، المرجع السابق، ص. 46.

2: انظر المادة 22 من الأمر 86/70 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

3: د. زروتي الطيب، الوسيط في الجنسية الجزائرية، مطبعة الكاهنة، الجزائر، بدون سنة طبع، ص. 506.

4: الجنسية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 70.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وقد حدد قانون العقوبات الجزائري الجرائم الماسة بأمن الدولة، وحصرها في جرائم الخيانة والتجسس وجرائم التعدي على الدفاع الوطني، والجرائم التي تمس بسلطة الدولة وسلامة أرض الوطن، وجنایات التقتیل والتخريب والتمرد.¹

أما مضمون الحالة الثانية: فإنه يجرّد الشخص من جنسيته إذا صدر ضده حكم بالإدانة سواء من المحاكم الجزائرية أو من المحاكم الأجنبية، يقضي هذا الحكم بعقوبة تتجاوز خمس (05) سنوات سجن من أجل فعل يعد جنایة، إذ يجب أن تكون العقوبة المحكوم بها تفوق خمس (05) سنوات سجن، وعلى ذلك إذا كان الفعل المرتكب جنحة في القانون الجزائري، وجنایة في القانون الأجنبي فلا يطبق في هذه الحالة التجريد.²

وبالنسبة للحالة الثالثة: فإنه يجرّد الشخص من جنسيته إذا قام بأعمال لصالح دولة أجنبية، وتكون هذه الأعمال مضرّة بمصالح الدولة الجزائرية، مفاد ذلك دخول الفرد في خدمة دولة أجنبية، كأن يؤدي مثلا خدمة عسكرية في دولة أجنبية أو أن يقبل وظيفة في حكومة دولة أجنبية خاصة إذا كانت الدولة الأجنبية معادية لدولته.³

ومن خلال المادة 22 من قانون الجنسية الجزائرية في فقرتها الخامسة والسادسة، يمكن استخلاص شرطين لتطبيق التجريد من الجنسية وهما:

الشرط الأول:

ارتكاب أحد الأفعال المنصوص عليها من الفقرة الأولى إلى الفقرة الرابعة من المادة 22 من قانون الجنسية الجزائرية السالفة الذكر خلال عشر سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

1: انظر المواد من 61 إلى 96 من الأمر 156/66 المعدل والمتمم السالف الذكر.

2: الجنسية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.71.

3: الجنسية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.71.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الشرط الثاني:

تتقدم عقوبة التجريد من الجنسية الجزائرية بعد مرور خمس(05) سنوات من تاريخ ارتكاب أحد الأفعال المذكورة سابقاً¹.

ثانياً: آثار التجريد من الجنسية الجزائرية:

لقد تناول المشرع الجزائري في مادته 24² من قانون الجنسية الجزائرية آثار التجريد من الجنسية الجزائرية والتي نصت على ما يلي: "لا يمتد التجريد من الجنسية إلى زوج المعني وأولاده القصر.

غير أنه يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان شاملاً لأبويهم."

وتطبيقاً لهذا النص يعتبر أثر التجريد قاصراً على المعني بالأمر لأنه بمثابة عقوبة. والعقوبة الشخصية لا يمتد أثرها إلى غير المذنب، ومن هنا وكقاعدة عامة لا يمتد أثر التجريد من الجنسية إلى الأولاد، لكن استثناء من هذا الأصل أجاز القانون للسلطة التنفيذية أن يمتد أثر الإسقاط إليهم إذا كان شاملاً لأبويهم، وللسلطة العامة التقديرية في ذلك³.

وبعدما عالجت الحالة العارضة الأولى لإنهاء العلاقة الوظيفية والمتمثلة في فقد الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، ننتقل إلى الحالة الثانية ألا وهي فقدان الحقوق المدنية.

المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية :

إن التمتع بالحقوق المدنية هي إحدى الشروط التي تسمح للشخص إن يلتحق بالوظيفة العامة، وهذا ما جاء في نص المادة 75⁴ من قانون الوظيفة العامة السالف الذكر بقولها: "لا يمكن أن يوظف أي شخص في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: ... أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية...". ومن خلال نص المادة وبمفهوم المخالفة لها أن كل من لا تتوفر فيه هذا الشرط أو من

1: د. محمد طيبة، المرجع السابق، ص. 47.

2: انظر المادة 24 من الأمر 86/70 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

3: الجنسية في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 78.

4: انظر المادة 75 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

كان فاقدا له لا يمكنه أن يوظف وبالتالي تنتهي علاقته الوظيفية بالإدارة المستخدمة إذا كان موظفا بها وهذا طبقا لنص المادة 216¹ بنصها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: ... فقدان الحقوق المدنية، ..."

وسوف نخصص لهذا الشرط فرعين بحيث:

الفرع الأول: تعريف الحقوق المدنية.

الفرع الثاني: أنواع الحقوق المدنية.

الفرع الأول: تعريف الحقوق المدنية:

الحقوق المدنية هي كل ما يتمتع بها الإنسان باعتباره فردا في المجتمع الكبير² في العالم كله باعتباره إنسانا ويستوي في ذلك الوطني والأجنبي ومن لا جنسية له، فهي حقوق لكل من ينتمي إلى سلالة آدم وحواء³.

وتعد أيضا حقوق تتصل بشخص الإنسان وكيان الفرد، وبالقدر الذي يتوفر له منها يستطيع التمتع بباقي الحقوق والحريات، فهي تشكل الحد الأدنى الذي لا يمكن للإنسان ضمان حريته وكرامته دونه وتعد من أقدم حقوق الإنسان ظهورا وهي مترتبة عن صفة الإنسانية ولذلك تسمى بالحقوق الطبيعية. وهي أيضا بمثابة الضمانة الدنيا للسلامة الجسدية والمعنوية للفرد وتشمل حماية الإنسان من التعذيب والمعاملة القاسية، كما تحميه في علاقته مع النظام القانوني القائم بتوفير الضمانات القانونية اللازمة كالحق في المحاكمة العادلة، كما توفر مجالا محميا لحرية الضمير والمعتقد والرأي والتعبير⁴.

كما تعرف أيضا بأنها الحقوق التي تثبت للفرد خارج النطاق السياسي، وهي تنقرر للفرد وفاء بمقتضيات مشيئته مع غيره من أبناء المجتمع⁵.

1: انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

2 و 2: د. اسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص. 285

4 : شاشو نور الدين، الحقوق السياسية والمدنية وحمايتهما في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية أبي بكر بلقايد، جامعة تلمسان، 2006/2007، ص. 33.

5 : د. محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص. 38.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

إن الحقوق المدنية وكما سبق الذكر هي إحدى شروط التوظيف، كما أن فقدانها يعد سببا لإنهاء العلاقة الوظيفية، ومن بين الأسباب التي تؤدي إلى فقدان الحقوق المدنية، هو أن الموظف قد يكون ارتكب جناية أو جنحة، وقانون العقوبات الجزائري¹ جاء بعدة عقوبات تتمثل في إيلام الجاني بالإنقاص من هذه الحقوق².

ومن هذه الجرائم مثلا: جناية الاختلاس المرتكبة من قبل الموظفين ومن في حكمهم طبقا لنص المادة 119 مكرر قانون العقوبات الجزائري.

جرائم الاعتداء على الحريات من قبل الموظفين طبقا لنص المادة 107 من القانون السالف الذكر.

أو ارتكاب جنحة كدخول موظف أو عضو في الضبطية القضائية إلى منزل أحد المواطنين بطريقة غير شرعية وهو ما جاء في نص المادة 135 من قانون العقوبات الجزائري.

ويثور التساؤل في ضوء هذه الجرائم حول مدة الحرمان من الحقوق المدنية، فنجد احتمالين: فإما أن المشرع أراد بإلغائه مدة الحرمان حصر هذه العقوبة في مرحلة تنفيذ العقوبة، وإما أنه جعل هذه العقوبة مؤبدة تطبق مدى الحياة³

ويمكن أن نقسم الحقوق المدنية إلى قسمين وذلك حسب مدى تأثيرها على شخصية الفرد .

الفرع الثاني: أنواع الحقوق المدنية :

من البديهي أن الحقوق المدنية بوجه عام بعضها يثبت لكافة الناس على قدم المساواة، لكنها قد تختلف من حيث مداها ومضمونها وأثرها القانوني من شخص إلى آخر وهو ما يسمى بالحقوق المدنية الخاصة⁴.

أولا: الحقوق المدنية العامة:

- 1: انظر المواد 107 و119 و135 من الأمر 156/66، السالف الذكر.
- 2: د.أحسن بوسقيعه، الوجيز في القانون الجزائري العام، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2002، ص.200.
- 3: د.أحسن بوسقيعه، المرجع السابق، ص.230.
- 4: د.إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص.283.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وهي الحقوق اللصيقة بشخصية الفرد، ويتمتع بها بمجرد ميلاده وأحيانا قبل ذلك فهي غير متوقفة على شرط كبلوغ سن معين أو مطالبة الفرد بها.¹

1/الحق في الحياة:

يصنف الحق في الحياة في طليعة حقوق الإنسان لأنه حق طبيعي كامن فيه وهو أصل كالحقوق الأخرى، ففي الحضارات القديمة كان مقصورا على فئة من الأشخاص فكانت بعض الشرائع تقتل الأرقاء وفي الجاهلية كانوا يقتلون البنات وهن رضيعات، أما الإسلام فكرس هذا الحق من عدة أوجه فحرم قتل الجنين بالإجهاض أو غيره بغير ضرورة **قال تعالى: "ولا تقتلوا أولادكم من إملاق نحن نرزقكم وإياهم"**²

وحرّم الإسلام أيضا قتل الغير **لقوله تعالى: "ومن يقتل مؤمنا متعمدا فجزاؤه جهنم خالدا فيها وغضب الله عليه ولعنه وأعد له عذابا عظيما"**³

أما في الوقت المعاصر فعنيت كل المواثيق الدولية والاتفاقيات الإقليمية بهذا الحق فقد ورد في المادة الثالثة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن: "لكل فرد الحق في الحياة." وقد كفل قانون العقوبات الجزائري الجزاء الرادع لمن يتعدى على هذا الحق في الباب الثاني المتعلق بالجنايات والجنح ضد الأفراد، تركزت جهود المجتمع الدولي من أجل كفالة هذا الحق على ثلاثة مسائل أساسية⁴ :

أ-محااربة جريمة الإبادة الجماعية.

ب-عقوبة الإعدام.

ج-الإجهاض.

1: شاشو نور الدين، المرجع السابق، ص.33.

2: الآية 150، سورة الأنعام.

3: الآية 93، سورة النساء.

4: شاشو نور الدين، المرجع السابق، ص.34.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

2/ الحق في السلامة الشخصية والحماية من التعذيب:

لقد اهتم المجتمع الدولي بهذا الموضوع بهدف حماية الإنسان من المعاملة الوحشية والقاسية، ولا سيما تلك التي تمارسها الأنظمة الشمولية ضد شعبها وخصومها السياسيين بهدف تخويفهم وإرهابهم. وقد تعرض لذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بقوله في المادة الخامسة: "لا يعرض أحد للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة بالكرامة"¹.

ولقد تناول المشرع الجزائري موضوع التعذيب في الدستور² والقوانين الأخرى عبر نقطتين هما:

1- إلحاق الأذى الجسدي أو العقلي بالشخص.

2- إجراء التجارب دون رضاء المريض.

3/ الحق في الجنسية:

تعرف الجنسية على أنها القيمة أو الميزة التي تنشأ من حقيقة انتماء شخص إلى أمة أو دولة، كما أنها حق وواجب يترتب عنها التزامات متبادلة بين الفرد والدولة، وتعتبر أيضا أساس التمتع بباقي الحقوق فمن يحمل جنسية بلد ما يمكنه الاستئثار بحمل السلة التي تشمل باقي الحقوق، أما خارجيا فيتمتع الفرد بحماية الدولة التي يحمل جنسيتها في مواجهة الدولة الأخرى.³

بعد الاستقلال مباشرة حرصت الجزائر على إصدار أول قانون ينظم الجنسية الجزائرية لما لها من أهمية على المستوى الداخلي بوصفها تمثل سياسة تشريعية هادفة للمحافظة على أصالة عنصر الشعب في الدولة، وكانت الجزائر ملزمة بوضع مجموعة من القوانين تكون مسايرة للتعهدات الدولية التي قطعتها على نفسها⁴.

1: شاشو نور الدين، المرجع السابق، ص.38.

2: انظر المادة 34 من الدستور الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق باصدار نص تعديل الدستور المعدل والمتمم والتي تنص: "... يحضر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة".

3: شاشو نور الدين، المرجع السابق، ص.41.

4: شاشو نور الدين، المرجع السابق، ص.42.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

4/ الحق في الخصوصية:

إن كرامة الإنسان تقتضي عدم التدخل في خصوصياته دون سبب وجيه، و هذا الحق يواجه خطرا متزايدا بالاعتداء عليه لا سيما بعد الثورة الرقمية في هذا القرن، والخصوصية مفهوم غامض ومرن تختلف بحسب الثقافات والأعراف والتقاليد وانفتاح المجتمع ومحافظة¹.

إن الحق في الخصوصية في القانون الجزائري² يمكن أن نجدها في حرمة المسكن وسرية المراسلات، وإن كان المشرع الجزائري قد حاول حماية الحياة الخاصة بنصه على حرمتها في الدستور ومحاولة تطهيرها بالقواعد القانونية، إلا أنه يبقى بعيدا عن مواكبة الثورة الرقمية المعاصرة، فلو أردنا إجراء مقارنة بين هذا وما جاء به القانون الجزائري من ضمانات لهذا الحق يتبين لنا مدى هزالة نصوصه وحاجاتها لمواكبة الواقع.

ثانيا: الحقوق المدنية الخاصة:

والمقصود بها تلك الطائفة من الحقوق المدنية التي ليست لصيقة بشخصية الإنسان ، وإنما يكتسبها في مرحلة محددة كبلوغ سن معينة وهي ليست مستمر بل يباشرها الإنسان في أوقات معينة كالحق في التنقل أو حرية التعبير³.

1/ الحق في التنقل:

تعد حرية التنقل من الحريات الأصلية الطبيعية، فهي موجودة في كافة الشرائع منذ القدم، كما أن الاتفاقيات الدولية والدساتير الداخلية للدول حرصت على تنظيمها بما يتوافق ومصصلحة الجماعة⁴.

فالجزائر كفلت هذا الحق في كافة الدساتير الجزائرية منذ الاستقلال (دستور 1976 ، دستور 1989) إلى الدستور الحالي 1996 المعدل والمتمم⁵، ولقد أطلقت النصوص الدستورية هذه الحرية

1: شاشو نور الدين، المرجع السابق، ص.45.

2: انظر المادتين 39 و40 من الدستور الجزائري السالف الذكر.

3: شاشو نور الدين، المرجع السابق، ص.49.

4: شاشو نور الدين، المرجع السابق، ص.57.

5: انظر المادة 44 من الدستور الجزائري، السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ولم تقيدھا إلا بشرط التمتع بالحقوق المدنية والسياسية أين يمكن للسلطة التنفيذية أو التشريعية التدخل والحد منها لاعتبارات تتعلق أساسا بالمصلحة العامة و حفظ النظام العام، ولكي يستطيع أس مواطن أن ينتقل خارج الوطن لا بد له من جواز سفر وتأشيرة الدخول إلى البلد الذي يريد التنقل إليه، وكذا بالنسبة للأجنبي الذي يريد الدخول إلى الجزائر فلا بد له من جواز سفر وتأشيرة.

2/ حرية الرأي والتعبير:

تعتبر هذه الحرية من أهم الحريات الأساسية لما لها من دور في توجيه الرأي العام وصقل الشخصية السياسية والاجتماعية للأمة حتى أصبحت هذه الحرية مقياسا لحرية الشعوب وديمقراطية الدول، وقد تم النص عليها في الجزائر في دستور 1996 المعدل والمتمم¹، و صدر بهذا الخصوص من عدة نصوص تشريعية حاولت تنظيم هذه الحرية، فبقدر مالها من أهمية إلا أنها تعتبر خطيرة جدا إذا أسيء استعمالها فهي سلاح ذو حدين ولذلك كان من اللازم ضبط حدودها بدقة ورصد الجزاءات المناسبة لمن يسيء استخدامها.

وهذا فيما يخص بعض الحقوق المدنية الخاصة والتي ذكرناها على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر، والتي يترتب على فقدان إحداها، انتهاء العلاقة الوظيفية. كما قد تنتهي هذه العلاقة بفصل الإدارة المستخدمة للموظف لأسباب قد تكون تأديبية أو غير تأديبية.

المبحث الثاني: الفصل:

إذا كان الموظف المجد يكافئ على جده واجتهاده بالترقيات وغير ذلك من الحوافز، فإنه من الضروري وبالمقابل أن يعاقب الموظف المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة. ولهذا كان الفصل هو أقصى العقوبات التأديبية وذلك نظرا لآثارها المعنوية والمادية².

كما قد يفصل الموظف دون أن يكون ذلك تأديبا له، وإنما كإجراء أو تدبير إداري، قصد المحافظة على سير المرفق العام بانتظام و اضطراد.

1: انظر المادة 41 من الدستور الجزائري، السالف الذكر.

2: العقوبة التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في القانون، المركز الجامعي الدكتور مولاي الطاهر معهد العلوم القانونية والإدارية بسعيدة، 2007/2006، ص.01.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وهناك على العموم نوعين من الفصل: الفصل التأديبي والفصل غير التأديبي، و حتى يمكننا التفرقة بينهما تناولناهما في مطلبين بحيث:

المطلب الأول: الفصل التأديبي.

المطلب الثاني: الفصل غير التأديبي.

المطلب الأول: الفصل التأديبي:

يعد التأديب الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، وتبعاً لذلك يؤدي كل إخلال بواجبات الوظيفة العامة إلى تقرير المسؤولية التأديبية للموظف المخل بها¹ ، وبالتالي تطبيق الجزاء المناسب. ومن بين الجزاءات التأديبية المنصوص عليها قانونا الفصل التأديبي والتي تملك حق توقيعها السلطة التأديبية المختصة².

وبالنظر لخطورة هذه العقوبة، فقد حدد المشرع الجزائري الجزاءات التي تشكل الفصل التأديبي للموظف، وإنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة وهما عقوبتين: العزل والتسريح، وهذا ما نصت عليه المادة 216 قانون الوظيفة العامة بقولها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: ... 4-العزل، 5-التسريح..."

وسوف نتطرق إلى هاتين العقوبتين في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: العزل.

الفرع الثاني: التسريح.

1: انظر المادة 160 من الأمر 03/06 بنصها: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الإقتضاء، بالمتابعات الجزائية"

2: انظر المادة 162 من الأمر 03/06 السالف الذكر بنصها: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفرع الأول: العزل.

إن عقوبة العزل تعني الإخراج النهائي من الخدمة وتعتبر من أشد العقوبات جسامة، إذ أنها تؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية¹.

وقد اختلفت التشريعات في تنظيمه، ومن حيث المدة هناك من جعل العزل دائم كالقانون العراقي ودول أخرى جعلت العزل المؤقت كقانون الموظفين السوري².

وهناك من الدول من نظمت العزل من حيث المخالفات كقانون الموظفين الإيطالي الذي نص في المادة 84 على أن يكون العزل في المخالفات التالية، وذكر من بينها الأعمال المخلة بالشرف والآداب، وهناك من نظمت جزاء العزل من حيث السلطة المختصة به ودول أخرى نظمته من حيث الإجراءات والضمانات، فمثلا التشريع الفرنسي نص في المادة 65 من القانون الصادر في 22 أبريل سنة 1905م على قاعدة الإطلاع على الملف ونظمها من حيث الأشخاص الخادعين لها، ومن حيث المستندات التي يمكن الإطلاع عليها، وكذا التدابير والوقت الذي يجب الإطلاع فيه على الملف فضلا على المكان الذي يتم فيه الإطلاع. وقاعدة الإطلاع على الملف تعتبر من أهم الضمانات للموظف الذي تفرض عليه عقوبة خطيرة مثل العزل³.

ولقد اعترض بعض الفقهاء على جزاء العزل من حيث خطورته، وأثاره على الموظف وأفراد أسرته ولهذا تزايد اهتمام قضاء مجلس الدولة الفرنسي بفرض الرقابة الصارمة على الشروط الشكلية والموضوعية الواجب توافرها لتوقيع عقوبة العزل⁴.

غير أنه انتقد هذا الاتجاه على الإدعاء بأن قرار العزل يعتبر تنكيلا بأسرة الموظف المعزول غير صحيح، لأن الموظف إذا أراد عدم إحراج أسرته فما عليه سوى تقادي المخالفات الخطيرة. إضافة إلى ذلك أن العزل ضرورة اجتماعية وإدارية، فإخلال الموظف بواجباته وبقائه في المجتمع الوظيفي يصبح قدوة سيئة لزملائه مادام لا يوجد جزاء يرتدع منه بقية الموظفين.

1: د. علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص. 279.

2: العقوبة التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 62.

3: العقوبة التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 63.

4: د. علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص. 290.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وما يمكن الإشارة إليه أن جزاء العزل قد يكون مع احتفاظ الموظف بحقه في المعاش أو قد يكون مع حرمانه منه كلياً أو جزئياً.¹

ولقد بين المشرع الفرنسي الشروط والقواعد التي يتعين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها:

1- لا يجوز توقيع عقوبة العزل إلا إذا وجد نص تشريعي يجيز ذلك، وقد نصت على ذلك المادة 51 قانون التوظيف الصادر بالأمر رقم 244 في 3 فبراير سنة 1959.

2- أن يطلع الموظف المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبة، كما نصت على ذلك المادة 65 السالفة الذكر وأكدت على ذلك المادة 31 من الأمر رقم 244 في 03 فبراير 1959م والمادة 18 من القانون رقم 634 في 13 يوليو 1983 المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين.

3- لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة مجلس التأديب.

4- أن يكون قرار العقوبة مسبباً، وكذلك قرار مجلس التأديب، وإذا لم توجد أسباب تأديبية للعزل كان مشوباً بعييب في استعمال السلطة.²

5- عقوبة العزل لا توقع على الموظف المحال على المعاش ولا على الموظف المستقيل ولا توقع إلا على الموظف الموجود في الخدمة فعلاً، ولا يجوز عزل موظف مفصول، كما لا يجوز فصل الموظف المجاز مرضياً إلا بعد انقضاء المدة الكاملة للإجازة المرضية.

كما لا يجوز فصل الموظفة الحامل إذ أن ذلك مخالف لقانون العمل وللمبادئ العامة للقانون.³

أما المشرع الجزائري فقد نص على جزاء العزل في المادة 184¹ من قانون الوظيفة العامة بنصها: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ

1: العقوبة التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.64.

2: د.علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص.281.

3: د.علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص.282.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الاعذار، وفق كفيات تحدد عن طريق التنظيم."

ويستنتج من نص المادة، أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف صريح شامل وواضح لعقوبة العزل، بل بين المخالفة المرتكبة من طرف الموظف الذي يستدعي توقيع هذا النوع من الجزاء، والمتمثلة في "إهمال المنصب"، وهي المخالفة الوحيدة التي يسلط عليها جزاء العزل، لعقوبة غير مصنفة². وقد رتب على توقيع عقوبة العزل على الموظف المعني حرمانه من الالتحاق بأي وظيفة أخرى حسب نص المادة 185 من قانون الوظيفة العامة.

وبتفحصنا لنص المادة 184³السالفة الذكر يمكننا استخلاص شروط العزل وهي:

- 1-تغيب الموظف عن الوظيفة لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية على الأقل دون انقطاع.
- 2-تغيب الموظف دون مبرر مقبول، أي لم يكن هناك أي سبب لإهماله لوظيفته، أو قدم عذرا رفضت قبوله السلطة الإدارية المختصة نظرا لعدم جديته.
- 3-قيام السلطة التي لها صلاحيات التعيين باعذار الموظف المعني للالتحاق بالوظيفة وإلا عد مهملًا لمنصبه مما يستدعي عزله.
- 4-توقيع عقوبة العزل من طرف السلطة الإدارية المختصة بالتعيين.

الفرع الثاني: التسريح:

يعتبر التسريح التأديبي من أشد أخطر العقوبات التي تسلط على الموظف بسبب ارتكابه لخطأ جسيم يستدعي ضرورة فصله والاستغناء عن خدماته، قصد لمحافظة على سير المرفق العام بانتظام واضطراب. حيث يحق للإدارة المستخدمة تسريح الموظف العام الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ

1: انظر المادة 184 الأمر 03/06 السالف الذكر.

2: لم يصنف المشرع الجزائري عقوبة العزل في إحدى الدرجات الأربع والواردة في المادة 163 من الأمر 03/06 السالف الذكر، بل نص عليها في المادة 184 خارج التصنيف نظرا لطبيعة الخطأ المرتكب والمتمثل في مخالفة إهمال المنصب.

3: انظر المادة 184 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

جسيم من الدرجة الرابعة، أثناء قيامه بمهام وظيفته¹، طبقا لما ورد في المادة 04/163 من قانون الوظيفة العامة: "تصنف العقوبات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات: ... الدرجة الرابعة: -التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.-التسريح".

كما ينتج عن توقيع عقوبة التسريح على الموظف لمخالف حرمانه من الالتحاق بأي وظيفة عمومية مستقبلا، نظرا لجسامة الخطأ المرتكب والذي من شأنه أن يلحق أضرارا كبيرة وجسيمة بالمرفق العام.²

ونظرا لقساوة عقوبة التسريح وللآثار التي تنجم عنها وما تلحقه من أضرار مادية ومعنوية للموظف المعاقب وأسرته، حرص المشرع الجزائري على إحاطة هذا النوع من الجزاء بمجموعة من الشروط كضمانة للموظف، والمتمثلة فيما يلي:

1- ارتكاب الموظف الخطأ من الدرجة الرابعة:

بما أن المشرع الجزائري حرص على تحديد درجة العقوبة نظرا لخطورتها وكونها سلاح خطير بيد الإدارة قد تستعمله قصد الإضرار بالموظف العام، فقد عمل على حصر الأفعال والتصرفات التي ينجر عن ارتكابها عقوبة التسريح في نص المادة 181³ من قانون الوظيفة العامة بقولها: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

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

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

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

1: د. بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطبع والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص.12.

2: انظر المادة 185 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

3: انظر المادة 181 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

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

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين

43 و44 من هذا الأمر".

2- توقيع السلطة المختصة بالتعيين عقوبة التسريح بعد موافقة المجلس التأديبي:

لقد جعل المشرع الجزائري عقوبة التسريح عقوبة من الدرجة الرابعة من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي نظرا لخطورتها.

حيث ألزم السلطة المختصة بالتعيين السالف الذكر، التي لا تملك سوى اقتراح العقوبة في هذه الحالة قبل توقيع عقوبة التسريح باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية المنعقدة كمجلس التأديبي والتقيد برأيها، والتي قد توافق على العقوبة المقترحة أو تسلط عقوبة أخرى تراها مناسبة،¹ وهذا ما نصت عليه المادة 02/165² بقولها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها."

وهذه اللجنة هي عبارة عن جهاز لتمثيل الموظفين، حيث أنها تتكون على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة بقرار صادر من السلطة المختصة بالتعيين، وتتضمن بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين. فيتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على المستوى المركزي بقرار من الوزير المختص ويشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي في حين أن الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على المستوى اللامركزي

1: العقوبة التأديبية للتوظيف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.51.

2: انظر المادة 02/165 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

(الولايات والمنشآت العامة) فيتم تعيينهم بنفس الشروط التي ذكرناها بقرار من الوالي أو الوزير المختص¹.

وقد نص القانون الحالي للوظيفة العامة، عن هذه اللجنة التي تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتضمن بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين².

وتستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، كما تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي³. ويفهم من ذلك أن هذه اللجنة منحها المشرع اختصاص تأديبي إلى جانب السلطة الرئاسية. حيث اشترط المشرع الجزائري موافقتها في حالة توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

3- تمكين الموظف المعني من الضمانات التأديبية القانونية:

لا يمكن توقيع عقوبة التسريح على الموظف المخالف، إلا بعد تذكيره بالضمانات المخولة له قانونا وتمكينه من ممارستها، خاصة ما يتعلق بحقه في أن يبلغ بالتهمة المنسوبة إليه وأن يطلع على ملفه التأديبي طبقا للمادة 167⁴ من قانون الوظيفة العامة.

فضلا على حقه في الدفاع عن نفسه خلال المحاكمة التأديبية وذلك بتقديم أي ملاحظات شفوية كانت أو كتابية، إضافة إلى الاستعانة بشهود النفي و موظف أو محامي للدفاع عنه، وهذا ما أكدت عليه المادة 169⁵ بنصها: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا.

1: د. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 140.

2: العقوبة التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 51.

3: انظر المادة 64 من الأمر 03/06 السالف الذكر .

4: تنص المادة 167 من الأمر 03/06 السالف الذكر: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية."

5: انظر المادة 169 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه."

ونشير إلى أن هذه العقوبات الاستبعادية، التي يقضي بموجبها الموظف بصفة نهائية كالعزل أو التسريح الذي يأخذ به التشريع الجزائري فيكون صرف المرتب بالنسبة للموظف إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته، فسلطان القانون العام أنيطت بالموظف العام لتحقيق الصالح

العام، فإذا زالت عنه هذه الوظيفة أصبح غير أهل أو غير جدير بشؤونها. وفي حال استخدم الموظف المعزول أو المفصول من الوظيفة لمفادات خلال توظيفه بهذا المنصب، فعليه إرجاعها للإدارة بمجرد صدور القرار بشأنه ويعتبر متوقفا عن العمل منذ صدور القرار، فتنفيذ العقوبة يؤدي إلى الحرمان من حق الراتب الشهري.¹

وبعدما تعرضنا لحالتي الفصل التأديبي والمتمثلتين في العزل والتسريح نجد أن هناك فصل غير تأديبي والذي يتمثل في عدم الكفاية المهنية، والفصل لعدم اللياقة البدنية والفصل لفقدان الأهلية والتي سوف نتطرق إليها في المطلب الثاني بالتفصيل.

المطلب الثاني: الفصل بغير الطريق التأديبي:

إن المشرع قد خول الإدارة حق اتخاذ إجراءات قبل الموظف قد تفوق آثارها أشد العقوبات التأديبية قسوة، ومع ذلك فإنها لا تعتبر من قبل العقوبات التأديبية المقنعة، وإنما هي عبارة عن قرارات إدارية مشروعة إذا ما صدرت في حدود السلطة المخولة لصاحبها، ويتعلق الأمر بالفصل بغير الطريق التأديبي.² وقد عرف بكيومال الفصل بغير الطريق التأديبي: "بأنه إجراء إداري يضع نهاية لوظائف العامل لأسباب غير تأديبية."³

1: العقوبة التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.31.

2: د.سليمان الطماوي، الفضاء الإداري، دراسة مقانة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1995، ص.331.

3: بدري مباركة، النظام التأديبي للموظف، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص وظيف عمومي، كلية الجبلالي اليابس، جامعة سيدي بلعباس، 2004-2005، ص.148.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وقد عرفه الدكتور محمد فتحي محمد حسانين بأنه: "قرار إداري تصدره السلطة الإدارية المختصة بما لها من سلطة الإشراف والتوجيه على عمالها، يضع نهاية لوظائف العامل وفقا للشروط التي حددها القانون."¹

ونشير إلى أن هذا النوع من الفصل لم يرد ضمن الجزاءات المحددة قانونا، بل هو وسيلة استثنائية أو هو رخصة للإدارة مناطها الملائمة، وسببها عدم صلاحية الموظف للاستمرار في النهوض بأعباء الوظيفة العامة. وبذلك فهو يختلف عن الفصل التأديبي فكلاهما له نطاقه القانوني الخاص به، ووضعها الذي يتميز به.

كما أن الفصل بغير الطريق التأديبي، يكفي فيه وجود أسباب تبرره لدى الإدارة، في حين يتطلب الفصل التأديبي ثبوت وقائع معينة ومحددة تبرره.²

ولكن رغم ذلك يلتقيان من حيث الأثر ويتفقان في كونهما إنهاء الخدمة الموظف جبرا عنه وبغير إرادته.

ويجب أن يتم الفصل بغير الطريق التأديبي في الحالات التي نص عليها القانون، وإلا اعتبر فصلا تعسفيا واجب الإلغاء والتعويض، فقد تعود أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي إلى إصدار المشرع تشريعات استثنائية تقضي بإنهاء الخدمة بعض الموظفين بغير الطريق التأديبي كما في حالة الحرب أو الانقلابات. أو يكون الفصل بغير الطريق التأديبي وفقا للتشريعات العادية.³

أما المشرع الجزائري فلم يأت بتعريف صريح للفصل بغير الطريق التأديبي، كما لم يتناول حالاته بصفة مباشرة، ولكن رغم ذلك يمكن تحديد بعض حالات الفصل غير التأديبي في الفروع التالية:

الفرع الأول: الفصل لعدم الكفاية المهنية.

الفرع الثاني: الفصل لعدم اللياقة البدنية.

1 و 2 : بدري مباركة، المرجع السابق، ص. 149.

3 : قدودو جميلة، المرجع السابق، ص. 476.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفرع الثالث: الفصل لفقدان الأهلية.

الفرع الأول: الفصل لعدم الكفاية المهنية:

لقد أخضع المشرع المصري الموظفين حتى مستوى معين لنظام تقارير الكفاية بمقتضى المادة 28(المعدلة) من القانون رقم 47 لسنة 1978م المعدل بالقانون رقم 115 لسنة 1983م. ففي البداية تقوم السلطة المختصة بوضع نظام قياس الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع النشاط الإداري.¹

ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية، إما بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف. وقد رتب القانون آثارا خطيرة على التقارير التي يحصل عليها الموظف أو العامل، فإذا كان بدرجة ضعيفة فإنه يحرم من نصف العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير، أما العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف فإنه يفصل وهذا ما جاءت به نص المادة 35 من القانون رقم 47 لسنة 1978م: "يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان بمرتبة ضعيف على لجنة شؤون العاملين إذا تبين من فحص حالته أنه أكثر ملائمة للقيام بوظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل في أي وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة أو منحه إجازة...".²

ونظرا لخطورة هذه النتائج التي قد تجاوز في آثارها كثيرا من العقوبات التأديبية، نجد أن القضاء الإداري بالمرصاد للاستعمال المنحرف للإدارة لسلطة وضع نظام التقارير، التي كثيرا ما تلجأ إليه تهربا من الإجراءات التأديبية.³

أما في فرنسا، فقد أخذ المشرع الفرنسي بنظام الفصل بسبب عدم الكفاية المهنية، ولم يعتبر الفقه الفرنسي هذا النوع من الفصل إجراء تأديبيا وإنما إجراء إداري، و لكنه يصدر وفقا للإجراءات التأديبية وذلك تجنباً مخاطر اغتصاب السلطة.

1: د. سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص. 314.

2: د. سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص. 315.

3: د. سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص. 316.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

كما دعم المشرع الفرنسي هذا الإجراء بضمانات لم يأخذ بها المشرع المصري، حيث نصت المادة 52 من الأمر رقم 244 من سنة 1959م الصادر في 04 فبراير 1959م: "الموظف الذي يثبت عدم كفاءته المهنية ولا يمكن إعادة تربيته في وظيفة أخرى، فله أن يقبل الحصول على حقه في المعاش أو فصله من الخدمة."¹

ويتخذ القرار بعد مراعاة الإجراءات المحددة في المجال التأديبي، وفي حالة فصل الموظف المعني بإمكانه الحصول على تعويضات، وهذا ما نص عليه القانون رقم 16/84: "يقرر التسريح (الفصل) لعدم الكفاءة المهنية بعد مراعاة الإجراء المحدد في المجال التأديبي.

يمكن أن يتلقى الموظف المفصول لعدم الكفاءة المهنية تعويضا وفقا للشروط المحددة بمرسوم.²

وبالمقابل حرص المشرع الفرنسي على توفير بعض الضمانات للموظف المفصول تتمثل فيما يلي:

حق الموظف في الإطلاع على ملفه الشخصي، وضرورة استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء بشأن فصل الموظف لعدم الكفاية المهنية حسب المادة 02/52 من نفس الأمر. وكذلك للموظف الحق في الطعن أمام المجلس الأعلى للوظيفة العامة (المادة 02/13 من القانون رقم 16/84 المذكور سلفا)³.

ويخضع الفصل لعدم الكفاية المهنية للرقابة القضائية باعتباره إجراء قاسيا وخطيرا، حيث تمتد رقابة القاضي الإداري التي تتحقق من صحة الوجود المادي للوقائع وتقدير ما إذا كانت تبرر هذا الإجراء.⁴

1 و 2 : بدري مباركة، المرجع السابق، ص.152.

3 : قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.477.

4 : بدري مباركة، المرجع السابق، ص.153.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

أما المشرع الوظيفي الجزائري، فلم يتبنى صراحة إجراء الفصل كتدبير إداري متى ثبت عدم صلاحية الموظف وكفاءته المهنية.

غير أنه اعتبر الكفاءة المهنية كمييار موضوعي يرتكز عليه تقييم الموظف طبقا للمادة 99 بنصها: "يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير: ... الكفاءة المهنية...".

حيث يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري قصد تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة. ويتم تقييمه من طرف السلطة السلمية المؤهلة، وينتج عن هذا التقدير تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة. ويتم في الأخير تبليغ الموظف المعني بنقطة التقييم، والذي يمكنه التظلم بشأنها أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قصد مراجعتها.¹

ونشير إلى أنه رغم تأكيد المشرع الجزائري على نظام تقييم الموظف أثناء المسار المهني، إلا أنه لم يمنح الإدارة صراحة سلطة فصل الموظف المتحصل على نقطة ضعيفة في تقييمه السنوي. ولكن رغم ذلك يمكنها القيام بهذا الإجراء كتدبير داخلي وفقا لسلطتها التقديرية في ظل الرقابة القضائية.

مادام أن عدم الكفاءة المهنية تعد بمثابة حاجز وسد يحول دون الالتحاق بالوظيفة العامة، وبالتالي ومن باب أولى فإن فقدان مؤهلات المهنية يمنع استمرار بقاء الموظف العام في الوظيفة التي يحتلها، وهذا بمفهوم المخالفة لنص المادة 205/75²: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم توفر فيه الشروط الآتية: ... وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها."

1: انظر المواد 97 و101 و102 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

2: انظر المادة 05/75 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفرع الثاني: الفصل لعدم اللياقة البدنية:

تعد اللياقة البدنية شرطا موضوعيا وأساسيا لقبول ترشح الشخص لشغل وظيفة ما، وكل إخلال بهذا الشرط يؤدي حتما إلى انتهاء الخدمة. ولقد تبنى كل من المشرع المصري والفرنسي فكرة إنهاء خدمة الموظف بسبب عدم اللياقة الطبية أو البدنية.¹

ففي فرنسا أخلت المادة 20 من الأمر 14 فبراير 1959 رقم 309 إلى المادة 23 من الأمر 04 فبراير 1959م رقم 244 لهذه الحالة وذلك متى انتهت مدة الإحالة على الاستيداع سنتين التي حصل عليها الموظف بسبب المرض دون أن يشفى أو تستقر حالته، كما نص على هذه الحالة قانون 14 أبريل 1924م المتعلق بنظام الفصل لعدم اللياقة الطبية في المادة 20 منه: "عندما يوجد الموظفون والمستخدمون و المدينون في حالة استحالة مطلقة لمواصلة خدمتهم على إثر مرض أو جروح أو عاهات خطيرة يمكن إحالتهم إلى التقاعد إما بناء على طلبهم و إما تلقائيا."

وقد وفر كل من المشرع والقضاء الإداري الفرنسيين حماية ضمانات للموظف أهمها:

-وجوب أن يكون العجز ناشئا عن عاهة أو مرض من شأنه أن يجعل الموظف غير قادر بصورة نهائية على ممارسة أي وظيفة معادلة لدرجته، وهي تخضع لرقابة قضائية يباشرها قضاء مجلس الدولة الفرنسي.²

كما يراقب القضاء الفرنسي قرار لجنة الإعفاء وصحة تقريرها من حيث الوجود الفعلي للعاهات والآثار المترتبة عنها، وللموظف إقامة الدليل بعدم إصابته بعجز نهائي عن ممارسته لوظيفة معادلة لدرجته.³

- يحق للموظف الإطلاع على ملفه الطبي وإحضار طبيب من اختياره لحضور مناقشة اللجنة ، واستشارة لجنة الإعفاء من الخدمة قبل صدور قرار الفصل.

1: بدري مباركة، المرجع السابق، ص.153.

2و3: قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.479.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

- يجب إخطار الموظف بنية الإدارة في فصله (إحالاته على التقاعد) ومنحه مهلة لإعداد دفاعه وإلا ترتب بطلان القرار الصادر بالفصل.

أما بالنسبة للمشرع المصري، فقد تناول هذا النوع من الفصل في المادة 02/94 من القانون رقم 47 من سنة 1978 المذكورة سلفا بقوله: "تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية: ... 2- عدم اللياقة للخدمة صحيا".¹

ولا يجوز للجهة الإدارية القيام بتقدير اللياقة البدنية أو الطبية على أساس مرض أو أمر مفاجئ حال بينه وبين وظيفته، فقد قضت المحكمة التأديبية في حكمها الصادر في 01 نوفمبر 1959: "ومن حيث أن المحكمة ترى أن تقدير الكفاية على أساس المرض العقلي الذي طرأ على الموظف يجعل التقدير قائما على غير أساس سليم من القانون".²

غير أن حماية القضاء المصري للموظف المفصول لعدم اللياقة الصحية أقل من نظيره الفرنسي، إذ يأخذ مجلس الدولة المصري بعدم اللياقة الصحية المبررة لفصل الموظف متى كانت تسبب له عجزا عن أداء العمل المنوط به بصفة دائمة ولو كان الموظف قادرا على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير.³

وقد اشترط المشرع الجزائري توافر اللياقة البدنية في المترشح للانتحاق بالوظيفة العمومية حيث نصت المادة 05/75⁴: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: ... القدرة البدنية".

كما نصت المادة 76⁵: "يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفصل الطبي للموظفين في بعض أسلاك الموظفين".

1 و2 : بدري مباركة، المرجع السابق، ص.153.

3 : قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.479.

4 : انظر المادة 05/75 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

5 : انظر المادة 76 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ويمكن أن يستنتج من ذلك ، ضرورة استمرار توافر هذا الشرط طوال بقاء الموظف في وظيفته، وبالتالي إذا تبث للسلطات الإدارية المختصة عدم لياقة وصلاحيه العامل من الناحية الصحية للبقاء والاستمرار في أداء مهام الوظائف العامة، يجوز لها القيام بالإجراءات القانونية المقررة.¹ كاشتراط ثبوت العجز الكامل عن العمل بمعرفة لجنة طبية مختصة لتبرير فصل الموظف العاجز، لأن مجرد عدم قدرة الموظف على أداء مهام المنصب الذي يشغله، نظرا لحالته لا يؤدي إلى تسريحه وإنما يجب على الإدارة في هذه الحالة إعادة تعيينه في منصب عمل آخر يطابق تأهيله.²

الفرع الثالث: الفصل لفقدان الأهلية:

تعتبر الأهلية أيضا من الشروط الأساسية الجوهرية للالتحاق بالوظيفة العامة، و بالتالي يتعين على الموظف الإبقاء على هذا الشرط طالما أراد الاستمرار بوظيفته، لأن فقدان الأهلية ينجم عنها انتهاء العلاقة الوظيفية.

فقد بين المشرع الجزائري أن شخصية الإنسان تبدأ بولادته حيا، كما حدد حقوق الحمل المستكن، و تنتهي شخصية الإنسان بوفاته. وخلال حياة الإنسان يكون مرتبط بإجراء العديد من التصرفات ولا يمكنه ذلك إلا إذا كانت لديه القدرة أو الاستطاعة على القيام بتلك التصرفات والتي اصطلح على تسميتها بالأهلية. وهي نوعان: أهلية أداء وأهلية وجوب.

أ- أهلية الوجوب: هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، مما يجعلها مطابقة للشخصية القانونية.

ب- أهلية الأداء: هي صلاحية الشخص لإبرام التصرفات القانونية.

1: د.عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للفنون، الجزائر، 1984، ص.375.

2: بدري مباركة، المرجع السابق، ص.159.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

وهكذا فأهلية الوجوب تثبت لكل إنسان، أما أهلية الأداء فلا تثبت إلا إذا أثبت الشخص أنه قادر على التمييز بين النفع والضرر.¹

والمراد بالأهلية هنا أهلية الأداء لا أهلية الوجوب التي تلازم الشخص منذ ميلاده حتى وفاته، وأهلية الأداء مناطها التمييز.

وتكتمل أهلية الإنسان ببلوغه تسعة عشرة (19) سنة وتصح كامل تصرفاته، إلا إذا طرأ على أهليته عارض من عوارض الأهلية الآتية ذكرها:

1/ الجنون والعتة:

بالرجوع إلى الفقرة الأولى من المادة 42² القانون المدني نجدها نصت على ما يلي: "لا يكون أهلا لمباشرة حقوقه المدنية من كان فاقد التمييز لصغر في السن، أو عته، أو جنون."³

ويقصد بالجنون حالة مرضية تصيب الشخص فتفقده القدرة والإدراك على تمييز العمل النافع من العمل الضار، أما العته فهو الحال الذي يعتري عقل الإنسان فيفقد القدرة على التمييز، على الرغم من أنه لا يفقد العقل تماما كالجنون.⁴

وقد أكدت على ما سلف ذكره المادة 85⁵ قانون الأسرة الجزائري بنصها: "تعتبر تصرفات المجنون والمعتوه والسفيه غير نافذة إذا صدرت في حالة الجنون أو العته أو السفه."

ونستخلص من هذا النص القانوني أن الجنون والعتة يعدمان الأهلية بحيث تعتبر تصرفات المجنون والمعتوه باطلة بطلانا مطلقا، وبذلك فالموظف الذي تعتريه هذه العوارض لا يكون أهلا لمزاولة مهامه في الوظيفة التي يشغلها.⁶

1: د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 150.

2: انظر المادة 42 من الأمر رقم 58/75 المعدل والمتمم السالف الذكر.

3 و4: د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 154.

5: انظر المادة 85 من القانون 11/84 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

6: د. علي علي سليمان، المرجع السابق، ص. 55.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

2/السفه والغفلة:

يكون ناقص الأهلية كما جاء بالمادة 43¹ من القانون المدني: "كل من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد وكل من بلغ سن الرشد وكان سفيها أو ذا غفلة، يكون ناقص الأهلية وفقا لما يقرره القانون."

ويقصد بالسفه حالة تصيب الشخص تدفع به إلى إنفاق ماله بدون تدبير.

أما الغفلة يقصد بها وقوع الشخص بسهولة في غبن بسبب سلامة نيته وطيب قلبه، وكثيرا ما يخطئ إذا تصرف.

وتأخذ تصرفاتها حكم الصبي المميز، تكون صحيحة إذا كانت نافعة له نفعاً محضاً وباطلة بطلاناً مطلقاً إذا كانت ضارة ضرراً محضاً. وتقع قابلة للإبطال، إذا كانت دائرة بين النفع والضرر، مثلها مثل القانون المصري في الحكم بين السفيه وذي الغفلة والصبي المميز.²

لذلك اشترط المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة أن تكون في الموظف الأهلية الكاملة لمباشرة كافة التصرفات القانونية ومزاولة مهامه في الوظيفة التي يشغلها وهو ما جاءت به نص المادة 05/75³ من قانون الوظيفة العامة: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: ... أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية."

وبالتالي يترتب على فقدان الموظف الأهلية أثناء المسار المهني، عدم صلاحيته للبقاء في الوظيفة التي يشغلها أو غيرها من الوظائف، لأن عوارض الأهلية خاصة الجنون والعته تعد أسباباً كافية لقيام الإدارة المستخدمة بفصل الموظف الذي تعثر به هذه العوارض والاستغناء عن خدماته. وما ينجم عن ذلك انتهاء للخدمة وفقدان صفة الموظف العام.

1: انظر المادة 43 من الأمر 58/75 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

2: د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 155.

3: انظر المادة 05/75 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

خاتمة :

يعد موضوع انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة، من بين أهم المواضيع التي يجب أن يعتني بتنظيمها المشرع، و أن يعالجها المؤلفون بأكثر تفصيل وتوضيح، وذلك نظرا لأهمية الآثار المترتبة عنها، والمتمثلة أساسا في إنهاء الخدمة بصفة نهائية وفقدان صفة الموظف، التي يترتب على اكتسابها العديد من الحقوق والمزايا.¹

لذلك حاول المشرع الجزائري منذ صدور أول قانون ينظم الوظيفة العامة في الجزائر، تحديد الحالات القانونية التي تؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، والمتمثلة في فقدان أو التجريد من الجنسية الجزائرية، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة القانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد والوفاة.

ولكن الملاحظ في هذا المجال، ومن خلال دراسة موضوع انتهاء الرابطة الوظيفية في التشريع الجزائري يتبين ما يلي:

1/ قيام المشرع الجزائري بتحديد حالات انتهاء العلاقة الوظيفية في المادة 216 السالفة الذكر على وجه العموم وبمفهوم ضيق ولكن دون تبيان إن كانت هذه الحالات واردة على سبيل الحصر أم المثال، خاصة وأنه لم يورد الفصل غير التأديبي لفقدان اللياقة البدنية أو الذهنية ضمن هذه الحالات في المادة السالفة الذكر، ولا حتى في القوانين السابقة المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر.

2/ عدم قيام المشرع الجزائري بتنظيم هذه الحالات بالتفصيل، وهذا من شأنه تمكين الإدارة من استعمال سلطتها التقديرية والتعسف في استغلالها، بما يلحق الأذى والضرر بالموظف المعني، ولكن رغم ذلك حاول المشرع الجزائري إخضاع بعض هذه الحالات إلى مجموعة من الضوابط والقيود القانونية تفاديا لهيمنة الإدارة المستخدمة حيث:

¹ انظر المواد من 26 إلى 39 من الفصل الأول المعنون بالضمانات وحقوق الموظف، من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

أ- منح الجهة الإدارية المختصة حق الموافقة في بعض الحالات خاصة الاستقالة واتخاذ تدابير داخلية لضمان المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام واضطراد، وذلك في ظل احترام مجموعة من الإجراءات والتي تحول دون استغلال هذه السلطة بما يلحق الأذى بالموظف العام وخاصة وأن هذه التدابير تشبه كثيرا نظام التأديب، كما قد تفوقها قسوة وشدة عند لجوء الإدارة إلى الفصل.

إذن بعد توفر الشروط القانونية للاستقالة فالموظف المعني بالطلب يستمر في أداء وظيفته إلى حين صدور قرار الموافقة من طرف الإدارة المستخدمة.

ب- لا يتم إحالة الموظف على التقاعد إلا إذا استوفى الشرطين المتمثلين في بلوغ السن القانونية للتقاعد والعمل لمدة قانونية، واستثناءا يحال على التقاعد المسبق بناء على طلبه في ظل استثناء مجموعة من الشروط.

ج- أما عن الفصل التأديبي والمتمثل في العزل والتسريح، فقد قيد المشرع الجزائري السلطة التأديبية والمختصة باحترام مجموعة من العوامل لتحديد العقوبة التأديبية المراد تسليطها على الموظف العام المخطئ، والمتمثلة خاصة في درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها وكذا مدى مسؤولية الموظف والنتائج المترتبة على سير المصلحة فضلا على الضرر الذي أصاب مصلحة المنتفعين بخدمات المرفق العام.

كما حرص المشرع التأديبي على توفير أكبر الضمانات للموظف المعاقب التي ينجم عنها إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، وحرمان الموظف المعاقب بالالتحاق بأية وظيفة عمومية حيث جعل توقيع عقوبة التسريح - التي تعد من بين الجزاءات التأديبية القاسية والخطيرة - من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، لما في ذلك من حماية لحقوق الموظف، وضمان لمحاكمة تأديبية عادلة.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

ولكنه بالمقابل أبقى توقيع عقوبة العزل من اختصاص الجهة الإدارية المختصة بالتعيين، بسبب إهمال المنصب، والملاحظ في ذلك إمكانية تعسف الإدارة في استعمال سلطتها تلك، ما دام أن المشرع قد ترك لها سلطة تقدير قبول أو رفض التبرير المقدم من طرف الموظف المتغيب عن العمل لمدة خمسة عشرة (15) يوم متتالية.

3/ اكتفى المشرع الجزائري بذكر حالات: الوفاة، فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، دون معالجتها وتنظيمها بشكل مفصل.

ونظرا لما سلف ذكره نورد بعض الاقتراحات كما يلي:

1/ كان من الأفضل على المشرع الجزائري حصر حالات انتهاء العلاقة الوظيفية وتنظيم كل حالة على حدى، وبأكثر تفصيل، وذلك نظرا لخطورة النتائج المترتبة، وذلك بقصد حماية الموظف من تجاوزات الإدارة المستخدمة وكذا احتمال تعسفها في استعمال سلطتها.

2/ يجب على المشرع الجزائري النص على فقدان اللياقة البدنية أو الذهنية وكذا فقدان الكفاءة المهنية كحالة من حالات انتهاء الرابطة الوظيفية، كما فعل بالنسبة لحالات فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، وكذا فقدان الحقوق المدنية، باعتبار أن كل هذه الحالات تعد شروطا أساسية للتوظيف¹.

3/ يجب على المشرع تقييد الإدارة بمجموعة من القيود والضوابط خلال ممارسة حقها في انتهاء العلاقة الوظيفية التي تجمعها بالموظف المعني، قصد تفادي الفصل التعسفي، وذلك بتبيان إجراءات وضوابط كل حالة من حالات انتهاء الخدمة.

¹ : تنص المادة 75 من الأمر 03/06 السالف الذكر: "لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،

- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،

- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها."

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات:

- 1/ د.أحسن بوسقيعه، الوجيز في القانون الجزائري العام،الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، طبعة أولى، 2002.
- 2/ د.أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 3/ د.إسحاق إبراهيم منصور، نظريتا القانون والحق وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- 4/ د.بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2005.
- 5/ د.حسن كيرة، المدخل إلى القانون- النظرية العامة للحق-منشأة الناشر للمعارف، الإسكندرية، 1993.
- 6/ د.خالد خليل الطاهر، القانون الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، العراق، 1998.
- 7/ د.رمضان أبو السعود، النظرية العامة للحق، دار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 8/ د.زروتي الطيب، الوسيط في الجنسية الجزائرية، مطبعة الكاهنة، الجزائر، بدون سنة طبع.
- 9/ د.سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة الناشر للمعارف، الإسكندرية، 2004.
- 10/ د.سعد نوان العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

- 11/ د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1995.
- 12/ د. سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول، دار الكتاب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2008.
- 13/ د. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة طبع.
- 14/ د. عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 15/ د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2004.
- 16/ د. علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 17/ د. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 18/ د. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004.
- 19/ د. محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 20/ د. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 21/ د. محمد الصغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، نظرية الحق، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

22 / د.محمد حسن قاسم، المدخل لدراسة القانون، القاعدة القانونية، نظرية الحق، الجزء الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2007.

23 / د.محمد فؤاد علي باسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2000.

24 / د.محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2006.

25 / د.هاني علي الطهر اوي، القانون الإداري، ماهية القانون الإداري-التنظيم الإداري، النشاط الإداري-دار الثقافة والتوزيع، جامعة مصر، 1998.

ثانياً: الرسائل والمذكرات:

1 / بدري مباركة، النظام التأديبي للموظف في الوظيف العمومي، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص وظيف عمومي، كلية الجيلالي اليابس، جامعة سيدي بلعباس، 2004./ 2005.

2 / شاشو نور الدين، الحقوق السياسية والمدنية وحمايتها في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2006./ 2007.

3 / قدودو جميلة، رقابة المشروعية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص وظيف عمومي، كلية الجيلالي اليابس، جامعة سيدي بلعباس، 2005./ 2006.

4 / نواري أحلام، ترتيب الوظائف العامة في الجزائر، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون عام، كلية الجيلالي اليابس، جامعة سيدي بلعباس، 2004./ 2005.

5 / الضمانات الأساسية للموظف العام في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية والإدارية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي، سعيدة، 2005 / 2006.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

- 6/ العقوبة التأديبية للموظف العام في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية والسياسية، المركز الجامعي، سعيدة، 2006. /2007.
- 7/ نظام الوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة تقني سامي في الحقوق وإدارة الأعمال، المعهد الوطني في التكوين المهني والتمهين، سعيدة، 2007/2008.

ثالثاً: النصوص القانونية:

- 1/ المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 الذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المعدل والمتمم.
- 2/ الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 3/ الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات.
- 4/ الأمر رقم 20/70 المؤرخ في 19 فبراير 1970 يتعلق بالحالة المدنية.
- 5/ الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، معدل ومتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005.
- 6/ الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
- 7/ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 8/ قانون عضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30 مايو 1998 يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

9/ القانون رقم 15/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 99/10 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999.

10/ القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

11/ القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

12/ القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09 يونيو 1984 يتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005.

13/ القانون رقم 02/98 المؤرخ في 30 مايو 1998 يتعلق بالمحاكم الإدارية.

14/ قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

15/ المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

الحالات القانونية لانتهاء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

الفهرس

1مقدمة
4الفصل الأول:الحالات القانونية العادية
4المبحث الأول:الاستقالة
5المطلب الأول:مفهوم الاستقالة
5الفرع الأول:تعريف الاستقالة
7الفرع الثاني:شروط الاستقالة
13المطلب الثاني:صور الاستقالة والآثار المترتبة عنها
13الفرع الأول:صور الاستقالة
20الفرع الثاني:الآثار المترتبة عنها
22المبحث الثاني:الإحالة على التقاعد والوفاة
22المطلب الأول:الإحالة على التقاعد
23الفرع الأول:تعريف الإحالة على التقاعد
25الفرع الثاني:شروط الإحالة التقاعد
29المطلب الثاني:الوفاة
30الفرع الأول:تعريف الوفاة
34الفرع الثاني:الآثار المترتبة عن الوفاة
37الفصل الثاني:الحالات القانونية العارضة
37المبحث الأول:فقدان شرط من شروط التوظيف

الحالات القانونية لانتهااء العلاقات الوظيفية في التشريع الجزائري

38	المطلب الأول: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.....
39	الفرع الأول: فقدان الجنسية الجزائرية.....
44	الفرع الثاني: التجريد من الجنسية الجزائرية.....
48	المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية.....
48	الفرع الأول: تعريف الحقوق المدنية.....
50	الفرع الثاني: أنواع الحقوق المدنية.....
54	المبحث الثاني: الفصل.....
55	المطلب الأول: الفصل التأديبي.....
55	الفرع الأول: العزل.....
58	الفرع الثاني: التسريح.....
62	المطلب الثاني: الفصل غير التأديبي.....
64	الفرع الأول: الفصل لعدم الكفاية المهنية.....
67	الفرع الثاني: الفصل لعدم اللياقة البدنية.....
69	الفرع الثالث: فقدان الأهلية.....
72	خاتمة.....
75	قائمة المراجع.....
80	الفهرس.....