



\*جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي\*  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

- شـربـي مراد

إعداد الطالبة:

. رانيا قويدر

. منال شيجاني

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
غنادرة عائشة	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
شـربـي مراد	أستاذ مساعد (أ)	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
عبايدية سارة	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024م



# انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

- شـربـي مراد

إعداد الطالبة:

. رانيا قويدر

. منال شيجاني

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
غنادرة عائشة	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
شـربـي مراد	أستاذ مساعد (أ)	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
عبايدية سارة	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ﴾

سورة: النساء الآية: (58)

﴿ لَا يُكْفِ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ  
رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا  
حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ﴾

سورة: البقرة الآية: (286)

﴿ إِنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّن  
بَعْضٍ ﴾

سورة: آل عمران الآية: (19)

# الإهداء

إلى أعظم امرأة كانت سندا لي في هذه الحياة، إلى من تحملت معي مصاعب الحياة ، وضحت بكل ما تملك في سبيل سعادتي وفرحي إلى من صبرت وتحملت معي من أجل بناء مستقبلتي ، إلى التي مهما قلت فيها فلن أوفيتها حقها "أمي الغالية" .

إلى الذي أفخر بالانتساب إليه ، "أبي العزيز" .

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي، إخوتي الغاليين "بدر الدين ، هيثم" .  
إلى جدتي الغالية "الحادة" ، أسأل الله أن يمن عليك بالشفاء، وأن يطيل في عمرك .

إلى روح جدي الطاهرة "عبد الله" رحمة الله عليه واسكنه فسيح جناته .

إلى كل من لم يبخلوا علي بحبهم، ووقوفهم بجانبني أخوالي الأحباء، بكم كبرت وبقر بكم شعرت أني لا أهزم شكرا لوقوفكم في ظلي .

إلى خالاتي الغاليات لكم في القلب محبة لا توصف، ومكانة لا تزول كنتن السند و الحنان في كل لحظة نجاح أعيشها تحمل بصمتكن فيها .

إلى من بدأت معها أول خطواتي في هذي الحياة وتقاسمت معها أولى ضحكات العمر، صديقتي منذ الطفولة ، يا رفيقة البراءة والأحلام الصغيرة "إيمان" .

إلى من كانت خير رفيقة في هذا المشوار العلمي "منال" .

إلى كل من كان عوننا وسندا في هذا الطريق ... أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل من كان له أثر في وصولي إلى هذه المرحلة .

أهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيته ها أنا اليوم أكملت وأتممت أول ثمراته بفضلته سبحانه وتعالى .

فالحمد لله شكرا وحبا وامتنانا على البدء والختام .

وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .

الطالبة: رانيا قويدر

# الإهداء

ذهب ضمناً السنين وابتلت عروق الأحلام، أهدي هذا العمل إلى نفسي الطموحة.

إلى من أحمل اسمه بكل فخر، إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي الطريق...بابا الغالي.

إلى من غرسا في قلبي القيم وسقيا روحي بالحب والدعاء... أمي و ماما الغاليات.  
إلى من يستند إليهم قلبي وروحي، سندا وكتفا لي بكل مرة ومرة....إخوتي وأخواتي.  
إلى بنت قلبي وحبية عمري "إيلين"، إلى حبيب خالته "إسحاق"، إلى حبيبة  
عمتها "جمانة".

إلى من شاركوني الدرب بحب الذين كانوا النور في عمتي، صديقات العمر  
والدرب... "صبرين، منار"  
إلى صديق غالي وعزيز.

إلى خير من عرفتني عنها الجامعة زميلتي وصديقتي "إكرام"

إلى رفيقة تخرجي، كانت خير رفيقة في هذه الرحلة "رانيا"  
إلى فريقتي العزيز ومصدر إلهامي "ريال مدريد"  
إلى شريكتي في السهر قطتي الجميلة "جيجي"  
أنتم جزء لا يتجزأ من حياتي ومن نجاحي.

الطالبة: منال شبحاني

## شكر وتقدير

قال تعالى: "وأن ليس للإنسان إلا ما سعى، وأن سعيه سوف يرى"  
نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا وسددنا لإنجاز هذا العمل.

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

انطلاقاً من هذا التوجيه النبوي الكريم، نتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان  
للأستاذ الفاضل "شربي مراد" الذي تفضل بقبول الإشراف على إنجاز هذه  
المذكرة وعلى توجيهه الدقيق والقيم طيلة إشرافه.

كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من كان لنا عوناً لإتمام هذا العمل  
المتواضع من خلال التوجيهات والنصائح القيمة.

إلى السادة أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة .

و نشكر جميع أساتذتنا بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

وكل من كان سندا لنا وشجعنا للوصول إلى هذه المرحلة

لكم منا فائق التقدير والاحترام .

الطالبة: رانيا قويدر

الطالبة: منال شيحاني

## قائمة المختصرات والرموز:

### أولاً : باللغة العربية

ج. ر. ج. ج = الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية

ج = الجزء

د. ب. ن = دون بلد نشر

د. س. ن = دون سنة نشر

ص ص = صفحة صفحة

ص = صفحة

ف = فقرة

ق إ م إ ج = قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري

م = ميلادي

ه = هجري

### ثانياً : باللغة الأجنبية

Art : Article

ED : édition

Ibid : Ibidem

N° : Numéro

Op.cit : Opus citatum: opere citato, ouvrage précédemment cité.

P : Page

مقدمة

## مقدمة:

لقد أعطى المشرع الجزائري منذ الاستقلال أهمية كبيرة في مجال الوظيفة العمومية، من أجل القيام بمسؤوليات والتزامات سير المرافق العام و إشباع الحاجات العامة، وتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها .

وباعتبار الدولة شخص معنوي عام فإنها لا تستطيع أن تقوم بتأدية دورها إلا بواسطة شخص طبيعي، يؤدي مهامها ويعبر عن إرادتها والممثل في الموظف العمومي ومع مرور الزمن أصبح للوظيفة العامة نظاما قانونا خاصا بها يحدد حقوق و التزامات الموظفين، وشروط التحاقهم بالوظيفة وأيضا نهاية المسار المهني للموظف العمومي.

وبما أن الحياة المهنية ليست دائمة فلا بد من انقضائها وذلك بتوفر مجموعة من الحالات المقررة قانونا المتمثلة في الوضعيات القانونية، وتتم من خلال ذلك بتحديث أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في غير الحالات التأديبية، وآثارها على المسار المهني، إلا أن المشرع الجزائري أقر للموظف مجموعة من الضمانات الممنوحة له، أثناء انتهاء حياته المهنية لتلبية احتياجاته العائلية والشخصية.

## 1\_ أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار دراسة هذا الموضوع يعود إلى عدة أسباب شخصية وموضوعية:

الأسباب الشخصية: فرض هذا الموضوع من قبل الإدارة إلا أن ميلونا واهتمامنا العلمي دافعنا إلى دراسة هذا الموضوع لكوننا مقبلين على التخرج في مجال الوظيفة العمومية، والتوجه إلى الحياة العملية.

الأسباب الموضوعية: من الأسباب الوجيهة لاختيار موضوع انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب، وذلك للتعرف على الأسباب التي تؤدي إلى الانقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية، والتعرف على الآثار المترتبة عن هذا الانقضاء.

## 2\_ أهمية الموضوع:

تكمن أهمية دراسة موضوع انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب، إلى عدة نواحي منها ما يلي :

من الناحية العلمية: اهتم المشرع الجزائري بهذا الموضوع لأنه يمس ويرتكز على مجموعة من أفراد المجتمع التابع للدولة وهم الموظفون، بحيث أصدر وشرع لهم قوانين تضبط أحكام ذات صلة بهذا الموضوع للإلمام بمختلف جوانبه، بالرغم أنه يقتصر على جزئية معينة من المسار المهني للموظف.

من الناحية العملية: تكمن في معرفة حقوق والتزامات الموظف بعد انقضاء حياته الوظيفية، وذلك بضبط الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بمساره المهني.

### **3\_ أهداف الموضوع:**

تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تبيين أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب والآثار المترتبة عنها، في ظل التشريع الجزائري أحكام الأمر 03\_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك من خلال التعرف على مختلف الأسباب المؤدية إلى انقضاء الرابطة ومن ثم بيان الآثار الناتجة عن هذا الانقضاء الغير تأديبي.

### **4\_ الإشكالية:**

إن موضوع انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب، أدى إلى تساؤلات حول معرفة الوضعيات القانونية التي تؤدي إلى نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، ومنه يمكن طرح الإشكالية الآتية:

**ما هي حالات انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب؟ وما هي الآثار المترتبة عنها؟**

### **5\_ المنهج المتبع:**

اعتمدنا في دراسة موضوعنا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وذلك من خلال وصف مختلف الأسباب التي تقتضي فيها حياة الموظف بمساره المهني، ووصف الآثار

التي تترتب عن هذا الانقضاء، والمنهج التحليلي الذي يقوم على تحليل وشرح النصوص القانونية.

## 6\_ الدراسات السابقة:

تناولت عدة دراسات بحثية موضوع انقضاء الرابطة الوظيفية أهمها: مذكرة ماستر في القانون العام بعنوان: "أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري"، للباحثة حورية عمامرة، تناولت الباحثة في هذه الدراسة البحث في أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العام. مذكرة ماستر بعنوان: "نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية"، للباحث محمد ريقط، تناول الباحث في موضوع دراسته على أسباب نهاية الحياة الوظيفية في حالاتها العادية والغير العادية كما تطرق إلى آثار كل حالة على حد، كما اعتمدا الباحث على مراجع خارجية .

## 7\_ صعوبات الدراسة:

نفس المراجع المتعلقة بموضوع إنهاء الرابطة الوظيفية. عدم الاعتماد على المراجع الأجنبية نظرا لخصوصية موضوع دراستنا. قلة المراجع المتخصصة بموضوع الدراسة وذلك راجع لاعتماد معظم الدراسة على النصوص القانونية.

## 8\_ خطة البحث:

للإجابة على الإشكالية المطروحة، ووفق المنهجية المتبعة، تم تقسيم البحث إلى فصلين تم تخصيص الفصل الأول إلى أسباب الانقضاء الغير تأديبية للعلاقة الوظيفية والتي قسمناها إلى الأسباب العادية لانقضاء الحياة الوظيفية في المبحث الأول والأسباب الاستثنائية الطارئة لنهاية العلاقة الوظيفية في المبحث الثاني.

في حين الفصل الثاني تناولنا فيه الآثار المترتبة عن انقضاء العلاقة الوظيفية بصفة غير تأديبية من خلال محثين أولهما للآثار المترتبة على النهاية العادية للحياة الوظيفية وثانيهما للآثار المترتبة عن الآثار القانونية والمادية المترتبة على النهاية الغير عادية للحياة الوظيفية.

# الفصل الأول:

أسباب الانقضاء الغير تأديبية للعلاقة  
الوظيفية

## تمهيد:

قد تناولنا في هذا الفصل أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في الحالات الغير تأديبية، بحيث تطراً على الموظف أسباب عادية أو استثنائية، تؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية بصفة مؤقتة أو بشكل دائم، وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول الأسباب العادية لانقضاء الحياة الوظيفية قسمناه لمطلبين، تطرقنا في المطلب الأول إلى نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة ، والمطلب الثاني نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة .

أما المبحث الثاني تناول الأسباب الاستثنائية الطارئة لنهاية العلاقة الوظيفية ، من خلال مطلبين الأول يتناول انقضاء العلاقة الوظيفية بفقدان الجنسية ، والمطلب الثاني انقضاء العلاقة الوظيفية بالوفاة .

## المبحث الأول :

### الأسباب العادية لانقضاء الحياة الوظيفية :

يواجه الموظف العام أثناء مساره المهني عدة تغييرات لانتهاء العلاقة الوظيفية، قد يؤدي هذا التغيير إلى خروج الموظف من الوظيفة أو إنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير التأديب، ويتم ذلك بصفة مؤقتة ويتمثل ذلك في المطلب الأول، أو بصفة دائمة ويتمثل ذلك في المطلب الثاني .

### المطلب الأول :

#### نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة

قد يطرأ على الموظف خلال مساره المهني ظروف استثنائية ، تؤدي إلى تغيير مكان عمله ويتمثل ذلك في وضعية الانتداب ، كما أنه يضطر إلى طلب التوقف عن العمل مؤقتا للتفرغ بانشغالاته الخاصة ، ويتمثل ذلك في الإحالة على الاستيداع، كما حددها الأمر 03\_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على هذه الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله من المادة 127 منه<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الانتداب

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف الانتداب وكذا تحديد أنواعه ،وبيان شروطه في التشريع الجزائري:

#### أولاً: تعريف الانتداب :

يقصد بالانتداب هو حالة الموظف خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجة في وظيفته الأصلية بصورة مؤقتة داخل وحدته الإدارية أو وحدة إدارية أخرى مع بقائه مرتباً بإدارته الأصلية.

1 المادة 127 ، من الأمر 03\_06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج،ر،ج،ج)، العدد46 ، الصادرة بتاريخ 2006/06/16م.

ونص عليه الأمر 133\_66 بعنوان الإلحاق في المادة 2 على أنه: "يكون الإلحاق بحكم القانون إذا حصل لممارسة مهام العضوية في الحكومة أو النيابة في المجلس الوطني أو في المنظمات التي تدير الحزب والنقابة".  
كما أشار في المادة 4 على مدة الإلحاق وانتهائها: "يلتحق الموظف الملحق في سلكه الأصلي لزوما عند انقضاء مدة إلحاقه ولو كان ذلك فوق العدد المرسوم، وذلك ضمن نفس الأشكال المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، فيجري تعيينه في وظيفة مطابقة مع رتبته".<sup>1</sup>

حيث عرفه المشرع الجزائري في ظل الأمر 03\_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، في الباب السادس منه، فقد نصت المادة 133 منه على أنه "حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، والانتداب قابل للإلغاء".<sup>2</sup>

وعرفه الدكتور النواف كنعان كما يلي: "يعني الانتداب قيام الموظف بصفة مؤقتة وتنفيذه للقرار من السلطة المختصة بمباشرة الأعمال ووظيفة أخرى في نفس الدرجة وظيفته أو وظيفته تعلوها مباشرة سواء كان ذلك في الدائرة أخرى غير دائرته نفسها".<sup>3</sup>

### ثانيا: أنواع الانتداب :

تختلف أنواع الانتداب حسب حالتين، حيث نصت المواد 134\_135 من الأمر 03\_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنواع الانتداب، بحيث يكون في حالتين أساسيتين هما انتداب الموظف بقوة القانون ، أو انتداب الموظف بطلب منه .

1 - المادة 2 و4 من الأمر 133-66، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ملغى)، (ج ر) ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 يونيو 1966م.

2 - المادة 133 ، من الأمر 03\_06، مصدر سابق.

3 - حورية عامرة، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وأثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021م، ص 37 .

(1) . الانتداب بقوة القانون:

وفقا للمادة 134 من الأمر 03\_06 يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

- \_ وظيفة عضو في الحكومة
- \_ عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية
- \_ وظيفة عليا أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير التي ينتمي إليها
- \_ عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به
- \_ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة
- \_ تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية
- \_ متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.<sup>1</sup>

كما أشار إليها الأمر 133\_66 السالف الذكر، في عدة حالات سنحاول شرحها على النحو الآتي:

1\_ الانتداب لممارسة وظيفة عضو في الحكومة: ويكون ذلك عن طريق تعيينه كوزير أو وزير منتدب أو كاتب لدى وزارة معينة مكلف بمهمة، وهو أمر يحصل غالبا بعد إجراء الانتخابات أو بعد كل تعديل حكومي، ويكون الاختيار في هذا الصدد على أساس الكفاءة أو الانتماء السياسي.<sup>2</sup>

2\_ الانتداب من أجل العهدة الانتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية: المتمثلة في تمكين الموظف من ممارسة مهام بصفة منتخب في المؤسسات الوطنية

1 - المادة 134، من الأمر 03\_06، مصدر سابق.

2 - فاطمة الزهراء عوماري، عبد الهادي بن زيطة، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، أفريل سنة 2020م، ص 35.

أو الجماعات المحلية كرئيس للمجلس الشعبي البلدي أو الولائي<sup>1</sup>، وذلك تكريس لما نصت عليه المادة 56 من الدستور 2020 المؤرخ في 2020/12/3

3\_ الانتداب لممارسة وظيفة عليا للدولة أو منصب عمل عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها: حيث نصت المادة 10 من الأمر 03\_06 في فقرتها الثانية على أن "المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية"، كما جاء في نص المادة 11 من الأمر على أنه "تنشأ المناصب العليا المذكورة في المادة 10 أعلاه عن طريق:

\_ القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.

\_ النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.<sup>2</sup>

4\_ الانتداب لتولي عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به: وهذا ما جاءت به المادة 69 في فقرتها الأولى من التعديل الدستوري 2020 على أن "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون"<sup>3</sup>، كما نصت المادة 35 من الأمر 03\_06 على أن "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".<sup>4</sup>

5\_ الانتداب من أجل متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة: حيث نصت المادة 38 من نفس الأمر على أن "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" وما جاءت به المادة 104 على

1 - حورية عامرة، مرجع سابق، ص 38 .

2 - المادة 10 و11، من الأمر 03\_06.

3 - المادة 69، من المرسوم الرئاسي 442\_20، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر 2020م، يتعلق بإصدار تعديل دستوري، (ج، ج، ج)، عدد 82.

4 - المادة 35، من الأمر 03\_06.

أن "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة"<sup>1</sup>.

6\_ الانتداب من اجل متابعة تكوين أو دراسات: وهذا ما جاءت به المادة 43 في فقرتها الثانية على أنه "يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"<sup>2</sup>.

(2) . الانتداب بطلب من الموظف :

نصت المادة 135 من الأمر 03\_06 على أنه "يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة: نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة الأصلية، أو ممارسة وظائف تآطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه، أو لديه مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

ويتم انتداب في هذه الحالة بقرار إداري مخول من السلطات المؤهلة ،لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات . كما أنه يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي، عند انقضاء مدة انتدابه، هذا ما نصت عليه المواد 136-138 من هذا الأمر .<sup>3</sup>

### ثالثا: شروط الانتداب

حتى يستفيد الموظف من ممارسة وضعية الانتداب يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط:

1. أن يكون الشخص المنتدب يحمل صفة الموظف العمومي.
2. أن يكون الموظف في حالة الخدمة الفعلية في سلكه الأصلي ونقصد بذلك أنه لا يجوز الانتداب على الانتداب السابق ولا الانتداب على الاستدعاء.<sup>4</sup>
3. يجب أن يكون الموظف مرسما وليس في فترة تريبص.

1 - المادة 38 و104 ، من الأمر 03\_06.

2 - المادة 43 ، من الأمر 03\_06.

3 - المواد 135-136-138 ، من الأمر 03\_06.

4 - هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص171.

- 4 . يجب أن يتم الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة(6)أشهر ومدة قصوى قدرها خمسة(5)سنوات بناء على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الأصلية.<sup>1</sup>
- 5 . عدم جواز انتداب الموظف الى وظيفة اقل في الانتداب لا يكون إلا في الوظيفة التي تكون في نفس الدرجة أو في وظيفة تعلوها مباشرة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع

حسب ما جاء في الباب السادس من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أن الاستيداع هو وضعية يكون فيها الموظف خارجا عن سلوكه الأصلي ، بحيث يتوقف عن العمل مؤقتا ،قد تكون الإحالة بقوة القانون ، أو بطلب من الموظف هذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفرع .

### أولا: تعريف الاستيداع

إن الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد إلا انه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة<sup>3</sup>، حيث عرف المشرع الجزائري الاستيداع في المادة 145 من الأمر 03\_06<sup>4</sup> وفي المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 373\_20 على أنه إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، بحيث "تؤدي هذي الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد . غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع "<sup>5</sup>.

### ثانيا: أنواع الإحالة على الاستيداع :

- 1 - سهام حماية، الوجيز في انتداب الموظف العام، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، سنة 2014 ، ص13 و144 .
- 2 - حورية عامرة، مرجع سابق، ص41 و42 .
- 3 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، سنة2003م، ص 45 .
- 4 - المادة145 ، من الأمر 03\_06.
- 5 - المادة43، من المرسوم التنفيذي373\_20، مؤرخ في26 ربيع الثاني1442 الموافق لـ12 ديسمبر2020م، يتعلق بالوضعيات الأساسية للموظف، (ج،ج،ج)، عدد77 ، الصادرة في5 جمادى الأولى 1442 الموافق لـ 20 ديسمبر 2020م.

نص الأمر 03\_06 في مواد 146 و147 و 148 على أنواع الاستيداع ، بحيث قسمه إلى نوعين وهما الإحالة بقوة القانون ، أو الإحالة بطلب من الموظف .

### 1) الاستيداع بقوة القانون :

للحديث عن الاستيداع بقوة القانون نتعرض أولاً ل حالات الاستيداع، وثانياً مدة الإحالة على الاستيداع

(أ) - حالات الاستيداع وفقاً ما نصت عليه المادة 146 من القانون الحالي للوظيفة العمومية ،تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية :

(1) - في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير ،

(2) - للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات ،

(3) - للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته ،

(4) - لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .<sup>1</sup>

### ب) - مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون :

كمبدأ عام فإن الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لممارسة المهام المنصوص عليها في المادة 147، تساوي مدة مهمة زوج الموظف في الخارج ، تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 ، لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ، قابلة لتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات خلال الحياة المهنية للموظف .<sup>2</sup>

### 2) . الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف :

في هذه النقطة نشرح في لبدائية إمكانية الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف ثم نتكلم عن مدة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف

### (أ) - إمكانية الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف

1 - المادة 146 من الأمر رقم 03\_06.

2 - تومي أبو بكر ، إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، (منكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون إداري) معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ، المركز الجامعي صالح أحمد النعام ، 2020/2021م،ص22.

حيث نصت المادة 148 من الأمر الحالي للوظيفة العمومية ، منه على أنه " يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية ، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث ، بطلب منه ، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية " .<sup>1</sup>

كما نصت المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 20\_373 على أنه: "يمكن الموظف أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بطلب منه بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية للسماح له بالقيام بدراسات أو أعمال بحث أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية" .<sup>2</sup>

وعرفه أيضا الأستاذ دمان ذبيح عاشور على أنه: "الاستيداع معناه أن يتوقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة ووفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها" .<sup>3</sup>

#### ب) - مدة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف :

بعد الموافقة على طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصي ، المادة 148 من الأمر رقم 06\_03 ، فإن الإحالة تمنح لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة لتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف .<sup>4</sup>

### المطلب الثاني

#### نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة

تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة بصفة نهائية ، سواء بطريقة إرادية كالاستقالة بحيث يعلن الموظف فيها قطع الرابطة التي تربطه بالإدارة ، و التسريح الإداري (الغير تأديبي) يتمثل في عدة أسباب لإنهاء العلاقة مع الموظف ، أو غير إرادية كالتقاعد لبلوغ الموظف السن المحدد

#### الفرع الأول : الإحالة على التقاعد :

1 - المادة 148 من الأمر رقم 06\_03 .

2 - المادة 46، من المرسوم التنفيذي رقم 20\_373 .

3 - دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهوى، الجزائر، سنة 2010، ص 40.

4 - تومي أبو بكر ، مرجع سابق ، ص 23 .

تعتبر الإحالة على التقاعد احد الأسباب المهمة التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة لذلك نجد أن العديد من التشريعات تعطي الإدارة الحق في إحالة الموظف إلى التقاعد وذلك عند بلوغه سن معين<sup>1</sup> ، سنتطرق في هذا الفرع بالتعرف على التقاعد في مختلف القوانين ، وشروطه وكيفية الإحالة على التقاعد .

**أولا : الحق في التقاعد في مختلف القوانين :**

**1/ حسب الأمر 133\_66 المؤرخ في 1966/06/02 :**

تضمن هذا الأمر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الثالث منه ، في الفصل الثاني على حق الموظفين في التقاعد ، بحيث جاء في نص المادة 32 على أنه " ينتسب الموظفون إلى نظام الضمان الاجتماعي " .<sup>2</sup>

**2/ حسب الميثاق الوطني الجزائري لعام 1976 :**

جاء في هذا الميثاق " لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال والتغطية الكاملة ضد حوادث العمل وتقلبات الدهر " ، أكد هذا الميثاق على معاشات العامل بعد التقاعد ، بأنه لا يجوز أن ينخفض أجره الذي كان يتقاضاه .<sup>3</sup>

**3/ حسب القانون رقم 12\_83 المؤرخ في 1983-07-02 :**

أصدر المشرع الجزائري القانون 12\_83 المعدل والمتمم المتعلق بقانون التقاعد، في نص المادة الأولى منه على أنه "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد" . كما أنه أشار في نص المادة الثانية من هذا القانون على مبادئ التقاعد التالية :

**1- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق ،**

1 - عمر حدادي، احمد عميري، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، منكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة أدرار، 2020م، ص 95 .

2 - المادة 32 من الأمر 133-66، المؤرخ في 1966/6/2م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ( ج ر)، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 يونيو 1966م .

3 - محمد ريقط ، نهاية الحياة في مجال الوظيفة العمومية ، (منكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري)، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر - بسكرة - 2014/2015م، ص 6 .

٢- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات ،

٣- توحيد التمويل<sup>1</sup>.

#### 4/ حسب الأمر 03\_06 المؤرخ في 2006/7/15 :

أشار هذا الأمر المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، من الباب الثاني منه الذي يتضمن في الفصل الأول على ضمانات وحقوق الموظف ، حيث نصت المادة 33 على حق الموظف في التقاعد ، للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به<sup>2</sup>.

#### ثانيا : شروط الإحالة على التقاعد :

وفقا لقانون رقم 15\_16 المعدل والمتمم لبعض أحكام القانون رقم 12\_83 المتعلق بالتقاعد ، أصدر هذا القانون جملة من الشروط للإحالة على التقاعد ، سواء بطلب الموظف في حالة بلوغه السن القانوني للتقاعد ، كما نصت المادة 2 من قانون 15\_16 التي تعدل وتتمم أحكام المادة 6 من قانون 12\_83 ، على أن "تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين" :

- ١\_ بلوغ سن 60 سنة على الأقل ، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها ، ابتداء من سن 55 سنة كاملة .
- ٢\_ قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل .

مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه ، يمكن للعامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه ، في حدود 5 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد .

كما ذكرت المادة 5 من قانون 15\_16 المعدل و المتمم لأحكام المادة 10 من القانون رقم 12\_83 :

1 - قانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 28.

2 - المادة 33 من الأمر 03\_06.

" المادة 10 : للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكرر و 8 من هذا القانون ،الحق في الإحالة على التقاعد ، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش "1.

### ثالثا : كيفية الإحالة على التقاعد :

تتم عملية الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، بمجرد توفر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ، ولاسيما بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني ، و إثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة خدمة مستوفية الحقوق الاشتراك والمقتضيات القانونية لنظام التقاعد ، وكذا تدخل ضمن هذه الأقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبة لها وهي :أولا فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه ،ثانيا فترة الانتداب ، ثالثا فترات الإجازات المختلفة التي يستفيد منها ، ورابعا الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية إذا اثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد .2

### الفرع الثاني : الاستقالة

تعرف الاستقالة في مختلف القوانين على أنها حق من حقوق الموظف ، وذلك بطلب منه بتقديم استقالته الصريحة أو الضمنية إلى قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة دائمة ، وهذا ما سنتطرق له من خلال التعرف على الحق في الاستقالة بمختلف القوانين ، وأنواع الاستقالة .

### أولا : الحق في الاستقالة في مختلف القوانين:

#### 1/ حسب الأمر 31.75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص:

لم يتطرق هذا الأمر إلى تعريف الاستقالة على أنها حق من حقوق الموظف، بل أشار إلي أنها حالة من حالات إنهاء العمل، حسب المادة 31 من هذا الأمر<sup>3</sup>

1 - قانون رقم 16\_15 المؤرخ في 31 /12/ 2016 ، يعدل ويتمم القانون رقم 83\_12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78.  
2 - لوصيف ياقوتة ، عبادي سعيدة ، انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق \_تخصص قانون إداري\_ ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية \_أدرار\_، 2020/2021م، ص 45-46 .  
3 - تومي أبوبكر ، مرجع سابق ، ص 33 .

**2/ حسب القانون 78\_12 المتضمن القانون الأساسي للعامل :**

أشارت المادة 93 على حق الاستقالة بحيث نصت على : "الاستقالة حق معترف به للعامل ، ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة ، أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب <sup>1</sup> ."

**3/ القانون 90\_11 المتعلق بالعلاقات العامة:**

أشارت المادة 68 من هذا القانون على الحق في الاستقالة حيث نصت على : "الاستقالة حق معترف به للعامل . على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة <sup>2</sup> ."

**4/ الأمر 06\_03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية:**

أشارت المادة 217 على حق الموظف في الاستقالة حيث نصت المادة على أن : "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي <sup>3</sup> ."

**ثانيا : أنواع الاستقالة:**

هناك نوعين من الاستقالة تتمثل في:

**1/ الاستقالة الصريحة:**

وهي أن يقوم الموظف بتقديم طلب كتابي إلى السلطة المختصة يعلن فيه برغبته ترك وظيفته بصفة دائمة، كما يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية<sup>4</sup>.

1 - المادة 93 من القانون 78\_12 ، المؤرخ في 5 /08/1978م، المتضمن القانون الأساسي للعامل، (ج،ج،ج) رقم 39 ، الصادرة بتاريخ 1978/08/08م.

2 - المادة 68 من القانون 90\_11، المؤرخ في 21 /04/1990م، المتعلق بعلاقات العمل، (ج،ج،ج) رقم 17 ، الصادرة بتاريخ 1990/04/04م.

3 - المادة 217 من الأمر 06\_03.

4 - هاشمي خرفي، مرجع سابق،ص216 .

حيث نصت المادة 218 من الأمر 03\_06 على أنه: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية."<sup>1</sup>

حيث ميزت المحكمة بين الاستقالة وطلب إنهاء الخدمة، في طلب إنهاء الخدمة يكون سبب انتهاء مدة العقد بينما الاستقالة بالمعنى القانوني هي التي يكون الغرض منها التخلي عن الخدمة قبل انتهاء مدتها.<sup>2</sup>

## **2/ الاستقالة الضمنية:**

وهي اعتبار الموظف مستقila وان لم يقدم طلبا صريحا بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قرينة في رغبة الموظف ترك العمل.<sup>3</sup>

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على هذا النوع من الاستقالة ، إلا أنه اعتبر حالة إهمال الموظف لمنصبه تعتبر من الاستقالة الضمنية، ويعتبر الموظف مستقila في حالة انقطاعه عن عمله لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر مقبول، حيث نصت المادة 184 من الأمر 03\_06 على أن: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم".<sup>4</sup>

## **الفرع الثالث : التسريح الإداري (الغير تأديبي) :**

تمتلك الإدارة بموجب قرار إداري صادر من جهة مختصة ، على إنهاء خدمة الموظفين حيث حولها المشرع ، في بعض الحالات والتي تتمثل في عدم الكفاءة المهنية أو اللياقة الصحية أو لأسباب اقتصادية .

1 - المادة 218 من الأمر 03\_06.

2 - سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة والنظرية والتطبيق ودراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2017، ص 159 .

3 - لوصيف ياقوتة، عبادي سعيدة، مرجع سابق، ص 40 .

4 - المادة 184 ، من الأمر 03\_06.

**أولا : التسريح لعدم الكفاءة المهنية :**

نصت المادة 68 من الأمر 133\_66 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن ،"الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية ، دون أن يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية، يمكن له إما أن ينصب في وظيفة أقل درجة وإما أن يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح، ويتخذ القرار بشأن ذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ومراعاة الشكليات المنصوص عليها في الإجراءات المتعلقة بالتأديب، يجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شروط تحدد بمرسوم".<sup>1</sup>

- لم يتضمن في قانون الوظيفة العمومية الحالي ، على التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية ، بل أشار إليها في المادة 85 من الأمر 03\_06 على: " تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض . " كما أنه أشار في المادة 99 من نفس الأمر على معايير تقييم الموظف من بينها الكفاءة المهنية .<sup>2</sup>

**ثانيا : التسريح لعدم اللياقة الصحية :**

أقر المشرع الجزائري جملة من الشروط للاتحاق بالوظائف العمومية ، من بين هذي الشروط التي نصت عليها المادة 75 من الأمر 03\_06 ، " أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للاتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها ."

كما أن نصت المادة 76 من هذا الأمر على إلزامية "تنظيم الفحص الطبي في بعض أسلاك الموظفين"<sup>3</sup> ، بحيث لا يمكن تعيين أي مترشح في وظيفة عمومية ما لم يقوم الموظف، بتقديم شهادة فحص طبي للإدارة تؤكد بأن المعني سليم ،غير مصاب بأي مرض أو عاهة تعيق ممارسة مهامه.

1 - المادة 68 ، من الأمر 133\_66.

2 - المادة 85 والمادة 99 ، من الأمر 03\_06.

3 - المادة 75 والمادة 76 ، من الأمر 03\_06.

### ثالثا : التسريح لأسباب اقتصادية :

يتم التسريح في هذي الحالة بسبب وجود أزمة مالية تمر بها المؤسسة المستخدمة ، تضطر إلى تقليص عدد المستخدمين ، كما جاء في نص المادة 69 من القانون 11\_90 " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية . وإذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي . كما يمنع على أي مستخدم ، قام بتقليص عدد المستخدمين ، اللجوء في أماكن العمل نفسها ، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص ."

كما حدد المشرع بعض الإجراءات قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين ، بحيث أشارت المادة 70 من قانون 11\_90 على مجموعة من الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات:

- تخفيض ساعات العمل .
- العمل الجزئي ، كما هو محدد في هذا القانون .
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به .
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها ، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى ، إذا لم يرغبوا في ذلك ، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين<sup>1</sup>.

1 - المادة 69 والمادة 70 ، من قانون 11\_90.

## المبحث الثاني :

### الأسباب الاستثنائية الطارئة لنهاية العلاقة الوظيفية :المطلب الثالث

قد يطرأ على الموظف أثناء مساره المهني ، أسباب تؤدي إلى انتهاء علاقته بالوظيفة ، حيث نص المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 03\_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على أسباب فقدان صفة الموظف : ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف بفقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها ، أو فقدان الحقوق المدنية، أو الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، أو العزل، أو التسريح، أو الإحالة على التقاعد، أو الوفاة، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الإشكال التي يتم فيها التعيين.<sup>1</sup>

### المطلب الأول :

#### انقضاء العلاقة الوظيفية بفقدان الجنسية

تعتبر الجنسية رابطة سياسية بين الفرد والدولة ، وقد أشار المشرع الجزائري في قانون الوظيفة على شرط الجنسية في المادة 74 ، وعليه قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين خصصنا الفرع الأول لفقدان الجنسية الأصلية ،والثاني لفقدان الجنسية الجزائرية المكتسبة .

#### الفرع الأول: فقدان الجنسية الجزائرية الأصلية:

كما ذكرنا سابقا أن الجنسية تعتبر شرط أساسي للالتحاق بالوظيفة العمومية ، وإن فقدان الجنسية يؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العمومي لسبب من الأسباب المحددة قانونا ، حيث نصت المادة 18 (معدلة) من الأمر 01\_05 من قانون الجنسية الجزائرية على حالات فقدان الجنسية وتتمثل هذه الحالات في :

1\_ الجزائري الذي اكتسب عن طواعيته في الخارج جنسية أجنبية وإذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية .

1 - المادة 216 ، من الأمر 03\_06.

2\_ الجزائري ولو كان قاصر، الذي له جنسية أجنبية أصلية وإذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية .

3\_ المرأة الجزائرية المتروجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وإذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية .

4\_ الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 17 من الأمر 01\_05<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: فقدان الجنسية الجزائرية المكتسبة:

لا يقتصر فقدان الجنسية الجزائرية على حاملي الجنسية الأصلية فقط ، بل يسري على حاملي الجنسية المكتسبة أيضا ، حيث نصت المادة 22 من الأمر 01\_05 عن حالات فقدان الجنسية الجزائرية من مكتسبها ، على : " كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرّد منها :

1\_ إذا صدر ضد حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر .

2\_ إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من (05) سنوات سجنا.

3\_ إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية ."<sup>2</sup>

### المطلب الثاني :

#### انقضاء العلاقة الوظيفية بالوفاة:

تعتبر الوفاة سببا من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة أيا كان السبب الذي أدى إليها، سواء تمت بصفة طبيعية أو على إثر حادث عمل ، وقد تمت الإشارة إليها في المادة 216 من قانون الوظيفة العامة ، وسنقوم بشرح هذه الحالة في

1 - الأمر 01\_05 ، المؤرخ في 2005/02/27 ، المعدل والمتمم للأمر 70\_86 المؤرخ في 1970/12/10 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، (ج،ر،ج،ج)، عدد 15 الصادرة في 2005/02/27م.

2 - المادة 22 ، من الأمر 01\_05.

فرعين يتضمن الفرع الأول الوفاة الطبيعية ، والفرع الثاني الوفاة الناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل .

### الفرع الأول : الوفاة الطبيعية :

تعتبر الوفاة سبب طبيعي لنهاية الحياة العملية ، فالعلاقة الوظيفية تنتهي إثر وفاة صاحبها ، وعليه فإن هناك نوعين من الوفاة:

**أولاً: الوفاة الحقيقية:** هي تلك الوفاة التي تتم في الظروف العادية، والتي تكون بتوقف عمل الأجهزة الجسمية التابعة للقلب عن كل حركة طبيعية في جسم الإنسان<sup>1</sup>.

**ثانياً: الوفاة الافتراضية:** يقصد بها تلك الوفاة التي يحكم بها القاضي على المفقود بعد مضي أربعة (4) سنوات من التحري، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 133 من قانون الأسرة بأنه: "يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي 04 سنوات بعد التحري"<sup>2</sup>.

لذلك أقر المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرته ، للتأمين عليها في حالة وفاته ، حيث أقرت أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش كتعويض لأسرة المتوفى ، استنادا للمادة 30 من قانون التقاعد 83\_12 التي نصت على: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"<sup>3</sup>.

كما أشارت المادة 31 إلى المستفيدين من معاش المتوفى وهم الذين يعتبرون من ذوي الحقوق مثل الزوج، والأولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون رقم 83\_11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والأصول المكفولين"<sup>4</sup>.

1 - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، كلية الحقوق، 2007/2006 ، ص 398 .

2 - المادة 133 ، من القانون رقم 84\_11 ، المؤرخ في 9 رمضان 1404 الموافق ل 9 يونيو 1984 ، المتضمن قانون الأسرة، الجزائر، 2007م.

3 - المادة 30 ، من القانون رقم 83\_12 ، المتعلق بالتقاعد.

4 - المادة 31 ، من القانون رقم 83\_12 .

### الفرع الثاني : الوفاة الناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل :

قد يتعرض الموظف أثناء أداء وظيفته إلى مرض مهني أو حادث عمل يؤدي إلى إصابته بعجز كلي عن أداء عمله ، فالموظف الذي يتعرض إلى مثل هذه الحوادث يكون له نظام حماية خاص ، وتتحمل الإدارة مسؤولية هذه الأضرار .

### أولاً : الوفاة الناتجة عن مرض مهني :

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا واضحا للوفاة الناتجة عن مرض مهني، واكتفى بالإشارة إليها في المادة 02 من قانون رقم 83\_13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وهي وفاة ناتجة عن مواد أو روائح أو تفاعلات، التي تؤدي إلى أعراض أشارت إليها المادة 63: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص".<sup>1</sup>

وجاءت المادة 71 من القانون رقم 83\_12 المتعلق بالتقاعد على مجموعة الإجراءات الواجب إتباعها عند الإصابة بمرض مهني: "على يجب العامل المصاب بالتصريح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في اجل أدناه 15 يوما وأقصاه ثلثه أشهر التي في المعاينة الطبية الأولى للمرض، يجب أن يؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية".<sup>2</sup>

### ثانيا: الوفاة الناتجة عن حادث عمل:

هي الوفاة التي يتعرض إليها الموظف أثناء قيامه بتأدية وظيفته ،سواء كان داخل المؤسسة ، كما نصت المادة 06 من القانون رقم 83\_13 على أنه : "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل" أو خارجها ،كما نصت عليها المادة 07 من نفس القانون : "يعتبر أيضا كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أيضا أثناء: القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل، أو عند ممارسة أو بمناسبة ممارسة

1 - المادة 63، من القانون 83\_13 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2 - المادة 71 ، من القانون رقم 83\_12 ، المتعلق بالتقاعد.

انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما، وأخير عند مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 9 من القانون رقم 83\_13 على إثبات الوفاة المتعلقة بحادث عمل على أن: "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته وأما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وأما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس". أكد المشرع على ضرورة إثبات الوفاة إذا كانت نتيجة بمهام أو نشاط الوظيفة.<sup>2</sup>

وقد حدد القانون 83\_13 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية إجراءات المعاينة والتصريح بحادث العمل في المادة 13 حيث نصت على: "يجب أن يتم التصريح بالحادث من قبل الأطراف التالية: المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل، أو صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل، أو هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.<sup>3</sup>

هذا فيما يخص الإجراءات أما فيما يخص الحقوق الناشئة عن الوفاة الناتجة عن مرض مهني ومبلغ الربح وأداءات الوفاة، فتخضع لنفس الأحكام المتعلقة بالوفاة الناتجة عن حادث عمل.<sup>4</sup>

### خلاصة الفصل الأول:

- 1 - المادة 06 و 07 ، من القانون 83\_13 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- 2 - المادة 9، من القانون 83\_13.
- 3 - المادة 13، من القانون 83\_13.
- 4 - وسيلة معروف، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري، منكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر، تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015/2016م.

من خلال هذا الفصل نستنتج أن هناك عدة أسباب لانقضاء الرابطة الوظيفية ، كما نص عليها المشرع الجزائري في الأمر 03\_06 ، منها أسباب عادية تنتهي بصفة مؤقتة والمتمثلة في الانتداب والإحالة على الاستيداع ، وحالات أخرى تنتهي بصفة دائمة تتمثل في الإحالة على التقاعد والاستقالة والتسريح الإداري ، وهناك أسباب استثنائية طارئة تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية وذلك بفقدان الجنسية سواء كانت أصلية أو مكتسبة، كما يمكن انقضاء الحياة الوظيفية بوفاة الموظف سواء كانت وفاة طبيعية أو وفاة ناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل.

سننتقل في الفصل الثاني إلى الآثار المترتبة على انقضاء العلاقة الوظيفية ، العادية والغير عادية للحياة الوظيفية.

# الفصل الثاني:

الآثار المترتبة على انقضاء العلاقة  
الوظيفية في غير حالات التأديب

## تمهيد:

تنتهي العلاقة الوظيفية للموظف لعدة أسباب كما سبق الذكر في الفصل الأول ، وتترتب عن هذه الأسباب عدة آثار لانتهاء العلاقة الوظيفية بصفة عادية وغير عادية ، وهذا ما سنتطرق إليه عبر مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول يتضمن الآثار المترتبة على النهاية العادية للحياة الوظيفية، قمنا بتقسيمه إلى ثلاث مطالب تطرقنا في المطب الأول إلى الآثار المترتبة على التقاعد وفي المطب الثاني تطرقنا إلى الآثار المترتبة على الاستقالة وفي المطب الثالث إلى الآثار المترتبة على الوفاة.

أما في المبحث الثاني قمنا بدراسة الآثار القانونية والمادية المترتبة على النهاية الغير عادية للحياة الوظيفية ، قمنا بتقسيمه إلى مطلبين تطرقنا في المطب الأول إلى الآثار القانونية لانتهاء خدمة الموظف ، وفي المطب الثاني تطرقنا إلى الآثار المادية لانتهاء خدمة الموظف.

## المبحث الأول

### الآثار المترتبة على النهاية العادية للحياة الوظيفية:

يترتب عن انتهاء المسار المهني عدة آثار الناتجة على النهاية العادية ، تتمثل في التقاعد، الاستقالة والوفاء ، تعتبر هذه الحالات قانونية للإنتهاء الدائم للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة ، ولذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب سنتناول في المطلب الأول الآثار المترتبة على التقاعد وفي المطلب الثاني الآثار المترتبة على الاستقالة وثالثا سنتطرق إلى الآثار المترتبة على الوفاء، بحيث ينتج عن هذي الآثار إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف كما أشارت إليه المادة 216 من الأمر 03\_06.<sup>1</sup>

#### المطلب الأول :

##### الآثار المترتبة على التقاعد:

ينتج عن التقاعد عدة آثار قانونية، سواء كان بالنسبة إلى الموظف العمومي أو بالنسبة للإدارة العمومية وهذا ما سنتطرق إليه في الفرعين التاليين:

#### الفرع الأول: بالنسبة للموظف العمومي:

ينتج عن التقاعد بالنسبة للموظف العمومي عدة آثار سواء كانت بقوة القانون أو بطلب من الموظف:

#### أولاً: بقوة القانون:

تنتهي الحياة الوظيفية للموظف في هذه الحالة، بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف الإدارة المختصة، بحيث ينتج عنها فقدان صفة الموظف .

وينتج له الحق في المعاش (معاش التقاعد) وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ، يسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على معيارين:

<sup>1</sup> - المادة 216 من الأمر 03\_06، مصدر سابق.

أ . مبلغ المرتب الذي قد تقضاه الموظف في السنوات الأخيرة.  
ب . عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، على ألا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وألا يتعدى نسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراك، والذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

#### ثانيا: بطلب من الموظف:

يختلف التقاعد النسبي عن التقاعد المسبق بحيث يكون الأول برغبة من الموظف العمومي حتى وإن لم يستوفى السن القانوني للتقاعد، أما الثاني فيكون بقوة القانون كما ذكرنا سابقا.

وعند الموافقة على طلب الموظف العمومي للتقاعد تنتهي علاقته الوظيفية بالإدارة ، وينشأ له الحق في معاش التقاعد ولكن يختلف عن معاش التقاعد العادي.

#### الفرع الثاني : بالنسبة للإدارة العمومية:

ينتج عن التقاعد بالنسبة للإدارة العمومية عدة آثار سواء كانت بقوة القانون أو بطلب من الموظف:

#### أولا : بقوة القانون:

عند وصول الموظف العمومي إلى السن القانوني تقوم الجهة المختصة بإحالاته إلى التقاعد مما يؤدي إلى ترك فراغ وظيفي ، تسعى الإدارة إلى توظيف مستخلفين لإكمال المسار المهني وتكون بذلك قد حافظت على المصلحة العامة وإعطاء فرص لأشخاص آخرين ذو كفاءة مهنية.

#### ثانيا: بطلب من الموظف:

يكنم الاختلاف البسيط عن النظاميين السابقين في أن الإدارة يمكن أن ترفض طلب الموظف بالتقاعد للحفاظ على سير المرفق العام، كما يترتب على التقاعد دون

1 - محمد ريقط ، مرجع سابق، ص 36\_ 37 .

شروط السن نفس الأثر المترتب عن التقاعد المسبق، إلا أن للإدارة سلطة لقبول طلب الموظف لإحالاته على التقاعد أو برفض طلبه.

### المطلب الثاني :

#### الآثار المترتبة على الاستقالة:

يترتب عند قبول الاستقالة عدة آثار قانونية ومالية ، سواء كانت استقالة صريحة أو ضمنية، من هنا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين:

#### الفرع الأول: آثار الاستقالة الصريحة:

لا تترتب على الاستقالة أي آثار إلا بعد قبولها من السلطة المختصة، وهذا ما نصت عليه الفقرة 01 من المادة 220 من الأمر 03\_06 على أن: "لا تترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب "1.

وانطلاقاً من سريان قرار الصريح من طرف الإدارة لقبول الاستقالة يعتبر الموظف من تلك اللحظة خارج عن سلوكه ويفقد كل حقوقه المالية المتمثلة في الراتب .

أما في حالة رفض الاستقالة من قبل الإدارة يتم تأجيل قبولها حفاظاً على المصلحة العامة، كما نصت عليه الفقرة (01) المادة 220 المذكورة أعلاه على أن: "يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول ، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة. وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية"2.

#### الفرع الثاني: آثار الاستقالة الضمنية:

بعد دراستنا للاستقالة الصريحة نأتي الآن لدراسة الاستقالة الضمنية ، فإن الاستقالة الضمنية يترتب عليها أثريين المتمثلان في حرمان الموظف من راتبه بسبب غيابه بدون

1 - المادة 220 ، من الأمر 03\_06 .

2 - المادة 220 ، من الأمر 03\_06 .

مبرر، أما الأثر الثاني خصم من راتبه يتناسب مع مدة غيابه، وهذا ما نصت عليه المادة 207 في الفقرتين من الأمر 03\_06 على أن: "باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".<sup>1</sup>

### المطلب الثاني :

#### الآثار المترتبة على الوفاة:

سنتناول في هذا المطلب الآثار المترتبة عن الوفاة، سواء كانت وفاة طبيعية أو وفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني.

#### الفرع الأول: آثار الوفاة الطبيعية

لا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزامات من الإدارة المختصة إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة.

حيث نصت المادة 47 من قانون رقم 11\_83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على: "يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى، المعروفين في المادة 67 أدناه من منحة الوفاة".<sup>2</sup>

كما يتضح من خلال قانون التأمينات الاجتماعية الذي نص في المادة 48 على أن: يقدر مبلغ منحة الوفاة باثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب.

لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ اثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون. وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة.<sup>3</sup>

1 - المادة 207، من الأمر 03\_06.

2 - المادة 47، من قانون رقم 11\_83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

3 - المادة 48، من قانون رقم 11\_83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

على هذا الأساس يجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا للآثار القانونية التي تترتب عليها كما ذكرنا ولا تكفي وصول برقية إلى الجهة التي يعمل بها الموظف أو سماع خبر الوفاة في الإذاعة أو قراءتها في الصحف وإنما يعتمد قرار الوفاة من تاريخ حدوثه بشهادة الوفاة وليست من تاريخ علمها به.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: آثار الوفاة المتعلقة بمرض مهني أو حادث عمل:

قد يترتب اثر إصابة الموظف العام أثناء أداء عمله بمرض مهني أو حادث عمل مما يؤدي إلى وفاته وبالتالي تنتهي علاقته الوظيفية.

#### أولاً: مرض مهني:

قد تؤدي المهنة التي يزاولها الموظف إلى عدة تأثيرات ضارة على جسمه بسبب بيئة عمله، حيث أقر لهم المشرع عدة تأمينات كما نص عليها في المادة 7 من قانون رقم 83\_11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية: "تشمل أداوات التأمين على المرض:

1\_ الأداوات العينية: وهي التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه.

2\_ الأداوات النقدية: منح تعويضة يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتاً عن عمله".<sup>2</sup>

وإذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية أو الزواج أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة الموظف فإن ذوي الحقوق يستفيدون من معاش الوفاة فقط، ويقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذوي الحقوق في حالة إصابة العامل بمرض مهني.<sup>3</sup>

#### ثانياً: حادث عمل

1 - عبد الكريم بلعربي، توفيق نعيبي، (الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري)، دفاثر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور البشير البيض، العدد 16، الجزائر، سنة 2017، ص 201 .

2 - المادة (7)، من قانون رقم 83\_11.

3 - عبد الرزاق دحمان، انقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية، منكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، سنة 2021م، ص 73 .

كفل المشرع الجزائري حماية للموظف العمومي الذي يتعرض لحادث عمل، قد ينجر عنه إصابة بدنية تؤدي إلى وفاته، نتيجة ذلك يترتب لذوي المتوفى عدة حقوق منها منحة الوفاة، حيث نصت المادة 52 من قانون رقم 83\_13 على أن: "إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و49 و50 من القانون رقم 83\_11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية".<sup>1</sup>

أما بخصوص ريع الوفاة فقد نصت المادة 53 من قانون رقم 83\_13 على أن: "إذا أسفر حادث عن الوفاة يدفع ريع لكل من ذوي حقوق المصاب كما جاء تحديدهم في المادة 43 من قانون رقم 83\_12 المتعلق بالتقاعد، اعتبارا من تاريخ الوفاة".

كما أسفرت المادة 54 من نفس القانون على أن: "يحسب الريع المشار إليه في المادة السابقة على أساس الأجر المحدد في المواد من 39 إلى 41 أعلاه".<sup>2</sup>

أما في حالة عدم التصريح بحادث العمل الذي أدى إلى الوفاة من قبل صاحب العمل، فيترتب عن ذلك عقوبات كما نصت عليها المادة 26 من قانون رقم 83\_14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي: "يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل، كما نص عليه في المادة 13 من قانون رقم 83\_13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغا 20% من الأجرة الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر".<sup>3</sup>

1 - المادة (52)، من قانون رقم 83\_13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2 - المادة (53 و54)، من قانون رقم 83\_13.

3 - المادة (26)، من قانون رقم 83\_14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

## المبحث الثاني

### الآثار القانونية والمادية المترتبة على النهاية غير العادية للحياة الوظيفية

يترتب على فقدان الموظف لوظيفته مجموعة من الآثار القانونية والمادية ، بعد نهاية حياته الوظيفية بصفة غير عادية ، تتمثل هذي الآثار في ما قد يكون له من حقوق اتجاه الإدارة ، وما يفرض عليه من التزامات حتى بعد ترك الوظيفة ، بحيث سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين، تطرقنا في المطلب الأول إلى الآثار القانونية لانتهاء خدمة الموظف ، أما في المطلب الثاني تناولنا الآثار المادية لانتهاء خدمة الموظف .

#### المطلب الأول :

#### الآثار القانونية لانتهاء خدمة الموظف

إن انتهاء العلاقة الوظيفية لسبب من أسباب انقضائها، سواء كان ذلك لبلوغه السن القانونية لانتهاء الخدمة، أو إحالته إلى التقاعد من طرف الإدارة، أو بسبب طلبه للاستقالة، فإن ذلك لا يعني تملصه التام من كل شيء يخص الإدارة، فهناك مجموعة من الآثار القانونية تترتب عن إنهاء خدمته، وسوف نصلها في فرعين نخصص الأول لإمكانية إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته؟، أما الثاني فسوف نتناول فيه إمكانية مساءلة الموظف تأديبيا؟.

#### الفرع الأول: إمكانية إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته؟

تعتبر إعادة تعيين الموظف العمومي بعد إنهاء خدمته بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفيا شروط الوظيفة الجديدة.<sup>1</sup>

ولكن هل يمكن إعادة تعيين كل الحالات التي أنهيت فيها خدمة الموظف العمومي؟، هناك حالات محددة تعرض لها القانون الجزائري سنتطرق إليها:

1 - سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2012/2013م، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 80.

### أولاً: حالة العزل.

منع القانون الجزائري إعادة تعيين الموظف المعزول، في وظيفة عامة أو في مؤسسات عامة أخرى، حيث نصت المادة 185 من الأمر 03\_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".<sup>1</sup> أي أن الموظف العمومي الذي تعرض لعقوبة العزل أو التسريح تتقطع علاقته بالوظيفة العمومية ككل، وليس بالإدارة المستخدمة فقط.

### ثانياً: حالة التسريح:

منع المشرع الجزائري إعادة تعيين الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح، إذ يعتبر التسريح من أخطر العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها الموظف العمومي ، بسبب ارتكابه خطأ من الدرجة الرابعة المشار إليها في المادة 181 من الأمر 03\_06 ، وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 03\_06 السالفة الذكر.:

وفقا بما جاء به في نص المواد السالفة الذكر على حالات انتهاء خدمة الموظف سواء بعزله أو تسريحه تؤدي هذه الحالات بفصله نهائيا عن وظيفته، ويتم هذا الإجراء إلا بعد صدور قرار إداري متضمن من الجهة المختصة بإصدارها، ويترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف وانقطاع راتبه، من تاريخ قيام الإدارة بتبليغه بالقرار والقيام بإخلاء منصبه، وينتج عن هذا القرار عدم السماح بإعادة توظيفه أو التحاقه بأية وظيفة عامة .

### ثالثاً: الاستقالة:

بإمكان الموظف المستقيل الحق في المشاركة في مسابقات التوظيف مرة أخرى، بشرط أن يكون مستقila وليس متخليا عن المنصب ،ويقوم بالالتحاق بوظيفة أخرى بعد قبول إدارته استقالته بصفة نهائية من السلطة التي لها التعيين، وذلك بعد مضي شهرين من تاريخ توقيعها .

1 - المادة (185)، من الأمر 03\_06.

### الفرع الثاني : إمكانية مساءلة الموظف تأديبيا؟

التأديب يهدف إلى ضبط سير المرافق العامة للدولة و دوام استقرارها و انتظامها، فالتأديب مرتبط برابطة التوظيف بحيث إذا انقطعت لم يعد للتأديب مجال، ولا يختلف سبب انقضاء الرابطة الوظيفية سواء كان استقالة أو عزل أو تسريح، وبالتالي لا يمكن مساءلة الموظف تأديبيا عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك، إلا أن هناك عدة التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء فترة توظيفه، نذكر منها:

1\_ المصلحة العامة تقضي في كثير من الأحيان بتحميل بعض الموظفين لواجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة، تحقيقا للصالح العام ومن أوجها إلزام العاملين بعدم إفشاء الأمور السرية التي اطلعوا عليها بحكم عملهم حتى بعد ترك الخدمة، فهذا الالتزام يبدو غير موضوع إذا لم تكن محاكمة الموظف المحال على المعاش تأديبيا.

2\_ إذا حركت الإجراءات التأديبية ضد الموظف و استطالت إلى ما بعد بلوغه سن التقاعد فإن عدم وجود مثل هذا الحكم المشار إليه يؤدي إلى وقف إجراءات المحاكمة التأديبية و هو ما يفقد الإجراء التأديبي قيمته .

3\_ وأخيرا فإن ثمة احتمالات بأن لا تكتشف الإجراءات التأديبية و لاسيما ذات الطبيعة المالية منها إلا بعد مرور وقت طويل و حين إذ قد يكون بعض المسؤولين عنها قد تركوا الخدمة بسبب أو لآخر و ليس من المصلحة تركهم بلا جزاء في حين أن زملاءهم قد يحاكمون و يعاقبون عن ذات الأعمال.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني :

#### الآثار المادية لانتهاء خدمة الموظف

ينتج عن انتهاء خدمة الموظف عدة آثار مادية ، سنقوم بدارستها في ثلاثة فروع سنتناول في الفرع الأول تحديد تاريخ انقضاء المرتب ، أما في الفرع الثاني سنتطرق إلى

1 - عبد الرزاق دحمان، مرجع سابق، ص 76 .

صرف تعويض نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء خدمته ، وفي الفرع الثالث سنتحدث عن الحق في مكافأة نهاية الخدمة .

### الفرع الأول : تحديد تاريخ انقضاء المرتب :

للموظف الحق في مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته ، مهما كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء الخدمة ، وعليه يتم حرمانه من راتبه من تاريخ انتهاء خدمته ، وهناك حالتان لتحديد تاريخ حرمان الموظف من راتبه :

**الحالة الأولى :** في هذه الحالة يتم حرمان الموظف من راتبه من تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة، دون تدخل من الإدارة حيث يتم الإنهاء بقوة القانون لان سلطة الإدارة هنا مقيدة لان قرارها الصادر لإنهاء الخدمة هو مجرد قرار كاشف لحالة نشأة بناء على نص قانوني ومن هذه الحالات :

- أ\_ حالة إنهاء الخدمة بسبب فقدان الجنسية الجزائرية .
- ب\_ حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف .

**الحالة الثانية :** في هذه الحالة يتم حرمان الموظف من راتبه من تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة، ومن هذه الحالات :

- أ\_ حالة إنهاء الخدمة بسبب فقدان اللياقة الصحية .
  - ب\_ حالة إنهاء الخدمة بسبب الإحالة على التقاعد<sup>1</sup>.
- وقد نص المشرع الجزائري على ضمان الحقوق المالية للموظف حتى بعد انتهاء خدمته ، على غرار تشريعات أخرى .

1 - عبد الرزاق دحمان ، مرجع سابق، ص 77 .

**الفرع الثاني: صرف تعويض نقدي للإجازات التي لم يستفد منها الموظف أثناء خدمته:**

لم يمنح المشرع الجزائري الموظف العمومي هذا الحق، كما جاء في نص المادة 205 من الأمر 03\_06 على أن : "لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب".

واكتفى المشرع بوضع استثناءات في حالات تأجيل العطلة لوجود حالة ضرورة أو مصلحة، كما نصت المادة 206 السالفة الذكر على أن : "يمنع تأجيل العطلة السنوية، كلها أو جزء منها، من سنة إلى أخرى.

غير انه يمكن الإدارة ، إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك أو سمحت به ، إما جدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين <sup>1</sup>.

### **الفرع الثالث : الحق في مكافأة نهاية الخدمة :**

بغض النظر عن السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة فإن الموظف يستحق تعويضا عن مدة خدمته التي قضاها في الخدمة في حال ترك هذه الوظيفة، حيث أنه يترتب على إنهاء الخدمة الحرمان من راتب الوظيفة، فيعوضه القانون بما يشبه ذلك إما في صورة مبلغ يدفع للموظف مرة واحدة فتسمى بذلك المكافأة.<sup>2</sup>

فيدفع مكافأة نهاية الخدمة أو صرف المعاش التقاعدي للموظف و يصدر تأمينا لاستمرار صرف بدل مرتبه في حال انقطاعه سواء بصفة مؤقتة أو مستديمة بسبب خارج عن إرادته، و خدمة للموظف استحق المكافأة أو المعاش ، و إن لم يستوفي مدة الاشتراك

اللازمة للحصول على المعاش استحق مكافأة نهاية الخدمة مقابل جهده و تعبته الذي بذله طول خدمته في الوظيفة أيا كان سبب إنهاء الخدمة.<sup>3</sup>

1 - المادتين (205 و206) من الأمر 03-06.

2 - محمد ريقط ، مرجع سابق، ص 58 .

3 - عبد الرزاق دحمان، مرجع سابق، ص78 .

### خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا في الفصل الثاني المتضمن الآثار المترتبة عن انقضاء العلاقة الوظيفية، يمكن تلخيص بأن هذه الأخيرة تتجلى في الآثار العادية تترتب عن هذي الآثار فقدان صفة الموظف بصفة نهائية كالإحالة على التقاعد والاستقالة وكذلك الوفاة ، وأيضا الآثار القانونية المتمثلة في إمكانية تعيين الموظف بعد انتهاء خدمته (تطرقنا إلى بعض الحالات المحددة قانونيا )، و كذلك إمكانية مساءلة الموظف تأديبيا ، وآثار أخرى مادية تتمثل في تحديد تاريخ انقضاء مرتب الموظف بحيث لا يمكن حرمانه من مرتبه إلا في بعض الحالات المؤدية إلى إنهاء خدمته ، و صرف تعويض نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف أثناء خدمته وهل منح المشرع الجزائري للموظف هذا الحق أم لا، و حقه في مكافأة نهاية الخدمة.

الخاتمة

## الخاتمة

وفي الختام يمكننا القول أن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة مؤقتة، بمعنى أن ليس هناك أي إلزام للموظف العام للبقاء في الوظيفة العمومية، وحسب ما تطرقنا إليه من خلال دراستنا لموضوع انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب، عرضنا أهم أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية التي حددها الأمر 03\_06، حيث نص على عدة أسباب، وقد ذهب المشرع الجزائري إلى تقسيم هذه الأسباب إلى عدة تقسيمات، منها أسباب عادية وأسباب استثنائية تؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، كما تطرقنا إلى الآثار المترتبة عن هذه الأسباب كل حالة على حدة وفق التشريع المعمول به، وبعد دراستنا لهذا الموضوع تمكنا من استخلاص بعض النتائج ، ثم أردفناها ببعض التوصيات وهي على النحو التالي:

### أولا : نتائج الدراسة.

- 1\_ وضع المشرع الجزائري مجموعة من الضوابط والتنظيمات للوضعيات القانونية الأساسية للموظف، كحركات نقله كحالة الانتداب والإحالة على الاستيداع.
- 2\_ إن الانقضاء التام للعلاقة الوظيفية من غير التأديب ينتج عنها فقدان صفة الموظف العمومي كحالات (فقدان الجنسية الجزائرية سواء الأصلية أو المكتسبة، والإحالة على التقاعد، الوفاة، الاستقالة).
- 3\_ يترتب عن هذه الحالات التي يتم فيها انقضاء علاقة الموظف بالإدارة عدة آثار لحماية الموظف وضمان حقوقه.
- 4\_ يترتب عن وفاة الموظف العام سواء كانت وفاة طبيعية أو وفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني استفادة ذوي حقوقه من منحة وفاة أو ريع وفاة.

## ثانياً: توصيات الدراسات

ومن خلال النتائج المتوصل إليها، توجب علينا أن نقدم بعض الاقتراحات والتوصيات التالية:

- 1\_ يجب على الموظفين المحالين إلى التقاعد والاستيداع، حصولهم على جميع حقوقهم.
- 2\_ يجب على المشرع أن يضاهي بعض التشريعات الأخرى خاصة فيما يخص التعويض على العطل.
- 3\_ إعادة النظر في المادة 185 من الأمر 03\_06 بالسماح للموظف بالتوظيف من جديد في القطاع العام.
- 4 \_ الاهتمام أكثر من قبل الباحثين والمختصين في الدراسات القانونية بأحكام إنهاء العلاقة الوظيفية.

# قائمة المصادر و المراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

أولاً: المصادر:

أ) . القوانين:

1\_ القانون رقم 12\_78، المؤرخ في 1978/08/5، المتضمن القانون الأساسي للعامل، (ج،ر،ج،ج)، العدد39، الصادرة بتاريخ1978/08/08م.

2\_ القانون رقم11\_83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج،ر،ج،ج)، العدد28.

3\_ القانون رقم12\_83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، (ج،ر،ج،ج)، العدد28.

4\_ القانون رقم 13\_83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،(ج،ر،ج،ج)،العدد 28.

5\_ القانون رقم 11\_84، المؤرخ في 9 رمضان 1404 الموافق ل 9 يونيو1984، المتضمن قانون الأسرة، المعدل والمتمم للأمر 02\_05، المؤرخ في 27 فبراير2005، (ج،ر،ج،ج)، العدد24.

6\_ القانون رقم 11\_90، المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، (ج،ر،ج،ج)، العدد17، الصادرة بتاريخ1990/04/25.

7\_ القانون رقم 15\_16، المؤرخ في 2016/12/31، يعدل ويتمم القانون رقم 12\_83 المتعلق بالتقاعد،(ج،ر،ج،ج)، العدد 78.

ب) . الأوامر:

1\_ الأمر 133\_66، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(ملغى)، (ج،ر،ج،ج)، العدد46، الصادرة بتاريخ 1966/6/8م.

2\_ الأمر 01\_05، المؤرخ في 27 /02/2005، المعدل والمتمم للأمر 70\_86،  
المؤرخ في 10/12/1970، المتضمن قانون الجنسية، (ج،ر،ج،ج)، العدد 15، الصادرة في  
2005/02/27.

3\_ الأمر 03\_06، المؤرخ في 19 جمادي الثاني 1427 الموافق ل 15 يوليو  
2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج،ر،ج،ج)، العدد 46،  
الصادرة بتاريخ 2006/06/16م.

ج . المراسيم:

1\_ المرسوم الرئاسي 20\_442، المؤرخ في 15 جمادي الأول 1442 الموافق  
ل 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار تعديل دستوري، (ج،ر،ج،ج)، العدد 82.  
2\_ المرسوم التنفيذي 20\_373، المؤرخ في 26 ربيع الثاني 1442 الموافق ل 12  
ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات الأساسية للموظف، (ج،ر،ج،ج)، العدد 77، الصادرة  
في 2020/12/20م.

ثانيا: المراجع:

أ . الكتب:

1\_ سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة والنظرية والتطبيق ودراسة مقارنة، دار  
الثقافة للنشر والتوزيع، 2017م.

2\_ سهام حمایزة، الوجيز في انتداب الموظف العام، منتديات ملتقى الموظف الجزائري،  
2014م

3\_ عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهوى،  
الجزائر، 2010م.

4\_ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر،  
2003م.

5\_ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب  
الأجنبية، دار للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م.

ب) . الرسائل الجامعية:

1\_ تومي أبو بكر، إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، معهد الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، المركز الجامعي صالح أحمد النعامة، 2021/2020م.

2\_ جعفر عبد الباقي، محمد عباسي، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2018/2017م.

3\_ حورية عامرة، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021م.

4\_ سعيذة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2012/2013م.

5\_ عمر حدادي، احمد عميري، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة أدرار، 2020م.

6\_ عبد الرزاق دحمان، انقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، سنة 2021م.

7\_ لوصيف ياقوتة، عبادي سعيذة ، انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية \_أدرار\_ 2020/2021م.

8\_ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري(دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، إشراف بارش سليمان، جامعة باتنة، كلية الحقوق، 2007/2006م.

9\_ محمد ريقط ، نهاية الحياة في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر -بسكرة - 2014/2015م.

10\_ وسيلة معروف، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015/2016م.

(ج) .المجلات:

1\_ بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، الجزائر، سعيدة، العدد الثاني.

2\_ عبد الكريم بلعربي، توفيق نعيمي، (الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري)، دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور البشير البيض، العدد 16 ، الجزائر، سنة 2017م.

3\_ فاطمة الزهراء عوماري، عبد الهادي بن زيطة، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، أبريل سنة 2020م.

# الفهرس

فهرس المحتويات:

إهداء .....	
قائمة المختصرات .....	
الشكر .....	
مقدمة: .....	1

الفصل الأول

أسباب الانقضاء الغير تأديبية للعلاقة الوظيفية.....	5
تمهيد: .....	6
المبحث الأول : الأسباب العادية لانقضاء الحياة الوظيفية .....	7
المطلب الأول : :نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة.....	7
الفرع الأول : الانتداب .....	7
الفرع الثاني : الإحالة على الاستيداع .....	12
المطلب الثاني : نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة .....	14
الفرع الأول : الإحالة على التقاعد .....	14
الفرع الثاني : الاستقالة .....	17
الفرع الثالث : التسريح الإداري(الغير تأديبي) .....	19
المبحث الثاني : الأسباب الاستثنائية الطارئة لنهاية العلاقة الوظيفية .....	22
المطلب الأول : انقضاء العلاقة الوظيفية بفقدان الجنسية.....	22
الفرع الأول : فقدان الجنسية الجزائرية الأصلية.....	22

- 23..... الفرع الثاني : فقدان الجنسية الجزائرية المكتسبة
- 23..... المطلب الثاني : انقضاء العلاقة الوظيفية بالوفاة
- 24..... الفرع الأول : الوفاة الطبيعية
- 25..... الفرع الثاني : الوفاة الناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل
- 27..... خلاصة الفصل الأول :

## الفصل الثاني

..... الآثار المترتبة على انقضاء العلاقة

### 28..... الوظيفية

- 29..... تمهيد :
- 30..... المبحث الأول : الآثار المترتبة على النهاية العادية للحياة الوظيفية
- 30..... المطلب الأول : الآثار المترتبة على التقاعد
- 30..... الفرع الأول : بالنسبة للموظف العمومي
- 31..... الفرع الثاني : بالنسبة للإدارة العمومية
- 32..... المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة
- 32..... الفرع الأول : آثار الاستقالة الصريحة
- 32..... الفرع الثاني : آثار الاستقالة الضمنية
- 33..... المطلب الثالث : الآثار المترتبة على الوفاة
- 33..... الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية
- 34..... الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني
- المبحث الثاني : الآثار القانونية والمادية المترتبة على النهاية الغير العادية في الحياة
- 36..... الوظيفية

- 36.....المطلب الأول: الآثار القانونية لانتهاء خدمة الموظف
- 36.....الفرع الأول : إمكانية إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته؟
- 38.....الفرع الثاني : إمكانية مساءلة الموظف تأديبيا؟
- 38.....المطلب الثاني : الآثار المادية لانتهاء خدمة الموظف
- 39.....الفرع الأول : تحديد تاريخ انقضاء المرتب
- 40.....الفرع الثاني : صرف تعويض.. مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف أثناء خدمته
- 40.....الفرع الثالث : الحق في مكافأة نهاية الخدمة
- 41.....خلاصة الفصل الثاني: ملخص الفصل الثاني
- 42.....الخاتمة:
- 45.....قائمة المصادر والمراجع :
- 50.....الفهرس :
- 54.....ملخص البحث:

### ملخص المذكرة:

لقد انصب موضوع دراستنا على دراسة الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب، كما تم التطرق الآثار التي تترتب عن هذه الأسباب، حيث يعتبر هذا الموضوع من المواضيع الهامة التي تتعلق بالوظيفة العمومية، وعليه تطرقنا إلى الأسباب العادية التي تؤدي إلى انقضاء الحياة الوظيفية، والأسباب الاستثنائية كما تناولنا أيضا الآثار العادية والآثار القانونية والمادية لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، باعتبار أن الرابطة القانونية بين الطرفين ليست أبدية.

### Résume :

L'objet de notre étude s'est concentré sur l'étude des raisons qui conduisent à la rupture de la relation de travail dans des cas autres que les cas disciplinaires, et les effets qui résultent de ces raisons ont également été abordés, car ce sujet est considéré comme l'un des sujets importants liés à la fonction publique, et en conséquence nous avons abordé les raisons normales qui conduisent à la rupture de la vie professionnelle, et les raisons exceptionnelles, car nous avons également abordé les effets normaux et les effets juridiques et matériels de la rupture de la relation de travail entre l'employé et l'administration, considérant que la relation juridique entre les deux parties n'est pas éternelle.

### Summary:

The subject of our study focused on studying the reasons that lead to the termination of the employment relationship in cases other than disciplinary cases, and the effects that result from these reasons were also addressed, as this topic is considered one of the important topics related to the public service, and accordingly we addressed the normal reasons that lead to the termination of the employment life, and the exceptional reasons, as we also addressed the normal effects and the legal and material effects of the termination of the employment relationship between the employee and the administration, considering that the legal relationship between the two parties is not eternal.

الكلمات المفتاحية:

الوظيفة , انقضاء , غير التأديب , أسباب , آثار , المترتبة , التقاعد , استقالة , الوفاة , الرابطة .

Keywords:

,Consequences,Antiquities,Reasons,Not discipline,Expiration,Job  
.Association,Death, Resignation,Retirement