

جامعة غرداية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم: الحقوق



بداية العلاقة الوظيفية و نهايتها

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د. كيهول بوزيد

إعداد الطالبتين:

عائشة شلعي.

كاملة بلكوز.

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم و لقب الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر	خنان أنور
مشرفا و مقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر	كيهول بوزيد
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر	لشقر مبروك

السنة الجامعية:

2019/2018

جامعة غرداية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم: الحقوق



بداية العلاقة الوظيفية و نهايتها

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د. كيهول بوزيد

إعداد الطالبتين:

عائشة شلعي.

كاملة بلكوز.

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم و لقب الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر	خنان أنور
مشرفا و مقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر	كيهول بوزيد
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر	لشقر مبروك

السنة الجامعية:

2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

لله الحمد والشكر كله أن وفقني لانجاز هذا العمل؛ وصلى الله وسلم على

سيدنا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين

ومن منطلق رسول الله صلى الله عليه وسلم" من لم يشكر الناس لم يشكر الله

عز وجل"، أتقدم بالشكر ووافر الامتنان إلى:

أستاذي البروفيسور كيحول بوزيد، الذي قبل مشكور الإشراف على هذه الرسالة

ووجهني لاختيار هذا الموضوع وشجعنا على البحث فيه بتوجيهاته السديدة

وطول صبره أثناء فترة البحث إلى تمام انجاز هذا العمل. فلك منا أستاذ

الفاضل فائق التقدير والاحترام.

كما أتوجه بالشكر إلى أعضاء اللجنة المناقشة على قراءة وتصحيح اسطر هذه

المذكورة. كما نوجه شكرنا للأستاذ المحترم السيد ماشوش مراد على النصائح المقدمة

والدكتور بن أودينة أمحمد بصفته رئيس مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمديرية

الصناعة والمناجم .

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى السيد المدير العام لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر

السيد واعدية محمد للسماح بمواصلة الدراسة كما اتوجه بالشكر إلى السيدة الأمانة العامة

لنقابة المؤسسة بمطار الجزائر السيدة مصطفى شهيرة والآنسة حيدوسي حكيمة للمعلومات

القيمة في هذا الموضوع ، كما لا انسى شكري للسيد المدير السابق لمطار غرداية السيد

جبابلية عبد الغاني والسيد المدير الحالي السيد كفان عبد الحميد لتسهيل أوقات الدراسة

وإلى كل من قدم يد المساعدة سواء من قريب أو بعيد.

كما نتوجه بالشكر لسيد مدير الصناعة والمناجم السيد إلياس خليفة بسماع لمواصلة

الدراسة.

وكذا موظفي مصلحة الإعلام الآلي و مكتب الموارد البشرية

الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

- إلى التي حملتني وهنا على وهن وسقتني نبع حنانها وتحدى صبرها مرارة الأقدار وبنّت بعطفها قصرًا من الحلم والإصرار والتي كان دعاؤها ورضاهما عني سر نجاحي أمي الحبيبة
حفظها الله

- إلى رمز العطاء والتفاني إلى القلب الكبير إلى الشمعة التي احترقت لتتير طريق حياتي أبي
العزير

إلى رفيق دربي وسندي وسر سعادتي زوجي الحبيب الغالي وإلى فلذتي كبدي ونور عيني وروح
ونبض قلبي أولادي حبيب قلبي محمد عبد المعين وزهرة حياتي غفران وفرحة عمري سجي
- إلى القلوب الطاهرة الرقيقة الصادقة أخواتي وإخواني

وإلى أزواجهم وزوجاتهم وأولادهم

إلى كل من يحمل لقب عائلة شلقي

إلى عائلتي الثانية عائلة زوجي عامري

إلى عائلة أخوالي حروز

- إلى كل الزملاء بمديرية الصناعة والمناجم خاصة مكتب المستخدمين

وأصدقاء والأحباب كل باسمه وصفته

إلى كل أساتذتي في مشواري الجامعي

إلى كل طلبة ماستر إداري دفعة 2020/2019

إلى كل من سقط من قلبي سهواً أهدي هذا العمل.

إلى كل محب لدينه ووطنه .

شلقي عائشة

الإهداء

الحمد لله رب العالمين نشكره على ما أتم علينا من نعمة ويسر لنا في هذا العمل المنجز.

أهدي ثمرة جهدي هذا ، إلى من لا تكفني قواميس الدنيا لأعبر عن ما أحمله بداخلي اتجاهه او التي أظل مدينة لها بحياتي طوال العمر ولن أفيها حقها، إلى اعز وأغلى ما أملك في الوجود والتي اختارها الله أن تكون الجنة تحت أقدامها أمي العزيزة أطال الله في عمرها.

إلى من سخر حياته من اجلي وعلمي درب الحياة وفتح عين اينحو الآفاق التي كنت اجهلها إلى أبي العزيز حفظه الله ورعاه.

إلى زوجي الغالي عبد القادر ، إلى من تقاسمت معظم أجمل لحظات العمر وشاركوني أفراحي وأحزاني إخوتي عايذة وزجها محمد و هدى وابنها عبد الباسط واختي نصيرة وزوجها مروان وبناتها مروة ، بشرى ، ماري ، مهدي ، وأخي العزيز محمد وزوجته الغالية عائشة وبناته ريتاج ورحاب ولوجين ، و أخي العزيز بلخير وزجته الغالية سهام وإبنهما جود إلى ابنة أختي دوادي نورة وإلى الغالية شيني سارة ، اهدي لهم ثمرة نجاحي. إلى من ساقني القدر إلى معرفتهم، إلى رفيقات الدرب عائشة ، هند ، اسما ، فاطمة ، خدوج ، حفظهم الله ورعاهم.

وإلى جميع زملائي وزميلات بمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر -مطار غرداية -

وإلى جميع زملائي عمال المؤسسات على مستوى محطة مطار غرداية

والى كافة دفعة الماستر 2019.

بلكوز كاملة

الملخص:

يتطلع المواطن اليوم للحصول على وظيفة تكون مصدر لرزقه تساعده على مجابهة تحديات الواقع المعاش ، إذ يعد التوظيف مطلبا مشروعا يراود كل إنسان على هذه المعمورة ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فالموظف يعد عنصرا فعالا في تسيير المرفق العام وأداة في تحقيق الأهداف العامة المنشودة. ولهذا ، كان لزاما على المترشح للوظيفة العامة أن تتوفر فيه شروط تناسب المنصب المترشح له ، وذلك من خلال إتباع قواعد وإجراءات قانونية وإدارية معمول بها. ما ينتج عنه علاقة وظيفية بين الموظف والإدارة العامة وما لها من اثار، بيد أن طبيعة العلاقة الوظيفية تنتهي بطرق طبيعية وغير طبيعية مما يرتب عنها أثار قانونية.

Summary:

Today, citizens are looking for a job that will be a source of livelihood that will help them meet the challenges of the reality of the pension. Employment is a legitimate demand for every person on this planet. On the other hand, the employee is an effective element in managing the public facility and a tool in achieving the desired general goals.

Therefore, the candidate for the public office had to meet the requirements of the candidate position, through the adoption of rules and procedures legal and administrative in force.

This results in a functional relationship between the employee and the public administration and its money. However, the nature of the employment relationship ends in natural and non-natural ways, resulting in legal effects.

قائمة المختصرات

➤ بالعربية:

- ج : جزء.

- ج ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

- د م ج : ديوان المطبوعات الجامعية.

- ص : الصفحة

- ط : الطبعة.

- ع : العدد .

- ص ص : من الصفحة إلى الصفحة.

- ص : الصفحة.

- ج ج د ش : الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

- ق و ع : قانون الوظيف العمومي

➤ بالفرنسية:

-N°: Numéro.

-OPcit: Ouvrage Précédemment Cité.

-P: Page.

مقدمة

من مقاصد الإدارة العمومية السعي لتحقيق المصلحة العامة وتوفير خدمات جليلة للمواطنين، فالإدارة العامة تعدّ اللبنة الأساسية والدعامة الحقيقية في تسيير المرفق العام وأداة مثلى في تحقيق الأهداف المبتغاة، ولا يتسنى ذلك ولا يستقيم إلا من خلال موارد بشرية مؤهلة وكفؤة تقود قاطرة التسيير ممثلة في موظفين عموميين.

وعليه لا يمكن بأي حال الفصل بين الإدارة والموظف فهما وجهين لعملة واحدة فتطور الإدارة العامة مرهون بتطور الموظف والعكس صحيح، فإذا رجعنا إلى الوراء نلاحظ أن تولي الوظائف العمومية في الماضي كانت مقتصرة وحكرا على أصحاب النفوذ والعائلات المقربة من السلطة الحاكمة والثرية، وبالتالي طغت على الإدارة آنذاك وتغلغل الانتهازيين وتحكموا في زمام الأمور، فأصبحت تلك الإدارة طيعة تخدم شريحة دون أخرى.

ومع انتشار مبادئ الديمقراطية في العالم واكتساب الإدارة العمومية صفة الخدمة العامة تقلصت مظاهر الهيمنة، بحيث عدّ التوظيف حق مكتسب لكافة المواطنين وأصبح الموظف خادما لجميع المواطنين وبدون تمييز، وهذا ما كرسه معظم الدساتير والمواثيق الدولية.

الجزائر لم تكن بمنأى عن العالم الخارجي فقد شهدت تحولات عميقة في شتى المجالات جعلت من الضرورة الإسراع في إيجاد ومراجعة أساليب التسيير في الوظيفة العمومية والتوجه نحو ما يسمى بعصرنة الإدارة العمومية من خلال إصلاح هياكل الدولة، وذلك تماشيا مع طبيعة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية.

تعتبر عملية التوظيف إحدى أهم الطرق لاستقطاب الموظف والسبيل الأمثل لحصوله على لقب الموظف العمومي، فقد أولى المشرع الجزائري عناية بالغة لمسألة التوظيف والمعايير والأسس الواجب إتباعها من أجل اختيار أفضل الموظفين وأكفئهم.

ونظرا لما يكتسبه الموظف العمومي من أهمية في تسيير المرفق العام؛ فقد كانت العلاقة بين الموظف والإدارة العمومية علاقة تنظيمية لائحية تضبطها القوانين والمراسيم، تبدأ بقرار التعيين وتليها الترسيم في الوظيفة العامة، وفي خضم تلك العلاقة التنظيمية ينتج عنها آثار تتجلى في الواجبات التي لا بد من تأديتها على أكمل وجه والحقوق والضمانات التي تضمن للموظف كرامته باعتباره عون من أعوان الدولة صاحبة السيادة .

وهذه العلاقة ليست أبدية؛ حيث تصادفها حالات وظروف تجعلها تنتهي بصفة نهائية مثل وفاة الموظف أو استقالته، وهناك حالات أخرى تدخل ضمن النهاية الطبيعية وغير الطبيعة للعلاقة الوظيفية، وهذا ما يسمى بنهاية الحياة المهنية.

من خلال ما سبق تظهر أهمية هذه الدراسة والمتمثلة في التعرف عن كثب على بداية العلاقة الوظيفية ونهايتها وأهم الآثار المترتبة عنها، هذا من جهة ومن جهة أخرى الإمام بمختلف الجوانب القانونية والتنظيمية والفقهيّة لحركية التوظيف في الجزائر مع إبراز إجراءات وشكليات الالتحاق بالوظيفة العمومية.

كما أن الحديث عن بداية العلاقة الوظيفية ونهايتها يجرنا للقول بأن سياسة التوظيف تعدّ من أبرز العمليات الإدارية، فنجاح الإدارة العامة مرهون بمدى الاختيار الصائب للموظف، وهذا التكامل يعتبر في حد ذاته من مقومات التنمية الشاملة.

من دواعي وأسباب اختيار هذا موضوع سببين أحدهما ذاتي وآخر موضوعي؛ السبب الذاتي فيكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالخصوص المجال المتعلقة بالموارد البشرية، باعتبارنا نشغل في القطاع العام وبالتحديد مصلحة الإدارة والوسائل.

أما السبب الموضوعي يتمثل في السعي لتناول الموضوع بنظرة حديثة؛ إذ يعدّ من المسائل التي يتطلع لها الموظف ويهتم بها ويرغب في الاطلاع عليها، فالتوظيف يعتبر من الأمور التي يصبوا إليها أي إنسان خاصة فئة الشباب فهو يعكس الواقع المعاش.

ومن الاهداف التي نصبوا إليها من خلال هذه الدراسة:

الرغبة في التعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم بداية العلاقة الوظيفية (التوظيف) وأثارها من حقوق وواجبات وأسباب نهاية العلاقة الوظيفية وكذا توضيح طبيعة العلاقة الوظيفية بخصوص الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بحد:

- طاهر بوشيبة أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري مذكرة ماجستير في الحقوق تخصص قانون جامعة بوبكر بلقايد تلمسان كلية الحقوق 2016/2017 حيث ناقشت هذه المذكرة إلى مبادئ التوظيف و أنماط التوظيف الداخلية والخارجية وكذا إجراءات التوظيف ومبادئها إلى إنهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة والنهائية غير أنه لم يتطرق إلى مفهوم الموظف أو الوظيفة العمومية أو طبيعة العلاقة وكذا أثار المترتبة على عملية التوظيف.

- سلوى تيشات أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات جامعة محمد بوقرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية 2009/2010حي تناقشت هذه الدراسة إلى اطار النظري لعملية التوظيف وأنماطه وشروط ومبادئ التوظيف وطبيعة العلاقة الوظيفية واثار العلاقة الوظيفية من حقوق وواجبات وكما تطرقت للجانب التطبيقي لعمليات التوظيف إحدى إدارت الجزائرية بيد أنها لم تتطرق إلى أسباب النهاية هذه العلاقة الوظيفية.

- محمد ريقط نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية مذكرة ماستر في القانون الإداري جامعة محمد خيضر بسكرة 2014/2015 حيث ناقش في هذه الدراسة أسباب نهاية العلاقة الوظيفية الطبيعية منها والغير طبيعية وكذا الآثار المالية والقانونية لهذه النهاية وما يؤخذ على هذه الدراسة انه لم تتطرق لطبيعة هدة العلاقة. من طبيعة الجهد بشري أنه يعتريه النقص، فبالرغم من أهمية الدراسة لكن لا تخلو من صعوبات، من ذلك على حد إطلاعنا نقص المراجع التي تناولت موضوع العلاقة الوظيفية بكامل أطوارها من البداية وإلى النهاية، وإن وجدت هذه المراجع فتجدها متفرقة عبر نصوص تشريعية، بالإضافة إلى أن تلك العلاقة تعتبر من المسائل التي تخضع للتحيين والتجديد ولا ترسو عند نقطة معينة، فالتعديل في قوانين الوظيفة العمومية عملية متواصلة. أما ما يتعلق بنطاق الدراسة فحصرناها في العلاقة الوظيفية في قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، مع الإشارة إلى بعض الأحكام التي يخضع لها القطاع الاقتصادي، وذلك رغبة منا في التعرف على أنماط أخرى للتوظيف، كما حاولنا إفراد مقارنة بسيطة فيما يخص طبيعة العلاقة الوظيفية في بعض الدول. ونظرا لما تثيره تلك المسائل المرتبطة بالعلاقة الوظيفية من تعقيدات على الموظف وعلى الإدارة في حد ذاتها، نسوغ الإشكالية التالية:

➤ ماهي الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية من حيث بدايتها ونهايتها؟.

اعتمدنا في دراسة هذا الموضوع على المنهج التحليلي والوصفي، وذلك بغية تتبع جزئياته وتحليل بعض نصوصه وبيان دلالتها.

للإجابة على الإشكالية المطروحة، قسمنا الدراسة الى فصلين **الفصل الاول تطرقنا فيه إلى بداية العلاقة الوظيفية** وقسمنا إلى ثلاثة مباحث الأول ماهية التوظيف أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى طبيعة العلاقة الوظيفية أما المبحث الثالث فتطرقنا إلى الآثار المترتبة على إنعقاد العلاقة الوظيفية

أما **الفصل الثاني تطرقنا إلى نهاية العلاقة الوظيفية** وقسمناه إلى ثلاثة مباحث الأول النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية والمبحث الثاني النهاية الغير الطبيعية للعلاقة الوظيفية ومبحث الثالث آثار نهاية العلاقة الوظيفية.

الفصل الأول

بداية العلاقة الوظيفية

الفصل الأول: بداية العلاقة الوظيفية

يمثل الموظف العمومي سيادة الدولة في الإدارة العمومية وأداة لانجاز وتحقيق أهدافها ولهذا وضعت الإدارة مبادئ و طرق وشروط في إختيار موظفين أكفاء وفق قوانين وتعليمات وجب التقيد بها وهذا ما يميز علاقة الموظف بالإدارة بأنها علاقة تنظيمية قانونية ترتب آثار متمثلة في حقوق الموظف العمومي وواجباته نحو هذه المؤسسة أو الإدارة العمومية.

وهذا ما نتطرق له في الفصل الأول حيث قسم إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول سنتطرق فيه إلى ماهية التوظيف أما المبحث الثاني طبيعة العلاقة الوظيفية أما المبحث الثالث إلى آثار العلاقة الوظيفية.

المبحث الأول: مفهوم التوظيف

لا يمكن للمرفق العمومي أن يحقق هدفه والمتمثل في المصلحة العامة وضمان استمرارية وتقديم الخدمة العمومية على أحسن وجه بدون الاستعانة بمن يقوم بذلك ألا وهو الموظف العمومي الذي يجب أن يتمتع بصلاحيات وسلطات تجعله يحتل مكانة في المجتمع ولكي تستخدم الإدارة هذا العنصر الفعال في المجتمع لا بد عليها إتباع واختيار نمط التوظيف محدد وفق مبادئ لا بد من إحترامها وتكريسها مع توفر شروط في المترشحين للوظيفة العامة و احترام قواعد وإجراءات التوظيف ، وهذا ما سنتطرق له في هذا المبحث الذي قسمناه إلى ثلاثة مطالب المطلب الأول: ماهية مبادئ التوظيف تم المطلب الثاني نتطرق فيه إلى شروط التوظيف ، ثم في المطلب الثاني سنعالج فيه طرق وإجراءات التوظيف.

المطلب الأول: ماهية ومبادئ التوظيف

تعتبر عملية التوظيف من أهم العمليات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية داخل الإدارة العامة التي يجب أن تنجزها بكفاءة وفعالية والذي يركز على مبادئ وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب لكن لا بد من تعريف التوظيف أولا وعليه لا بد أن نقوم بتعريف التوظيف أولا وهذا ما سنتطرق له في الفرع الأول تعريف التوظيف والفرع الثاني لمبدئي التوظيف مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة

الفرع الأول : تعريف التوظيف

أولا : التوظيف لغة: المصدر من فعل وظف، وهو ما يقدر كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب وتوظيف الشيء أزمها إياه وأيضا إلزام الشخص بفعل شيء ما.¹

ثانيا : لتوظيف اصطلاحا: " هو تلك البرامج و الإجراءات والوسائل والأساليب التي من شأنها تحديد احتياجات المنظمة من القوى البشرية القادرة والراغبة والمتاحة للعمل والبحث عن هذه العناصر وترغيبها في العمل ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة ، وإعداد هذه العناصر البشرية للعمل والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.²

¹ - أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الافريقي المصري ،لسان العرب ،مجلد التاسع ، دار صادر ،بيروت ،ص358.

² - بوزيان حورية، " سياسة التوظيف في الإدارة المحلية الجزائرية" ، مذكرة مجستير، تخصص إدارة الجماعات المحلية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر ،ماي 2013 ،ص10.

كما يرى الأستاذ هاشمي خرفي أن عملية التوظيف من أهم الأعمال التسييرية التي يقوم عليها فعالية النشاط الإداري، فتوظيف في رأيه يعتبر في حد ذاته عملية زرع الأعضاء ينبغي يتفادى كل ما من شأنه أن يشكل عامل رفض أو نفور قدس في الإدارة إلى تحمل لآثاره طوال حياته المهنية كاملة.¹

ويعرفه خالد عبد الرحيم بأنه استقطاب أفراد من داخل المنظمة أو خارجها و إتباع إجراءات محددة وموضوعية في اختيارهم ومن ثم وضعهم في المكان المناسب.

يرى رفعت عبد الحليم الفاعوري بأنه توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتمكن من اختيار وتصنيف الأشخاص المؤهلين.²

أما الأستاذ عمار عوابدي تطرق لتوظيف ولم يعطيه تعريفا دائما ويرى أن الدخول إلى الوظيفة العامة (التوظيف) يتوقف على المناصب المالية التي تخولها الجهات المعنية للإدارات العمومية سنويا والتي ترتب أتر مالي تتحملة الخزينة العامة.³

ومن خلال هذه التعاريف سنحاول تعريف التوظيف وفق إجراءات الإدارية المتبعة في الإدارة على أنه فتح مناصب مالية الالتحاق بوظيفة العامة وذلك عن طريق فتح مسابقات توظيف تقوم به مصلحة الموارد البشرية في كل إدارة بموجب مقرر ويكون في حدود المناصب الشاغرة خلال السنة المالية وفق إجراءات إدارية وتحت رقابة لمصالح الوظيفة العمومية.

ولتوظيف أهداف هامة تتمثل فيما يلي:

1- أن تكون منظمة وعادية قصد استخلاف من غادروا منصبهم بصفة نهائية لسبب أو آخر أو للاستجابة لطلبات إضافية ناتجة عن تطور الطبيعي لحاجيات المجتمع وتلبية حاجيات الإدارة من موارد بشرية لازمة.⁴

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هوم دل طباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010، ص 124.

² - محمد ميلودي، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة الأغواط.... كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016، ص 366، العدد 3.

³ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسر لنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 90-91.

⁴ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 125.

2- تحسين خدمة المرفق العام للمواطن من خلال فتح مرافق عمومية جديدة أو مصالح إدارية جديدة يتطلبها المجتمع أو المصلحة العامة بهدف الوصول إلى درجة إشباع الأكثر والأكثر الحاجيات ورغبات الأفراد.

3- إمتصاص البطالة.

4- المساهمة في تطوير السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

الفرع الثاني: مبادئ التوظيف

لا تتم عملية التوظيف بصورة عشوائية حسب الرؤساء الإداريين بل تخضع لمجموعة من المبادئ كرسستها القوانين و تكمن هذه المبادئ في مبدأ المساواة حتى يتسنى للمواطنين الالتحاق بها دون تمييز ومبدأ الجدارة وذلك لجلب أشخاص أكفاء ومؤهلين لشغل الوظيفة وهذا ما سنتطرق له في هذا الفرع

أولاً- مبدأ المساواة:

معنى المساواة في التوظيف أن يكون الحق في الوظيفة حقا متاحا لجميع المواطنين دون تمييز بينهم إلا لاعتبارات الجدارة. ويقصد به: "عدم وضع قيود أمام المرشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العربي أو الجنسي أو الرأي والتوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي وغيرها من أشكال التمييز المختلفة".¹

ولا يعني مبدأ المساواة أن أي مواطن يستطيع في أي لحظة شغل المنصب الذي يريده بل وضع حد لإشكال التمييز العنصري للأسباب السالفة الذكر.² ولقد كرسه المواثيق الدولية والدستورية والقانونية وذلك كما يلي:

1- الإطار الدولي: ولقد كرس هذا المبدأ القانون والمواثيق الدولية حيث أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 في المادة 21 منه حيث

نصت على أن لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق التقبل للوظائف العامة في بلده"

وإنتهج العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 على نفس المنهج حيث جاء في

المادة 03 منه إن الدول الأطراف تتعهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية

والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 68.

² - عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 69.

2-الإطار الدستوري: فقد أعطت الجزائر لهذا المبدأ قيمة دستورية من خلال النص عليه في دساتيرها المتعاقبة بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

دستور 63: جاء في المادة: 10 منه أنه من بين أهداف الجمهورية الجزائرية هي ضمان حق التعليم ومجانيته وضمنان حق العمل وإدانة التعذيب وكل مساس مادي أو معنوي بكيان الإنسان¹.

الدستور 76" نصت المادة 44 منه "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية"².

أما دستور 89: جاءت المادة 48 منه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"³.

دستور 96: جاء في المادة 29 منه: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"⁴.

وقد خضع هذا الدستور لتعديل لأول في شهر أبريل 2002 والثاني في شهر نوفمبر 2008 والثالث في مارس 2016، لكن هذه التعديلات أبقى على تكريس مبدأ المساواة بين المواطنين.

3-الإطار القانوني : تطبيقا لنص الدستوري الذي إعترف بمبدأ المساواة في تولى الوظائف نصت قوانين الوظيفية في الجزائر على مبدأ المساواة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حيث نص الأمر 133/66 في بيان الأسباب تحت عنوان مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية وربط بين المبدئين مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة معلنا أن الدخول للوظيفة يتم عن طريق المسابقات والامتحانات والشهادات كما جاء باستثناءات على مبدأ المساواة مثل استثناء قدماء المجاهدين⁵.

¹عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص190.

²دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 الصادر بجريدة الرسمية رقم 94 بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

³الدستور الجزائري لسنة 1989، مرسوم رئاسي رقم 18/89، مؤرخ في 18/02/1989 المتضمن نشر تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 09/02/1989، ج ر عدد 09 بتاريخ 01 مارس 1989.

⁴دستور الجزائري لسنة 1996 مرسوم رئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 17/02/1996، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 08/11/1996، ج ر عدد 76 بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

⁵عمار بوضياف ، مرجع سابق، ص 78.

كما أكد المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على هذا المبدأ من خلال تكريس القانوني للمسابقة 34 منهجاء الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة ليعلن ف المادة 27 منه على أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية وهذا ما أكدته المادة 74 منه صراحة بنصها "يخضع التوظيف لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"¹.

ولكن لاعتبارات موضوعية أدخل على هذا المبدأ بعض الاستثناءات الإيجابية منها ما يعرف بنظام الوظائف المخصصة التي يمنح امتيازاً لبعض الأشخاص كمعطويي الحرب والأرامل أو للاستجابة لاحتياجات نوعية كمنتوج التكوين المتخصص، فضلاً على التعيين في وظائف العليا².

ثانياً: مبدأ الجدارة يعتبر الجدارة من بين المبادئ العامة التي تضمن انتقاء أفضل وأكفاً للأفراد القادرة على تحمل المسؤولية ويقصد به في التوظيف اختيار الموظفين على أساس الأجدر و الأكفاً بالمنصب وفق القوانين والمعايير التوظيف فمثلاً في مسابقة على أساس الشهادة الأجدر هو من لديه أحسن معدل لسنة الأخيرة من التخرج مع الخبرة المهنية وتحتسب أيضاً الخبرة المهنية إن وجدت مع التفوق في الجامعة وكذا مطابقة التخصص مع التخصص المطلوب، ونفس الشيء بالنسبة لمسابقة على أساس الاختبار فالفائز هو من يتحصل على أعلى معدل في مسابقة.

ومن هنا يتجسد مبدأ الجدارة في النظام والقانون الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة وفرض مؤهلات ومجموعة من المعارف في من يريد الالتحاق بالوظيفة مع اختلاف بين منصب وآخر³.

فإطار الدستوري نلاحظ أن الدستور لم ينص صراحة على مبدأ الاستحقاق مثل مبدأ المساواة ولكن يفهم ضمناً من خلال مبدأ المساواة التي تعني أن لكل مواطن الحق في الالتحاق بالوظائف العمومية بشرط توفر مؤهلات وما هذه الشروط إلا ترجمة لمبدأ الجدارة.

¹ أمر 06-03، مؤرخ في 15 يوليوسنة 2006، تتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46.

² بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، موسم الجامعي 2014/2015، ص 52.

³ عمار بوضيف، المرجع السابق، ص 87.

أما الإطار القانوني هذا المبدأ كرسه المشرع الجزائري منذ إصلاح 1966 بموجب الأمر رقم 33-133 الصادر بتاريخ 02 جويلية 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المادة 26 منه التي نصت على طرق التوظيف وأكدته المرسوم مرسوم 85-59 السالف الذكر في المادة 34 منه

وجاءت المادة 80 من الأمر 06-03 السالف الذكر لتنص صراحة أن الالتحاق بالوظيفة العامة يتم عن طريق المسابقة على أساس الاختبار أو الشهادات، الفحص المهني¹.

وعليه لا يمكن للإدارة أن تلحق أحد المواطنين وتعهده له وظيفة دون إتباع إجراءات التوظيف وفرض المسابقة دليل على تبني مبدأ الجدارة لا يتعارض مبدأ الجدارة مع مبدأ المساواة لان التساوي في الالتحاق بالوظائف العامة لا يتنافى أبد وفرض مؤهلات لشغل وظيفة².

الاستثناءات الواردة على مبدأ الجدارة لا تنقيد الإدارة بمبدأ الجدارة لاعتبارات موضوعية مثل التعيين في الوظائف العليا نظرا لطابعها السياسي³ إضافة إلى أن الوظائف العليا تتطلب مؤهلات علمية خاصة فتعيين المباشر في هذه المناصب يعد خروجاً عن مبدأ المساواة والجدارة.

الوظائف المحجوزة: وهذه المناصب تخص أبناء المجاهدين والشهداء والمعتقلين والمناضلين لتنظيم أوضاعهم الاجتماعية و ضمان حياتهم الاجتماعية وتخفيف شروط التوظيف في حقهم. وتم اللجوء إلى هذا النوع من الوظائف لاعتبارات اجتماعية وإنسانية⁴ و كإعتراف بالجميل لمن ضحوا بأنفسهم في سبيل تحرير الوطن.

المطلب الثاني: شروط التوظيف

نصت المادة 75 أمر 06-03 مؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه شروط الآتية:

- ان يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.

¹عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 88.

²عمار بوضياف، نفس المرجع، نفس الصفحة.

³ بدري أمباركة مرجع سابق، ص 53.

⁴ بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، ماجستير تخصص دولة والمؤسسات العمومية مدرسة الدكتوراه فرع الأغواط، 2016-2017 ص 23 .

- أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية و الذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".

وستتطرق لكل شرط على حدى:

1- شرط الجنسية: يعد شرط 'كتساب الجنسية الجزائرية لأي مترشح لشغل وظيفة عمومية من أهم الشروط كون الموظف يمثل سلطة لدولة وسيادتها عبر مختلف إداراتها أو مؤسساتها العمومية¹

وقد تناول المشرع الجزائري هذا الشرط في قانون 66-133 المتضمن ق، أ، ع، و أورد بعض استثناءات بالنسبة لحالة الجنسية المكتسبة والمتمثل في شرط أقدمية أكثر من سنتين على حيازة الجنسية الجزائرية أما المرسوم 59/85 السالف الذكر فتتصل صراحة من شرط اكتساب الأقدمية في الجنسية و تركها للقوانين الخاصة أما الأمر 06-03 السالف الذكر فقد اكتفى كما رأينا أعلاه في نص المادة 75 بالنص على حيازة الجنسية دون ربطه بشرط².

وقد ذكر الأستاذ سليمان الطماوي أن الدولة تفرض جنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها. تم أن شغل الوظائف العامة هو مظهر لممارسة الحقوق السياسية التي ينبغي أن تكون قصرا على الوطنيين دون سواهم³.

وهذا لا يمنع الإدارة من الاستعانة بموظفين أجانب كأعوان لدولة في إطار موثيق واتفاقيات تنائيه ويكون التوظيف بصفة متعاقدين⁴.

2- التمتع بالحقوق المدنية : وتعني الحقوق المضمونة لجميع المواطنين والتي لا يمكن سحبها من صاحبها إلا بحكم قضائي أو عن طرق القانون مثل الحق في الانتخاب حق من الحقوق المدنية⁵ وقد تناول المشرع هذا الشرط مند قانون 133/66 إلى صدور الأمر 03/06. ويثبت هذا الشرط بصحيفة السوابق العدلية

¹ سعيد لقلب. التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجلة الحقوق مجلة العلوم الإنسانية جامعة باتنة العدد 22 مجلد الثاني ص 102.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 197.

³ عمار بوضياف. مرجع سابق، ص 92.

⁴ بدري مباركة، مرجع سابق، ص 56.

⁵ عمار بوضياف ، نفس المرجع، ص 96.

3- أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها: إن هذا الشرط متعلق بسلوك المرشح للوظيفة العامة وعليه تهتم و تتأثر نظرة المجتمع للإدارة إذا كان يسمح لأصحاب السوابق والمجرمين لالتحاق بوظيفة العامة. مع العلم أن عمل إدارة أسرار و أمانات وواجبات لا يؤتمن صاحب السوابق عليه.¹

والمشرع أراد التأكيد أن الإدانات المقيدة في صحيفة السوابق القضائية المقدمة من قبل المترشح لا يمكن أن تشكل بأية صفة مانع التوظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم إلا إذا كانت الإدانة في مخالفة أو جريمة تتنافى والمهام أو الوظيفة التي سيتولاها، ولذلك لا يمكن التوظيف أي اكانفي وظيفة عمومية إذا كانت شهادة السوابق القضائية تحتوي على ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.²

ولاحظنا ان المشرع لم يشترط هذا الشرط في القوانين السابقة حيث في القانون 133/66 يشترط حسن السيرة والسلوك والمرسوم 59/85 لم يتطرق لها حتى جاء بها الأمر 06/06 كما رينا في مادة 75 منه.

4- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية: المشرع في هذا الشرط كان ومفادها أن يقدم كل مترشح للوظيفة العامة وثيقة مسلمة من طرف الجهات العسكرية يثبت فيها وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية (أداء الخدمة الوطنية، الإعفاء من التجنيد، التأجيل).

وهذا ما كرسته تعليمة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008 والمتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة بصفة مسبقة لتوظيف.

تم جاء المنشور رقم 151 المؤرخ في 05/12/2013 المتضمن كفاءات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بنص أنه يتعين على المرشحين المقبولين نهائيا قبل تعيينهم ف الرتب والمناصب المرشح لها

استكمال ملفاتهم الإدارية ب:- نسخة من الوثيقة التي تثبت الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية ويستشف من هذا المنشور انها ليست شرط للترشح وإنما شرط لتولي الوظيفة .

ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الشرط في جميع القوانين المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العامة.

¹عمار بوضيف، نفس المرجع، ص 202.

²سعيد مقدم، نفس المرجع، ص 202.

5- أن تتوفر فيه شروط السن: تنص المادة 78 من الأمر 03/06 "تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بشماني عشرة (18) سنة كاملة" من المؤكد أن المشرع عند وضع السن 18 راع جملة من الاعتبارات الموضوعية منها نسبة البطالة وهناك تدرس وخروج من المدرسة والثانوية.¹

والمشرع في التشريعات السابقة الخاصة بالوظيفة العامة قانون 66/133 والمرسوم 59/85 لم يتم بتحديد السن القانونية لتوظيف بل اشترط توفر سن التوظيف وتركها للقوانين الخاصة أما الأمر 03/06 كما رأينا فقد حددها²

6- شرط والقدرة البدنية و الذهنية:

ويقصد بالقدرة البدنية ان يكون المرشح غير مصاب بعجز وإعاقة تمنعه من القيام بأعباء وظيفته أما القدرة الذهنية فتقتضي تمتع المرشح بكامل قواه العقلية و الذهنية³.

فالموظف العام يمضى ساعات الطوال في اليوم الواحد مستجيبا لمتطلبات وظيفته وهذا يستوجب تمتعه بقدر معقول من الاستطاعة البدنية لتمكينه من توفير الخدمة العامة ولضمان إستمرارية المرفق العام ولإثبات اللياقة البدنية يجب تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص وهذا ما جاء في المنشور الصادر من المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 2006/04/29 تحت الرقم 16 ك خ⁴.

7- شرط المؤهل: ويقصد به أن يكون الشخص ذو مستوى علمي يؤهله لتوظيف لذلك يتعين على المترشح إثبات حيازته للمؤهل العلمي الذي يتطلبه منصب العمل والمتمثل في الشهادات والإجازات أو التكوين المتخصص.⁵ والغاية من هذا الشرط هو التحقق من أن المترشح سيقوم بالمهام المسند إليه على أفضل وجه. يجسد هذا الشرط مبدأ الجدارة.

المطلب الثالث : طرق وإجراءات التوظيف

بعدما تطرقنا إلى شروط التوظيف ورأينا مدى تجسيدها لمبادئ التوظيف ولتجسيد أكثر لمبدأ الجدارة والاستحقاق لابد من إتباع نظام التنافس لتولي الوظائف العمومية وهذا ما فره المشرع الجزائري حيث سنتطرق في هذا المطلب

¹عمار بوضيف ، مرجع سابق، ص203.

²بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص47.

³بدري مباركة، مرجع سابق، ص58.

⁴عمار بوضيف ، مرجع سابق ص98-99.

⁵بدري مباركة، مرجع سابق، ص59.

إلى طرق التوظيف والمتمثلة في الداخلية والخارجية في الفرع الأول تم نتطرق في الفرع الثاني لإجراءات التوظيف المنتهجة في الإدارة الجزائرية

الفرع الأول: طرق التوظيف

مهما كان الشكل والمضمون طرق التوظيف في عصرنا الحاضر فإن تستقي مرجعيتها من تصورين صينيين قدميين مفادهما:¹

1- الامتحان وتحتوي في أن واحد على امتحان بالمعنى التقني لكلمة (المسابقة).

2- التوصية بشقيها الشخصي والسياسي وهي قريبة من نظام المحاباة مثل نظام التعيين في الوظائف العليا.²

ولقد حدد المشرع الجزائري طرق التوظيف في مختلف تشريعاته المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العامة إذ تطرق لها في الأمر 133/66 الصادر بتاريخ 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه وكذا المرسوم 59/85 الصادر بتاريخ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المادة 34 منه أما الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المادة 80 منه. وعليه فإن طرق التوظيف في الجزائر حسب المادة 80 من الأمر 03/06 لا تخرج عن الطرق التالية :

-المسابقة على أساس الاختبار/المسابقة على أساس الشهادة /الفحص المهني /التوظيف المباشر.

وسنحاول تقسيمها إلى جزأين الأول توظيف داخلي الثاني توظيف خارجي

أولاً: التوظيف الخارجي: وهو التوظيف المفتوح للمواطنين خارج الإدارة المنظمة لتوظيف وذلك بهدف توفير موظفين يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل المناصب الشاغرة بهدف امتصاص جزء من البطالة وتحسين خدمة المرفق العام وتمثل طرق التوظيف الخارجي مايلي:

¹هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص136.

1-المسابقة على أساس الاختبار: ويقصد بها أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المرشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفاءتهم لتحمل الأعباء وحاجيات الوظائف على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة¹.

ويمكننا أن نعرفها بأنها الطريقة تنتهجها الإدارة لاختيار الموظفين عن طريق إجراء اختبار امتحان يكون منظم من طرف الجامعات أو المراكز تكوين تكون محددة و معتمدة من طرف مديرية العامة للوظيفة العمومية وقد تكون اختبارات كتابية أو كتابية وشفوية معا.

فنجاح في هذه الامتحانات هو الفيصل في التعيين في الوظيفة ويكون حسب الترتيب فإذا كانت مثلا المناصب الشاغرة 02 فالمستفيدون من التعيين المتحصل على الرتبة الأولى والثانية بشرط التحصيل على معدل 10 وما فوق وما يعاب على هذا النوع من المسابقات:

-لا تتدخل الإدارة المنظمة للمسابقة في اختيار موظفيها.

-عجزها في غالب الأحيان على تقييم مدى استجابة المرشح لمتطلبات المنصب خاصة منها تلك التي تتعلق بالشخصية والصفات التابعة للأخلاقيات المهنة بصفة عامة.

-ارتباطها المفرط بالمواد المتعلقة بالثقافة العامة أو المتخصصة وصعوبة إستنباطها من تحديد علمي لخصوصيات المنصب وذلك لانعدام نظام تقييمي محكم في مجال تسيير الموارد البشرية².

و الملاحظ أن معظم الإدارات لا تلجأ لهذا النوع من التوظيف إذا كان المنصب المراد استغلاله يسمح القانون بتوظيفه بمسابقة على أساس الشهادة وذلك من أجل اختيار موظفيها بنفسها ولمرونة إجراءاتها.

2-المسابقة على أساس الشهادة في هذا النوع من المسابقات يكون المؤهل العلمي او الشهادة التي تحصل عليها المرشح الدور الأساسي في التوظيف حيث تقوم الإدارة أو المؤسسة بنفسها بدراسة ملفات المرشحين. وفق معايير المحددة قانونا هذه المعايير جاء بها المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 والمتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة لتوظيف في رتب الوظيفة العمومية وذلك تطبيقا لتعليمية رقم 01 المؤرخة في

¹ بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 60.

² هاشمي خرفي مرجع سابق ص 143.

11 أبريل 2011 من طرف للسيد الوزير الأول والمتعلقة بإضفاء مرونة على إجراءات التوظيف وتمثل هذه المعايير فيما يلي:

- أ- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المرشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها: وتمثل في:
 - مدى تطابق تخصص المرشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها وترتب الاختصاصات حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة في قرار فتح المسابقة¹.
 - مسار الدراسة : ويتم احتساب مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام لسنة الأخيرة الدراسة حيث تمنح أعلى علامة وهي 03 نقاط للمتحصل على معدل 20/15 وما فوق.
 - ومن جهة أخرى يستفيد خرجي المدرس العليا من نقطتين إضافيتين ونقطة للمرشحين الأوائل في دفعاتهم
 - ب- التكوين المكمل لشهادة المطلوبة في نفس التخصص: يتم تنقيط التكوين المكمل لأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها.
 - ج- أشغال والدراسات المنجزة من طرف المرشح في تخصصه وهذا المعيار يخص الرتب المصنف في صنف 11 وفوق (البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية).
 - د- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح: حيث يتم إعطاء أولوية للعمال المتعاقدين في إطار الإدماج المهني أو صيغ التشغيل الأخرى الذين يعملون في نفس الإدارة باحتساب نقطة عن كل سنة خبرة في حدود 06 نقاط أما المترشحين الآخرين في حدود 04 نقاط.
 - هـ- تاريخ الحصول على الشهادة يتم احتسابها بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة.
 - و- المقابلة مع لجنة الانتقاء: ويتم التنقيط على أساس القدرة المرشح على التحليل والتلخيص والقدرات أو المؤهلات².
- وترتب النتائج طبقا لترتيب التنازلي مع العلم أنه يختلف معايير التنقيط حسب المنصب المخصص للمسابقة. ومن إيجابيات هذا النوع :

¹ المنشور رقم 07 المؤرخ في 28/04/2011 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة لتوظيف في الرتب الوظيفة العمومية إرسال المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 2011/502 بتاريخ 2011/05/08، ص5.

² ن المنشور رقم 07 ص ص 7/6.

- أنه يجسد مبدأ الجدارة وأن المرشح ينقط حسب ملفه المودع لدى الإدارة المنظمة للمسابقة

- مرونة إجراءات التوظيف مع الرقابة البعدية لمصالح الوظيفة العامة¹

3- الفحص المهني: غالبا ما يتم التوظيف بهذا النوع بالنسبة للوظائف المتعلقة بممارسة نشاطات التنفيذ التي لا تشتت في شغلها سوى مهارات مهنية وتأهيل يتناسب مع المنصب المطلوب وذلك لتقييم المرشح على ممارسة الفعلية للمهام².

ويعتمدها النوع من التوظيف في توظيف الأعوان المتعاقدين طبقا للمادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم

وتنظم هذه الاختبارات المهنية في المؤسسات التكوينية أو معاهد تكون معتمدة كمركز إمتحان مثل جامعة التكوين المتواصل ويترك للمسؤول هذه المراكز اختيار مواضيع الامتحان وتصحيحها من طرف أساتذة متخصصين.

4- التوظيف المباشر: ويقتصر نمط التوظيف على المرشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصص قصد التحضير لالتحاق بالوظيفة العمومية على أن يحدد هذا النوع التكويني بموجب القوانين الخاصة للأسلاك والرتب المعنية³

ثانيا: التوظيف الداخلي: الهدف منه ترقية الموظفين في الرتبة وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتب أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة وهذا يدخل في المسار المهني للموظف وتكون الترقية حسب الكفاءات التالية⁴:

- 1- على أساس الشهادة بالنسبة للموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على شهادات والمؤهلات المطلوبة
- 2- الترقية عن طريق الامتحانات المهنية أو الفحص المهني: ينبغي التأكيد على أهمية هذه الصيغة من الترقية في تكريس البعد التحفيزي والتكويني الذاتي للموظفين نظرا للمكانة الممنوحة للجهد الشخص في منصب العمل.

¹ التعليم رقم 01 بتاريخ 11 أبريل 2011 لسيد الوزير الأول المتعلقة بإضفاء مرونة على الإجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العامة ص 2 الفقرة ج

² بدري مباركة مرجع سابق، ص 61.

³ الأمر 03-06 مصدر سابق، المادة 80 .

⁴ بدري مباركة، مرجع سابق، ص 62.

3- الترقية عن طريق الاختيار وتكون بعد التسجيل في قائمة التأهيل للموظفين الحائزين على أقدميه المطلوبة والخبرة المهنية الكافية حسب المنشور رقم 86 المؤرخ في 0 مارس 2001 والمحدد لكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى¹

4- الترقية بعد تكوين متخصص: وتكون الترقية في هذا النوع بعد مزاولة تكوين متخصص في إحدى المراكز أو المدارس التكوينية المتخصصة.

الفرع الثاني: إجراءات التوظيف

بعد إختيار المؤسسة لنمط التوظيف عليها بإتباع قواعد وإجراءات التوظيف لتضمن الشفافية وتحمس مبادئ التوظيف.

صدر المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 والمتعلق بتحديد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية وإجراءاتها² وعملا بإحكامه لاسيما المادة 36 من صدرت التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم 12-194 الذي يهدف إلى إضفاء مرونة على إجراءات تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفي ظل هد التعليمه سنتطرق لإلى لإجراءات التوظيف بالتفصيل.

1- إعداد مقرر توزيع المناصب المالية الشاغرة حسب المادة 34 من المرسوم 12-194 السالف الذكر لا يمكن فتح أي مسابقة توظيف أو ترقية في غياب المناصب المالية بعد إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية وقبل تأشيره من طرف مصالح الوظيفة العامة على الإدارة في حالة وجود مناصب مالية شاغرة خلال السنة المالية إعداد مقرر توزيع المناصب المالية توضح فيه عدد المناصب المالية المفتوحة لتوظيف مع تحديد نمط التوظيف ويجب تبليغه للمصالح الوظيفة العمومية في أجل 10 أيام من إمضائه³.

2- فتح المسابقات أو الامتحانات والفحوص المهنية ويتم الفتح عن طريق إعداد مقرر أو قرار فتح المسابقة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية ويجب أن يتضمن تحديد رتبة المنصب المراد التوظيف فيه مع عدد المناصب المالية وتحديد نمط التوظيف وشروط التوظيف وأجاله... (انظر الملحق 1)

¹ سعد لقيب، التوظيف في القانون الأساسي العام بالوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر باتنة، العدد 22، ص 22.

² المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، والمتعلق بتحديد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية وإجراءاتها، جريدة رسمية رقم 26 صادر بتاريخ 03 ماي 2015، ص 10.

³ التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم 12/194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، ص 03.

و تطبيقا لحكام المادة 11 من مرسوم 12-194 على الإدارة ضرورة تبليغ مصالح مفتشية الوظيفة العامة بمقرر في أجل 05 أيام عمل من تاريخ توقيعه من أجل إبداء رأي المطابقة و يبلغ مرفق بجدول إرسال وعلى هذه الاخيرة الرد في أجل 07 أيام من تاريخ إستلامه وفي حالة عدم الرد في هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا¹.

3-الإشهار والإعلان: بعد الحصول على رأي المطابقة من مصالح مفتشية الوظيفة العامة وجب على الإدارة المعنية إشهار المقرر في الصحافة المكتوبة أو عن طريق الإلصاق وعبر الأنترنت في الموقع الكتروني للمديرية العامة للوظيف العمومي² وذلك في أجل سبعة أيام من تاريخ الحصول على المطابقة و وذلك عملا بأحكام المادة 12 من المرسوم 194/12 السالف الذكر ويتم الأشهار وفق طريقتين بالنسبة لرتب المصنفة من 10 وما فوق يجب الإشهار في جريدتين وطنيتين واحد باللغة العربية والثانية باللغة الفرنسية وبعد صدور الإعلان في أول جريدة وجب نشره في الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للوظيف العمومي، أما الرتب أقل من صنف 10 وجب إلصاق الإعلان بوكالة التشغيل ومقر المؤسسة أو وسيلة أخرى.

4-إستقبال ملفات المرشحين ودراستها : تستقبل الإدارة ملفات الترشح طيلة فترة إيداع والمدة المحددة في مقرر الفتح وتسجل حسب الترتيب الزمن لاستلامها في دفتر خاص يفتح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية ويجب أن يؤشر ويرقم من طرف الإدارة³.

وبخصوص آجال التسجيلات فإنها تنطلق ابتداء من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق وتمتد إلى 15 يوم على الأقل و30 يوم على الأكثر وهذا حسب ما جاء في مقرر الفتح.

وبعد إنتهاء آجال المسابقة تقوم لجنة التقنية لانتقاء المترشحين للمسابقة والمتكونة من السلطة التي لها صلاحية التعيين: رئيسا.

- ممثلين لسلطة أو المؤسسة تابعين للإدارة.

- ممثلين منتخبين من لجنة متساوية الأعضاء إزاء السلك أو الرتبة.

ويجب أن تتم عملية إنتقاء الملفات ودراستها في أجل لا يتعدى 10 أيام من تاريخ غلق المسابقة و يترتب عل ذلك إعداد محضر (أنظر ملحق 2) يتضمن القائمة الإسمية للمقبولين للمشاركة والثانية قائمة المرفوضين مع تبيان سبب

¹ التعليم رقم 01، مرجع سابق، ص6.

² عمار بوضيف، مرجع سابق، ص102.

³ العليمة رقم 01، مرجع سابق، فقرة 7، ص9.

الرفض ويبلغ إلى مصالح مفتشية الوظيفة العامة مرفق بنسخة من أول إشهار لمسابقة في أجل 015 يوم عمل إبتداء من غلق التسجيلات¹ كما يجب إعلام المترشحين غير مقبولة ملفاتهم وعن سبب الرفض وفق الطرق المحددة نص المادة 12 من المرسوم 14/12 سالف الذكر أنه يمكن للأشخاص المرفوضة ملفاتهم تقديم طعن لدى الجهة المؤسسة الإدارية والتي بدورها ملزمة بالرد عليه قبل 05 أيام عن تاريخ إجراء المسابقة

يترتب بعد دراسة الطعون إعداد محضر إضافي لقائمة المرشحين المقبولين وكذا المترشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائي امع درك سبب الرفض وضرورة تبليغها لمصالح الوظيفة العامة

5- إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية: بغية التخفيف من عبء تنقل المرشحين لمسابقات والفحوص المهنية نصت الفقرة 1 من المادة 6 من المرسوم 194/12 سالف الذكر على وجوب إجراء المسابقة على مستوى إقليم الولاية التي يوجد به المنصب المطلوب شغله²

5-1 إجراء المسابقات على أساس الشهادة: بالنسبة لهذا النوع من التوظيف تقوم المؤسسة بنفسها بدراسة وتنقيط ملفات المرشحين وفق معايير منشور 07 المؤرخ في 28/04/2011 سالف الذكر أما في ما يخص لجنة المقابلة فيتم إنشائها بموجب مقرر ممضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ويجب ان تتكون من سلطة التعيين رئيسا وعضوين ينتميان إلى رتبة أعلى المعنية بالتوظيف ومن نفس السلك وفي حالة عدم جود هذه الرتبة يمكن الاستعانة بنفس الرتبة ويشغلون مناصب عليا ويجب تبليغ مصالح مفتشية الوظيفة العامة³

5-2 إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية يعهد تنظيم إجراء المسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من مرسوم النفيدي 12-194 ويجب أن تضمن المؤسسات العمومية التي يمكن تأهيلها كمركز امتحان تكويننا أو تعليما في التخصص ومن مستوى يعادل على الأقل مستوى الشهادة أو المؤهل المشترك للالتحاق بالرتبة المطلوب شغلها

أجال إنهاء المسابقات التوظيف: طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 سالف الذكر بنص على أنه يجب استكمال مسابقات التوظيف في أجل أربعة أشهر من تاريخ الحصول على المطابقة ويمكن تمديدها بشهر واحد بمقرر من الوزير الوصي

¹تعلية رقم 01، نفس المرجع، فقرة 9، ص ص 11-12.

²تعلية رقم 01، مصدر سابق، فقرة 10 ص 13.

³تعلية رقم 01، فقرة 10، ص ص 13-14.

6- إعلان النتائج: فيما يخص إعلان النتائج النهائية فيختلف الأمر قليلا فيما إذا كانت مسابقة على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة.

- إعلان النتائج النهائية لمسابقات على أساس الاختبار والامتحانات والفحوص النهائية: طبقا للأحكام المادة 26 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر يعتبر ناجحا في المسابقة على أساس الإختبار والفحوص المهنية فقط المرشحون الحاصلين على معدل عام يساوي أو يفوق 10 دون نقطة الإقصائية.

تحدد قائمة المرشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية.....رئيسا
- مسؤول مؤسسة مركز الإمتحان.....عضوا
- مصححين اثنين (02) للاختبارات المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهنيين¹

- إعلان النتائج النهائية لمسابقة على أساس الشهادة: طبقا لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 سالف ذكر تعد قائمة المرشحين المقبولين نهائيا في المسابقة على أساس الشهادة حسب درجة الإستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة لجنة تتكون من:

1- سلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا.

2- ممثل منتخب من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة.

3- عضو من لجنة المقابلة أو الانتقاء.

7- إعداد قوائم الاحتياط وصلاحيتها: وذلك ف حالة عدم الالتحاق الناجحين بمناصب تعيينهم في أجل شهر من تبليغ قرار التعيين يستبدلون بالناجحين الاحتياط وتعد قوائم الاحتياط حسب درجة الاستحقاق².

8- إشهار وتبليغ قوائم القبول النهائي وكذا قوائم الاحتياط: بعد إعداد محضر النجاح النهائي تقوم الإدارة بنشره وإصاقه على مستوى مقرات الإدارة المعنية.

كما يجب تبليغ هذه المحاضر في أجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها³.

¹ تعليمة رقم 01، نفس المرجع، ص، 15، 14، 17.

² المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

³ المادة 29 من المرسوم 12-194 مصدر نفسه .

المبحث الثاني: طبيعة العلاقة الوظيفية

لقد اختلف الفكر والفقهاء في القديم في تحديد طبيعة العلاقة الموظف بالإدارة فمنهم من كان يرى أنها رابطة تعاقدية من قانون الخاص تعتمد على الاتفاق والعقد ومنهم من يرى أنها رابطة تعاقدية من القانون العام قابلة لتعديل من طرف الدولة غير أن هذه الآراء انتقدت من طرف الفقهاء واعتبر القضاء والفقهاء بأنها علاقة تنظيمية قانونية ولتوضيح ذلك لقد قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب الأول نوضح مبررات أصحاب رأي علاقة عقدية تابعة للقانون الخاص والمطلب الثاني مبررات علاقة عقدية تابعة القانون العام أما المطلب الثالث فتضمن رأي المشرع والقضاء الفرنسي والجزائري واعتبارها علاقة تنظيمية

المطلب الأول: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص

لقد أتجه الفقهاء والقضاء في فرنسا في بداية القرن 19 إلى تكييف علاقة الموظف بالإدارة بأنها علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص مستخدمين في تبريرهم إلى كون قانون المدني السائد في تلك الفترة وشبهت هذه العلاقة بثلاثة عقود سوف نتطرق لها في ثلاثة فروع كتابي

الفرع الأول: عقد وكالة

وتتمثل في أن الموظف يقبل بمنصب العمل المعين فيه مقابل موافقة الإدارة على التحاقه بالوظيفة وأداء الخدمة المحددة له وأن العمل المكلف به عملا قانونيا .

إلا أن العديد من الفقهاء انتقدوا هذا الرأي كون أن العقد يشترط لإبرامه إرادتي القبول والإيجاب وإجراء مفاوضات على شروط وبنود العقد وهذا غير موجود في علاقة الموظف بالدولة¹.

إضافة إلى كون العقد شريعة المتعاقدين وفقا لأحكام القانون الخاص فإن العقد لا يمكن تعديله إلا بموافقة الطرفين، لكن يجوز للإدارة تعديل أحكامها بإرادتها فقط وذلك بحجة السير الحسن للمرفق العام وبدون اعتراض من الموظف² و نظرا لهذه الانتقادات حاءات فكرة العقد المدني .

¹ سعيد مقد م، مرجع سابق، ص77.

² محمد يوسف المعداوي دار النهضة العربية دراسة في الوظيفة العامة وفي التنظيم المقارن و التشريع الجزائري ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر

1988 ص 37 .

الفرع الثاني: عقد المدني

« ومفادها أن هناك تقابل في الإرادة ينتج عنه علاقة وظيفية بين كل من الموظف والإدارة تقوم على أساس عقد إيجار أشخاص إذا كان عملهم ماديا *contratdelouage* أو على أساس عقد خدمات *contratdeservice* إذا كان الموظف يؤدي خدمات معينة لصالح الإدارة التي يعمل بها»¹.

اي أنها عقد مدني مبرم بين طرف الإدارة و الطرف الثاني الموظف يلتزم فيه الموظف بتقديم خدمة لقاء قيام الدولة بتقديم الأجر وما تفق عنه بهدف تحقيق المصلحة العامة وتكيف هذه العلاقة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص باعتبار أن العقد يتم بمفاوضات بين الموظف و الدولة بهدف تحديد مضمون العقد من حيث موضوعه وشروطه وأثاره².

-وإذا سلمنا بهذه النظرية فإنها ترتب نتائج التالية :

1-اعتبار قرار التعيين عقد مبرم بين الموظف و الإدارة.

2-خضوع العقد لمبدأ " العقد شريعة المتعاقدين ".

3-وجود الموظف في مركز شخصي ذاتي مستمد من العقد الذي ابرمه مع الإدارة³.

إلا أن هذه النظرية كسابقتها وجهت لها انتقادات من طرف الفقهاء وذلك من جانبين :

1- من الجانب الشكلي:

-إبرام عقد مدني يحتاج لتشاور ومفاوضات وهذا لا يوجد في قرارات تعين الموظف العام و لا في إجراءات تعيينه.

-العقد يقتضي الحقوق و الواجبات محددة بينما قرار التعيين لا يتضمن الحقوق و الواجبات وتنفرد الإدارة بإصدارها وفق قوانينها.

- كما أن الأخذ بفكرة العقد المدني تمس المصلحة العامة لما في ذلك من تعريض الوظيفة العامة للاستغلال و المساواة⁴

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق ص 78 .

² أحمد رسلان ، وسيط في القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1997، ص94.

³ سعيد مقدم، المرجع السابق ص 78.

⁴ بدري مباركة مرجع سابق ، ص56.

1- من هنا لا يمكن للموظف وقف قرار التعيين أن يحتج بالعقد لانتفاء الشروط الشكلية فيه¹.

2- من الجانب الموضوعي :

3- إن التعديل و التغيير في العقد يتم بموافقة الطرفين وفق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين

في حين نجد أن الإدارة تستطيع إدخال تعديلات على مركز الموظف دون الرجوع إلى إرادته واستشارته استناداً لمبدأ ضرورة حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد ومبدأ ضرورة المصلحة الإدارية²

يخضع العقد لمبدأ نسبية أثاره التي تقتصر على طرفية لكن في مجال الوظيفة العامة قد يتعدى أطراف أخرى في حال إخلال الموظف بواجباته بمسؤولية إلتجاه الأفراد الذين ليسوا طرفاً في العقد³ ومع هذه الانتقادات نادى الفقه بنظرية عقد الإذعان .

الفرع الثالث : نظرية عقد الإذعان

يعرف عقد الإذعان أنه عقد يقبل فيه أ حد الطرفين كامل شروط والبنود دون أن يكون له الحق في تعديلها. إذ يرى أنصار هذه النظرية أن الموظف يرتبط بالدولة بعقد تكون فيه كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين وتطابق في إرادتهما⁴.

فإرادة الموظف في هذه الحالة تكون في حرية قراره لانتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية وعند قبوله من طرف الإدارة يترتب عليه الالتزام بالأنظمة القانونية التي تفرضها الدولة بموجب تنظيماتها وقوانينها والملاحظ هنا أن هذه النظرية أقرب نوعاً ما للعلاقة الوظيفية ولقد سادت هذه النظرية في الدول الأنجلوسكسونية إلا أنها لم تسلم من انتقادات حسب الأستاذ سعيد المقدم إذ يرى:

1- إنكار صفة العقد على نظرية عقد الإذعان التي تعتبرها بمثابة قانون أو نظام يترتب مراكز قانونية أو نظامية باعتبار أن الوظائف العمومية لا تعتبر خدمة تمنح بشروط متساوية للمرشحين وإنما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عاتق شاغلها حقوق وواجبات قانونية تسيرهم كما تسير المرافق العامة التي يمارسون مهامهم على مستواها.

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ع ص 79 .

² سعيد مقدم ، نفس المرجع ونفس الصفحة.

³ بدري مباركة، نفس سابق، ص 56 .

سعيد مقدم، نفس سابق، ص 80.

2- عقد الإذعان يتعلق باحتكار قانوني أفعلي لسلع والخدمات التي يقع عليها أما الوظيفة فليست سلعة أو بضاعة تعطى بشروط متساوية للجميع .

3- عقود الإذعان ليست كلها من النظام العام أد لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق¹ .

المطلب الثاني : رابطة من روابط القانون العام

بعد فشل نظرية القانون الخاص جاءت نظرية رابطة من روابط القانون العام ومفادها أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة عقدية من عقود قانون العام قابلة لتعديل من طرف الدولة لتحقيق المصلحة العامة وتعتبر عقد من عقود القانون العام على اعتبار أن هذه العقود تخول للإدارة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها لتحقيق المصلحة العامة إذ أن هذا العقد يهدف إلى حسن سير المرفق العام فإنه يكون قابل لتعديل من قبل الدولة لا تنقيد الدولة بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين .

وباعتباره عقد إداري يمنح للإدارة سلطات واسعة تتمثل في سلطة الرقابة والتوجيه و سلطة توقيع الجزاءات على المتعاقد معها سلطة تعديل العقد وإنهاءه قصد تحقيق المصلحة العامة²

ففكرة تكييف علاقة الموظف بالإدارة لقيت صدى كبير من قبل مجلس دولة الفرنسي وذلك عن طريق رفض قرار إضراب أعوان الدولة بحجة احترام مبدأ استمرارية المرفق العام³

وكسابقتها لقيت هذه النظرية انتقادات من طرف الفقهاء تتمثل فيما يلي:

-لا يتضمن إجراءات ومقومات التعاقد لا من حيث عناصره الشكلية ولا من حيث الموضوع.

-لا تملك السلطة الإدارية الحق في تعديل العقد الإداري في أي وقت وإنما تكون بنشأة ظروف جديدة تقتضي إجراء هذا التعديل وتعويض المتعاقد معها وأن يكون هذا التعديل في حدود معينة حتى لا يحدث خلل في التوازن المالي للعقد⁴ كما أن العلاقة التي نشأ بين الموظف والإدارة تنشأ بموجب قرار تعيين وليس عقد .

من خلال ما سبق نستنتج أن العلاقة الموظف بالإدارة ليس عقد يحكمها القانون الخاص أو عقد يحكمه القانون العام وإن وجد بعض العقود الوظيفية بالنسبة للأعوان المتعاقدين في إطار القانون العام ولكنه يتم التعيين فيها

¹ سعيد مقدم ،مرجع سابق، ص 80-81 .

² بدري مباركة، مرجع سابق، ص 37 .

³ سعيد مقدم ، نفس المرجع، ص 81.

⁴ سعيد مقدم ،مرجع سابق، ص 81 .

بموجب عقد لكنها ألغيت وصار تعيين المتعاقد بموجب مقرر تعين برغم من عدم اعتبارهم موظفين وذلك لعدم توفر شروط الموظف عليهم المنصوص عليها في الأمر 06-03 التي سنتطرق لها لاحقا .

المطلب الثالث: رأي المشرع والقضاء الفرنسي والمشرع الجزائري (نظرية تنظيمية)

تأثر المشرع الفرنسي و الجزائري الانتقادات التي وجهت للنظريات السابقة وعجزها عن الوفاء بحاجات المرافق العامة وسيرها المنتظم واعتمدوا على علاقة الموظف بالإدارة على أنها تنظيمية وهذا ما سنتطرق له في الفروع التالية .

الفرع الأول : موقف المشرع والقضاء الفرنسي

إن موقف المشرع الفرنسي من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة حيث اعترف المشرع الفرنسي بحق الإضراب استنادا إلى الفقرة 07 من الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 04 أكتوبر 1958 التي تنص على أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين و النصوص التنظيمية التي تحكمه¹ .

من هذا نلاحظ أن المشرع الفرنسي قد أقر حق الإضراب كحق دستوري يمارس وفق حدود بهدف دفاع عن مصالح الموظفين دون المساس بالمصلحة العامة لدولة وقد كان المشرع الفرنسي الأثر الكبير في بلورة تكييف علاقة الموظف بالإدارة بأنها تنظيمية وقانونية على أساسها أصبح للموظف مركز قانوني يستمد حقوقه وواجباته وفق التنظيم والنصوص التشريعية² .

وهذا ما أكدته صراحة في المادة الخامسة من قانون الوظيفة العامة الصادرة بتاريخ 19 أكتوبر 1946 حيث اعتبر أن الموظف يوجد في علاقة بالإدارة في مركز تنظيمي وهو نفس ما أكدت عليه المادة الخاصة من الأمر 04 فبراير 1959³

● موقف القضاء الفرنسي:

لقد كان موقف القضاء الفرنسي سابقا اعتبار علاقة الموظف بالإدارة من روابط القانون العام وذلك على أساس رفض الإضراب من طرف أعوان الإدارة واعتباره وضع أنفسهم خارج تطبيق القوانين والأنظمة الموضوعية⁴ .

¹ بدري مباركة، مرجع سابق، ص 39.

² سعيد مقدم، مرجع نفسه، ص 85 .

³ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 85.

⁴ سعيد مقدم، نفس المرجع، ص 82 .

كما حدث في قضية وينكل (winckell) مجلس الدولة 1909 على اثر قيام السيد وينكل عن العمل الذي كان يشغله لدى مصالح البريد و المواصلات في فرنسا ،حيث قامت مصالح البريد بفرنسا بعزله بتاريخ 1909/05/10 هو ومجموعة من زملائه بحجة ترك الوظيفة غير أن السيد وينكل قدم دعوى إلغاء قرار العزل بحجة أن علاقته مع الإدارة تنظيمية و أنه لم يتمكن من الإطلاع على ملفه التأديبي بموجب المادة 65 من قانون 1905/04/22 المتعلق بالإجراءات التأديبية للموظف¹.

وفي نهاية تعرض مجلس الدولة في خلاصة مداواته بأن أعوان الدولة لا يخضعون بشأن حق ممارسة الإضراب إلى نفس الأحكام التي يخضع لها القطاع الخاص بينما هم يخضعون لقانون العام وعليه فقيامهم بالإضراب كان سببا كافيا لإنهاء علاقة العمل.

وعاد مجلس دولة بتاريخ 22 أكتوبر 1937 وأكد نفي الفكرة في حكم قضية مينير Miniar اعتبارا لإضراب عمل غير مشروع طالما يلحق ضرر بسير المرفق العام.

ولم يبقى مجلس دولة الفرنسي على رأيه السابق في قضية «دوهان» التي تبنته سابقاها ومتعلق بالإضراب وإصدار حكم بتاريخ 1950/07/07 مخالف للأحكام السابقة وجاء فيه بأن علاقة الموظف بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية وان قرار العزل لا يكون إلا بسبب تأديبي².

وعليه فقضاء الفرنسي يعتمد نظرية القانونية التنظيمية في علاقة الموظف بالإدارة.

• موقف المشرع الجزائري:

موقف المشرع الجزائري انتهج المشرع الجزائري نهج مشرع الفرنسي بسبب الاستعمار و الموقف القانوني بعد الاستقلال وذلك بهدف ضمان استمرارية الوظيفة وكذلك تقديم ضمانات الاستقرار للموظف حيث خضعت الوظيفة قبل قانون 1966 للقانون الفرنسي الذي أصدرته 1959 حيث تم تمديد أحكامه بموجب المرسوم صادر في 1966/03/20 إذ كان الموظفون العموميون في الجزائر في علاقة تنظيمية ولائحية مع الإدارة³ حيث نصت المادة 6 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن

¹ محمد الأحسن النظام القانوني لتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ،دكتورة جامعة أبي بكر بلقايد كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم تلمسان 2015-2016 ص51 القانون العام.

² سعيد مقدم مرجع سابق ص 83-84.

³ محمد الأحسن نفس المرجع ص54.

يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية¹ وأكد نفي الأتجاه في المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية في المادة الخامسة حيث نص مادة 05 « تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف وتكون حينئذ في وضعية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة. »²

وأكدته آخر قانون للوظيفة العمومية في الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 حيث نص في 07 « على أن يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية استثنائية وتنظيمية »³

ومن هنا نستنتج علاقة الموظف بالإدارة الجزائرية علاقة تنظيمية قانونية على العموم، وهدف من ذلك تثبيت موظفي الإدارة العمومية ومنحهم ضمانات استمرارية وظائفهم باعتبار أن الترقية في النظام التعاقدى صعبة جدا وان هيكل الوظيفة العمومية يحتاج إلى تخصص قوي في المهام وهو الهدف الذي لا يتحقق إلا في نظام الاعتراف القائم على فكرة العلاقة التنظيمية القانونية ما يضمن السير المرفق العام⁴ إلا أن المشرع الجزائري لم يستغني عن نظام التعاقد فوظيفة العامة في نظام الجزائري مهنة تتميز بالدوام والاستقرار وتخضع لقانون مخصوص مستقل بقواعده عن قانون الخاص وهو الأساس العام للوظيفة العامة الأمر 06-03⁵

إلا أن المشرع الجزائري لجأ إلى نظام التعاقد وذلك كاستثناء وللحاجة الماسة إليه حيث نص عليه في الأمر 06-03 السالف الذي في الفصل الرابع لأنظمة القانونية الأخرى حيث حدد مناصب الشغل (مراتب) التي تخضع إلى هذا النظام إذ اخضع بعقد مناصب العمل لأول مرة إلى النظام التعاقد بصفة أصلية و المتمثلة في مناصب الشغل المتضمنة نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارة العمومية المادة (01/19) مع بقاء احتفاظ الموظفين الذين يشتغلون هذه المناصب بصفته موظف عند تاريخ نشر الأمر 06-03 (المادة 23)⁶.

وقد نصت المادة 20 من الأمر 06-03 على الحالات الاستثنائية التي يمكن للإدارة اللجوء إلى التعاقد (يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى التوظيف أعوان متعاقد في مناصب الشغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

¹ مرسوم رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الجريدة رسمية رقم 46.

³ مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 ماي 1983 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمهام المؤسسات والإدارة العمومية الجريدة الرسمية رقم 3-³ الأمر 06-03/مصدر سابق.

⁴ بدري مباركة، مرجع سابق، ص 45.

⁵ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري طبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر 1988، ص 31.

⁶ بدري مباركة، مرجع سابق ص 45.

في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل)، أما المادة 21 نصت على ما يلي (يمكن اللجوء، بصفة إستثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادة 19 و20 أعلاه في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقتا).

ويتم التوظيف فئة الأعوان المتعاقدين وفق حاجيات المؤسسات والإدارات العمومية وحسب الحالة المهنية إما عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة و بالتوقيت الكامل أو الجزئي وبدون اكتساب صفة الموظف (الترسيم) وتخضع هذه الفئة من الموظفين للمرسوم 07-308 الصادرة بتاريخ 29/09/2007 المحدد لقياسات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم حيث يتم تعيينهم في مناصب يكون بموجب عقد مكتوب ويتضمن الحقوق و الواجبات كما تتضمن نظام التأديبي للعون المتعاقد وحالات انتهاء علاقة العمل بينه وبين الإدارة المستخدمة¹.

¹ بدري مباركة، مرجع سابق، ص 46 .

المبحث الثالث: آثار العلاقة الوظيفية

بعدما تطرقنا لمفهوم التوظيف وطبيعة العلاقة الوظيفية التي كانت تنظيمية قانونية لا بد أن نتطرق إلى الآثار المترتبة بعد عملية التوظيف والمتمثلة في اكتساب المترشح للقب موظف عمومي ويصبح موظف متربص غير مرسوم، وما لديه من حقوق مثل الراتب والتعويضات العطل وما عليه من واجبات و هذا ما سنتطرق له في هذا المبحث إذ قسمناه إلى ثلاث مطالب وهي شروط إكتساب صفة الموظف ثم نتطرق إلى المطلب الثاني ضمانات و حقوق الموظف والثالث واجبات الموظف.

المطلب الأول: شروط إكتساب صفة الموظف

بعد إعلان النتائج مسابقة التوظيف يستند المترشح من طرف الإدارة من أجل تعيينه بصفة متربص في الرتبة ولا يكتسب هذه الصفة الموظف وفق للمادة الرابعة من ق.و.ع لعام 2006، إلا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري.¹ حيث جاء نص المادة الرابعة "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"².

من نص هذه المادة سنتطرق في إلى شروط اكتساب صفة الموظف في ثلاثة فروع الفرع الأول التعيين في وظيفة عمومية دائمة (إعداد قرار التعيين) والفرع الثاني الترسيم في إحدى الرتب السلم الإداري. والفرع الثالث الإنتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية.

الفرع الأول: التعيين في وظيفة عمومية دائمة وبصفة متربص

يعرف التعيين بمفهوم التسمية ويعني الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة وهو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة على المنصب الإداري كعناصر ضرورية لإثبات الإنتماء إلى الوظيفة العمومية واكتساب الصفة كما أنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بمبدأ استمرارية المرفق العام.³

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 207.

² الأمر 03-06 مصدر سابق، ص 04.

³ سعيد مقدم، نفس المرجع، ص 208.

ويعرف التعيين أيضا بأنه انتماء المرشح الناجح الذي تم توظيفه إلى إحدى الرتب بصفة متربص قصد شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية.¹

حيث يعتبر التعيين أداة قانونية لإلحاق المترشح بمنصبه الوظيفي ويتم التعيين بموجب قرار إداري مستوفي لكافة الشروط القانونية.

حيث تنص المادة 1/83 من الأمر 03/06 "3 يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للتوظيف العمومية بصفة متربص."² كما تنص المادة 1/30 من مرسوم تنفيذي رقم 12/ 194 السالف الذكر. " يعين المترشحون الناجحون نهائيا في المسابقات والامتحانات أو الفحوص المهنية حسب الحالة إما بصفة متربصين وإما تتم ترقيتهم في الرتبة الأعلى أو يقبلون للالتحاق بتكوين متخصص."³

وصلاحيّة التعيين الموظفين تعود إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها و هذا ما نصت هذا المادة 95 من الأمر 06-03.

كما تبين المادة 96 من نص الأمر على أن يبلغ الموظف بكل قرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية مع نشر جميع قرارات المتعلقة بالحياة المهنية للموظف في النشرة الرسمية.⁴

ومن هنا يمكننا أن نعرف التعيين أنه إجراء إداري تتخذه الإدارة العمومية من أجل إتمام عملية التوظيف بإعطاء المرشح الناجح المنصب المالي الذي تنافس من أجله ويكون ذلك بعد استدعائه وإمضاء محضر التنصيب في الرتبة المخصصة له على أن يكون لمدة سنة كاملة في فترة تجريبية تحت رقابة الإدارة.

وكشروط للتعيين في الوظيفة العمومية موافقة المعني لأن الموظف كمؤتمن على مصالح الدولة يساهم في المرفق العام دون إكراه أو إذعان وهو مبدأ كرسته أحكام المادة 27 من المرسوم رقم 59-85 في سالف الذكر بنصها على أنه يتعين على أي عامل جديد التعيين أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه أو نقل إليه، وعدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين يعتبر خطأ جسيما قد يؤدي إلى التسريح.⁵

¹ بدري مباركة مرجع سابق، ص 64.

² الأمر 03/06 مصدر سابق، ص 9.

³ المرسوم التنفيذي رقم 194/12، مصدر سابق، الصفحة 15.

⁴ الأمر 06/06، مصدر سابق، ص 10.

⁵ سعيد مقدم مرجع سابق، ص 209.

فترة التربص (مدة التربص): تعتبر فترة التربص فترة تدريبية تهدف إلى تقييم المؤهلات المهنية خلال هذه الفترة حيث يوضع تحت الملاحظة والرقابة خلال ممارسته الفعلية للمهام المنوطة به، وذلك للتأكد بصفة نهائية وقاطعة من مدى صلاحيته للوظيفة التي يشغلها.¹ وبالنسبة لمدة فترة التربص نص المرسوم 59/85 في المادة 40 منه على أن تحدد فترة التجريبية للمتربصين وفق قوانين الخاصة والتنظيمات المعمول بها² وعليه المشرع لم يحدد مدة التربص حتى صدور المرسوم التنفيذي 224/89 بتاريخ 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 07 تنص على أنه " عملا بأحكام المادتين في 40-41 من مرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 213 مارس سنة 1985 المذكور أعلاه بنصه يخضع المتربصون لفترة تجريبية تحدد على النحو التالي:

- 03 أشهر للعمال الذين مناصب مصنفة في الأصناف من 01 إلى 9.
- 06 أشهر للعمال الذين يشغلون مناصب مصنفة الأصناف من 10 إلى 13.
- 09 أشهر للعمال الذين يشغلون مناصب مصنفة الأصناف من 14 إلى 20.

يتوقف تثبيت الموظفين على تسجيلهم في قائمة التأهيل التي تضبطها بناء على تقرير مسبق من المسؤول السلمي. لجنة تحدد صلاحياتها وتنظيمها وعلها وفق التنظيم المعمول به².

وبعد صدور الأمر 03-06 سالف الذكر تم توحيد مدة التربص في جميع الرتب سنة كاملة وفق نص المادة 84 من ق و ع، وتعتبر فترة التربص القانونية فترة خدمة فعلية وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية لترقية في الرتبة والدرجات والتقاعد³، ويتمتع بنفس الحقوق والواجبات مع مراعاة أحكام القانون الأساسي⁴.

ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار ما وردا في الأمر 03/06 /ق.و.ع حيث لا يمكن نقله او وضعه في وضعية الإنتداب أو وضعية الإحالة على الاستيداع. كما لا يمكنه ان ينتخب في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة

¹ بدري مباركة، مرجع سابق، ص 65.

² المرسوم التنفيذي 224/89 بتاريخ 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال والمؤسسات والإدارات الحكومية المادة 40 جريدة رسمية عدد 51 الصادر بتاريخ 05 ديسمبر 1989.

³ سعهيدي مقدم، ع مرجع سابق، ص 209.

⁴ المادة 87 من الأمر 03-06-السالف الذكر، ص 9.

الطعن أو لجنة تقنية. إلا أنه يمكنه أن يشارك في انتخاب ممثلي الموظفين الذين ينتمون لرتبة أو السلك الذي يسعى لترسيمه وهذا ما نص عليه المواد 87-88-89 من نفس الأمر¹.

• استنادات الواردة على فترة التمرين:

1- نص المشرع استنادا على امكانية النص في القوانين الأساسية الخاصة على الترسيم المباشر في الرتبة نظرا لمؤهلات العالية المطلوبة ولدواعي علميه و عملية ودالك حسب ما تنص عليه المادة 2/83 من قانون ق.و.ع مثل بعض الأسلاك الطبية الجامعية.

2- كما يعفى من التربص الموظف الذي تمت ترقيته في الرتبة بعد الانتقال من رتبة الى رتبة أعلى في نفس السلك الأعلى مباشرة وهذا ما تنص عليه المادة 108 من ق.و.ع .

3- إعفاء الموظفين الذين تم تعيينهم في وظائف ومناصب عليا من فترة التربص².

الفرع الثاني: الترسيم

لقد عرف الفقه الترسيم على انه اجراء قانوني يدمج العون العمومي بصفة نهائية في سلك من أسلاك التدرج على مستوى الإدارة العمومية³.

ويعتبر عملية قانونية تأتي بعد عملية التعيين و التي يتأكد من خلالها ديمومة الوظيفة وبمقتضاها يتم ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية حيث يصبح خاضع لأحكام ق.و.ع المطبق على الموظفين الموجودين في علاقة تنظيمية قانونية⁴ كدور الترسيم نصت عليه م 4 من ق.و.ع سالف الذكر .

1- اجراءات الترسيم:

1-1- إعداد تقرير خاص بالموظف المتربص: يقوم الرئيس الإداري المباشر بإعداد تقرير يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها وهو ما يسمى بتقرير نهاية التربص.

¹ بدري مباركة، المرجع سابق، ص 65 .

² سعيد مقدم مرجع سابق، ص 210

³ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 105.

⁴ سعيد مقدم ، نفس المرجع ، ص 215.

1-2- تسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة: تقوم الإدارة بإعداد قائمة اسمية للموظفين المؤهلين من الأعوان لترسيم¹.

3- عرض ملف الترسيم على لجنة متساوية الأعضاء المشكلة من عدد متساوية من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة
 1-3 عرض ملف الترسيم على اللجنة متساوية الأعضاء²: تجتمع اللجنة متساوية الأعضاء المشكلة من عدد متساوية من ممثلي الموظفين المنتخبين ومثلي الإدارة ويرأسها سلطة التي لها صلاحية التعيين من دراسة ملفات الترسيم أو التثبيت في الوظيفة حيث تقوم بالإطلاع على كشف نهاية التبرص والدي على ضوئه يتم البت سواء بتبرسيم العون ويكتسب صفة الموظف الدائم، أو بتمديد فترة تبرصه لفترة ماثلة اي السنة الثانية ولمرة واحدة فقط، أبو بتسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض³

1-4 إعداد مقرر الترسيم: تقوم الإدارة بناء على قرار اللجنة متساوية الأعضاء بإعداد مقرر ترسيم العون و، ويبدأ تاريخ الترسيم سنة كاملة بع التعيين ويودع لدى مصالح الرقابة المالية مرفق بملف متكون من كشف نهاية التبرص ومحضر اجتماع اللجنة متساوية الأعضاء ونسخة من مقرر التعيين ووثيقة التزام، وبعد تأشيرته من طرف مصالح الرقابة المالية يمضى ويسجل ويبلغ لمصالح الوظيفة العامة في أجل عشرة أيام من يوم إمضائه وذلك بهدف الرقابة البعدية

الفرع الثالث: الانتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية

لم ينص مشروع الجزائري صراحة على هذا الشرط في أحكام ق و ع ، كما نص في 01 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 السالف الذكر والمادة 3 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر ولكن يعتبر تحصيل حاصل استنادا للأحكام المادة 02 من الأمر 03-06 المحددة لنطاق أو مجال تطبيق ق و ع عندما أشار أنه يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية باستثناء القضاة والمستخدموا المدنيون لدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان⁴.

بمعنى أن المرشح لترسيم يجب أن يكون موظفا في إحدى قطاعات الوظيفة من مؤسسات وإدارات عامة .

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 216.

² المادة 86، من الأمر 03-06، الصفحة 9.

³ المادة 85 من الأمر 03-06، الصفحة 9 .

⁴ سعيد مقدم ، نفس المرجع ، ص 218.

المطلب الثاني: ضمانات وحقوق الموظف

من الآثار المترتبة على إنعقاد العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة تمتع الموظف لمجموعة من الضمانات والحقوق وقد تناول المشرع الجزائري أهم هدة الضمانات والحقوق في الفصل الأول تحت عنوان الضمانات وحقوق الموظف في المواد من 26 إلى 39 وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب على فرعين الفرع الأول الضمانات والتاني الحقوق

الفرع الأول: الضمانات

نص الأمر 03/06 على مجموعة من الضمانات وتمثل فيما يلي:

1- حرية الرأي: وهذا ما نصت عليه المادة 26 من ق و ع وهذه الحرية عامة ومكرسة بموجب الدستور المادة 36¹ ومفاد هذا المبدأ انه لا يجوز ان يكون الموظف سواء بمناسبة توظيفه أو أثناء مساره المهني محل أي تمييز قائم على خياراته السياسية أو الدينية فهو ليس مجرد آلية مسخرة لخدمة السلطة فالتزامه تجاه الوظيفة العمومية لا يعني تنازله عن حرية الفكرة إلى حد ما التصرف اللصيقين بطبيعة الإنسانية وانتمائه إلى مجتمع منظم²

2- حضر التمييز بين الموظفين لأي سبب كان: نصت عليه المادة 27 من ق و ع والهدف منه المساواة بين الموظفين وعليه لا يجوز للإدارة التمييز بين الموظفين بسبب ما أبدوه من آراء وتصنيفهم على هذا الأساس كما لا يجوز التمييز بينهم بسبب الجنس (بين المرأة والرجل) أو الأصل أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية. وهذا المبدأ جسده الدستور في المادة 29 منه³.

3- عدم تأثير لانتماء لنقابة أو جمعية أو حزب سياسي على الحياة المهنية: تضمنت المادة 28 من ق و ع ن الإنتماء إلى نقابة أو جمعية لا يؤثر على الحياة المهنية للموظف فإن تبت تعلق الموظف وإنتماؤه لتنظيم نقابي أو جمعية أو إنخراطه في حزب سياسي فإن ذلك لا يؤثر على حياته الوظيفية وهذا ما ضمنه الدستور في المادة 56 الحق النقابي والمادة 43 حق إنشاء الجمعيات وكفلت المادة 42 حق إنشاء الأحزاب السياسية.

¹عمار بوضياف مرجع سابق، ص 119.

²هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص 302.

³عمار بوضياف نفس المرجع ص 120.

الفرع الثاني: الحقوق

يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بمجموعة من الحقوق نص عليها ق و ع وفصلتها التشريعات الخاصة وسنحاول التطرق لأهم الحقوق التي جاءت في الفصل الأول من الباب الثاني من الأمر 03/06 كمايلي:

اولا: الحق في الراتب: يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة¹. وهو وسيلة الأساسية لعيش الموظف حيث يساهم في اطمئنانه على مستقبله المعيشي وتحفيزه على الأداء الجيد وتطوير مهارته². وقد نصت المادة 32 من ق و ع "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"³

ويمنح الراتب مقابل خدمة فلا يصح المطالبة براتب ن مدة انقطاع عن النشاط الوظيفي، وقد خصص المشرع الجزائري في ق و ع باب الخامس تحت عنوان التصنيف-الراتب متكون من المواد 114 إلى 126 ويحدد الراتب بالاستناد إلى قوانين الخاصة لذلك فلا تملك الإدارة زيادة أو الإنقاص من الراتب أو تمييز موظف على آخر. وآخر مرسوم رئاسي متعلق بالأجور رقم 07-304 المتعلقة بشبكة استدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المؤرخ في 2007/09/29.

ويتكون الراتب من الأجر القاعدي ومجموعة من التعويضات والعلاوات⁴ مثل تعويض المنطقة، السكن، التعويض النوعي عن المنصب... إلخ ويختلف الراتب من رتبة إلى رتب حيث يعتمد في حسابه على تصنيف الراتب مثل رتبة متصرف يقابلها تصنيف 237.

ثانيا: الحق في الحق في الترقية: نص عليها المشرع في م38 من ق و ع (للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية⁵ وأكدته المادة 107 من نفس الأمر "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك الأعلى مباشرة"⁶ وتتم الترقية في الرتب وفق طرق الترقية الداخلية التي تطرقنا لها في المبحث الأول، وللموظف الحق في الترقية في الدرجات وهي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى.

¹ أعمار بوضياف مرجع سابق، ص 121.

² بدرية مبارك، مرجع سابق، ص 70.

³ الأمر 03/06، ص 6.

⁴ المادة 119 من الأمر 03-06، ص 11.

⁵ الأمر 03/06، ص 06.

⁶ الأمر 03-06، ص 10.

تالتا: الحق في التكوين وتحسين المستوى: نصت عليه المادة 38 من الأمر 06-03 سالف الذكر ونصت المادة 104 من ق و ع "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة"¹.

وعليه فلتكوين للإدارة حيث أنه يقوم بتحسين المستوى وتجديد المعلومات ومعارف الموظف ومواكبة التطور، حيث تلتزم الإدارة بإعداد مخططات السنوية لتكوين والمتضمنة دورات تكوينية مع العلم أن مخططات التكوين تؤثر من طرف مصالح الوظيفة العامة .

رابعا: الحق في العطلة: وسمهاها المشرع أيضا أيام الراحة القانونية للموظف الحق في فترة راحة نص عليها القانون ونظمتها الإدارة وفق مصلحة العامة حيث نصت المادة 39 من ق و ع على "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر " وخصص لها المشرع بابين الأول تحت عنوان المدة القانونية للعمل -أيام الراحة وخصص لها فصل الثاني أيام الراحة وتطرق لها أيضا في الباب التاسع تحت عنوان العطل -الغياب وخصص الفصل الأول للعطل.

ومن هذين الفصلين سنتطرق للأهم العطل:

1- عطلة مدفوعة الأجر: وهي العطل القانونية التي تأخذ بموافقة الإدارة والموظف أثناء هذه يتقاضى أجره كأنه أدى الخدمة وهي عطلة نهاية الأسبوعية نصت عليها المادة 191 وعطلة السنوية نصت عليها المادة 194 ونظمتها المواد 195-197-196 من الأمر 06-03

ولاعياد الدينية والوطنية إضافة إلى عطل إستثنائية مثل عطلة الحج ويستفيد منها الموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية ونصت عليها المادة 201 من ق و ع.

2- الغيابات المرخصة: يمكن للموظف الترخيص بغياب دون فقدان الراتب ومثال ذلك استفادة الموظف من ترخيص بالغياب مدة ثلاثة أيام في الحالات التالية: حالة زواج الموظف، إزدياد طفل للموظف، ختان ابن الموظف، وفاة الموظف، وفاة أحد الفروع أو الاصول أو الحواشي المباشر للموظف أو الزوجة هذا مانصت عليه المادة 212 من الأمر 06-03²

¹ الامر 06-03، ص10.

² الأمر 06-03، ص18/19.

وهناك حالات أخرى مثل المشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني والدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية¹. وهناك حالات لغياب مرخص ومدفوع الأجر نصت عليهم المادو208 - والمادة214 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

3- العطل المرضية: وهي العطلة التي يستفيد منها الموظف في حالة مرضه ويتقاضى التعويض من الضمان الإجتماعي حسب التنظيم المعمول به .

4- عطلة الأمومة: تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفق التشريع المعمول به².

خامسا: الحق في الحماية: وتتمثل في إلتزام الدولة بحماية الموظف من كل أشكال الإهانة أو التهديد والشتيم والسب والعنف... الذي قد يتعرض له الموظف أثار ممارسته وظيفته أو بمناسبةها كما يجب عليها ضمان تعويض الموظف عن الضرر الذي لحق به كما لدولة الحق في رفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة³، وإذا تعرض الموظف لمتابع قضائية من الغير بسبب خطأ مهني وجب على الإدارة أن تحميه من العقوبات التي قد تسلط عليه إذا لم يثبت عليه الخطأ الشخصي

سادسا: الحق في الإضراب: يعتبر الإضراب توقف جماعي عن العمل للمطالبة بحقوق مهنية بعد إتباع إجراءات حددها القانون فهو من الحقوق الجماعية ولا يتسنى للموظف القيام به بمفرده لما في ذلك من خطورة تنتج عنها مسؤولية الشخصية⁴

ويعتبر الإضراب حق دستوري كفله دستور 1989 وأكدته دستور 1996 في مادته 51 منه⁵.

سابعا: الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

1- الحق في الحماية الاجتماعية: كرسته المادة 33 من الأمر 06-03 وتشمل الحماية الاجتماعية خطر الشيخوخة ومرض وحادث العمل وعطلة الأمومة وكل ما يحتمل أن يحدث للموظف من أمراض. ولقد نظمها القانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم⁶.

¹ المادة 209 من الأمر 03/06، ص18.

² المادة 213 من الأمر 06-03، ص19.

³ المادة 30 من الأمر 06-03، ص5.

⁴ عمار بوضيف، مرجع سابق، ص125.

⁵ بدري مباركة، مرجع سابق، ص74.

⁶ عمار بوضيف، مرجع سابق، ص123.

2- الحق في التقاعد: نصت المادة 33 من الأمر 06-03 للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به "إذ يعتبر أحد أسباب نهاية العلاقة الوظيفية وستتطرق له في الفصل الثاني

ثامنا: الحق في الخدمات الاجتماعية: هذا الحق كرسته المادة 34 من الأمر 06-03 وهو تنظمه نصوص قانونية الخاصة و هي إعانة مالية تقدم للموظفين جماعة من طرف الدولة باسم لجنة الخدمات الاجتماعية، والتي تنشأ على مستوى كل إدارة عن طريق تنظيم انتخابات وأعضاءها هم الموظفون أنفسهم وتقوم هذه اللجنة بأعمال ذات طابع اجتماعي يستفيد منها الموظف مثل المخيمات الصيفية المساعدة في الدخول الاجتماعي...، والهدف من هذا الحق هو تحسين الظروف الاجتماعية للموظف.

تاسعا: الحق النقابي: نصت عليه المادة 35 من الأمر 06-03 بمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به وهو حق جماعي الهدف منه الدفاع عن مصالح المهنية للموظفين العموميين ويعتبر مظهر من مظاهر ممارسة الديمقراطية في مجال الوظيفة العامة¹ ومن أهداف النقابة المطالبة بتحسين ظروف العمل والمطالبة بزيادة الرواتب.... إلخ

المطلب الثالث: واجبات الموظف

على الموظف العام مقابل التمتع بالحقوق الالتزام بواجبات تفرضها عليه صفة الموظف وستتطرق لأهم هذه الواجبات التي نص عليها المشرع في الفصل الثاني تحت عنوان واجبات الموظف من الباب الثاني من المادة 40 إلى 54 من الأمر 06-03.

أولا: واجب إحترام سلطة الدولة: نصت على هذا الواجب المادة 42 من الأمر 06-06 على أنه "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه إحترام سلطة الدولة وفرض إحترامها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها"² وعليه يمثل الموظف سيادة الدولة وممثلها أمام المواطن وأي عمل يقوم به بمناسبة وظيفته أو أثناء تأدية مهامه وجب عليه إحترام سلطة الدولة وكما يرى الأستاذ عمار بوضياف أن الدولة لا تساوي أكثر ما يساويه الموظف العام³.

¹ عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 124.

² الأمر 06-03، ص 6.

³ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 134.

ثانيا: واجب القيام بخدمة وبكل أمانة وبدون تحيز: ومفادها أن:

- ✓ على الموظف القيام بالمهام المسندة له شخصيا وأن يلتحق بالمنصب المعين فيه ولا يحق له أن يعهد عمله للغير وهذا لا يتنافى مع الاستخلاف موظف غائب أو تعيينه لممارسة وظيفة شاغرة بصفة مؤقتة¹.
- ✓ ويجب أن يؤدي هذه المهام بكل أمانة ودقة وإخلاص وأن يبذل قصارى جهده في ذلك وهذا ما جاء في المادة 41 "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".
- ✓ ويجب عليه أيضا أن يكون ملما بالمهام المكلف بها والمسؤول عن تنفيذها².
- ✓ التحيز فيجب على الموظف أن يتعامل مع المستفيدين من الخدمة العمومية بدون أي تمييز قائم بينهم على أساس العرق أو لسبب شخصي أو اجتماعي³.

ثالثا: الالتزام بتكريس مجهوده ونشاطه المهني بوظيفة التي يشغلها: وهذا ما أكدته المادة 43 من ق و ع إذ يمنع الموظف من ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه وهذا طوال مساره الوظيفي والهدف من ذلك حماية الموظف من مواطن الشبهات فهو يحمل صورة الدولة ومكانة الوظيفية⁴.

إلا أن هناك استثناءات على هذا الواجب أوردتها الفقرة الثانية من المادة 43 من الامر 06-03 ومفادها يجوز للموظف القيام بمهام ثانية في مجال التكوين والتعليم والبحث

رابعا : واجب التصريح بنشاط الزوج: ومفادها يجب على الموظف إذا كان الزوج يمارس نشاطا خاصا مريحا أن يصرح به لإدارة التي ينتمي إليها وإلا تعرض للعقوبات التأديبية⁵.

خامسا: الالتزام بالإخلاص في أداء العمل وذلك من خلال:

- ✓ التعاون مع زملائه في أداء المهام وذلك لأن عمل الإدارة جماعي بهدف حسن سير المرفق العام وتقديم أحسن الخدمات⁶.

¹هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص 270.

²المادة 47، من أمر 06-03، ص 6.

³هاشمي خريفي، نفس المرجع، ص 283.

⁴عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 135.

⁵المادة 46 من الأمر 06-03، ص 6.

⁶بدرى مباركة، مرجع سابق، ص 76.

✓ المعاملة الحسنة مع المواطنين لان هدف إدارة هو خدمة المواطن وتلبية حاجياته بدون ممانعة والتعامل بكل لياقة وأدب واحترام وتقدير .

سادسا: **المحافظة على الممتلكات العامة** : تملك كل إدارة عمومية ممتلكات منقولة من مكاتب وكراسي وأجهزة حاسوب وسيارات وجب على الموظف عند استعمالها والمحافظة عليها لأنها ملك عام¹ وهذا ما نصت عليه المادة 50 من الأمر 03-06 كما جاء في المادة 51 منه أنه لا يجوز استعمال ممتلكات الإدارة لأغراض خاصة

سابعا: **الالتزام بواجب الطاعة**: وهذا يتعلق بالسلطة الرئاسية وحدودها وبموجبها يخضع كل موظف في ممارسة مهام وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة فطاعة الرئاسية هي من الأسس التي تركز عليها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية وذلك بهدف الحفاظ على روح الانسجام والتنسيق والتعاون بين مختلف درجات السلم الهرمي للموظفين²، فطاعة المرؤوس لا تكون فقط في تنفيذ الأوامر وإنما في التعامل أدب وإحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه³، إلا أن طاعة المرؤوس محدودة الشرعية عملا بمبدأ طاعة الرئيس لا تحجب التزام المرؤوس باحترام القانون⁴.

ثامنا: **الالتزام بالمحافظة على السر المهني والإداري**: إن العمل الإداري يسمح للموظف الإطلاع على وثائق والمعلومات وعلى الكثير من أسرار المتعلقة بخدمة العمومية فعلى الموظف عد إفشاء هذه الأسرار و الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه كشف محتوى أي وثيقة أو حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة تأدية وظيفته إلا ما تقتضيه ضرورة المصلحة أو بترخيص مكتوب من طرف الرئيس⁵.

و للمحافظة على السر الإداري يجب على الموظف المحافظة على الوثائق الإدارية حيث نصت المادة 49 من الأمر 03-06 أنه "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية وتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية".

¹ أعمار بوضيف، مرجع سابق، ص 137.

² سلوى تيشات، أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس" درجة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، بومرداس، 2010/2009، ص 61.

المادة 52 من الأمر 03-06، ص 7.

⁴ سلوى تيشات، نفس المرجع، نفس الصفحة.

⁵ المادة 48، الأمر 03-06، ص 6.

تاسعا: واجب التحفظ: ويقصد به امتناع الموظف على أي موقف سواء في سلوكه أو آرائه من شأنه لحاق الضرر بإدارة أو سمعتها أو الإضرار بأمن الدولة أو استقرارها¹.

يجب على الموظف طوال مساره المهني تجنب كل تصرف أفعل يتعارض مع وظيفته وهذا حتى خارج أوقات العمل، فأى تصرف سلمي يقوم به الموظف لا يقبله المواطن سيأثر على وظيفته وتهتز مكانته ومكانتها².

¹ بدري مباركة، مرجع سابق، ص78.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص135.

الفصل الثاني

نهاية العلاقة الوظيفية

الفصل الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية

عندما يكتسب الموظف صفة الموظف وترسميه في أحد السلم الإدارية، فإنه يلتزم بأداء واجباته اتجاه وظيفته مما يترتب عليه حقوق وواجبات، لأن الموظف تربطه علاقة قانونية وتنظيمية اتجاه وظيفته طيلة مساره المهني، فالحياة الوظيفية ليست أبدية قد تنتهي هذه الرابطة نهائياً بعدة أسباب قد تكون طبيعية أو غير طبيعية. فالمرشع ضمن للموظف إنهاء حياته الوظيفية كحق الاستقالة، وحق التقاعد مقابل ضمان مادي يستفيد منه خلال ما تبقى من حياته. إذن الاستقالة هي حالة من حالات إنهاء الوظيفة، كما تعتبر الإحالة على التقاعد حالة نهاية طبيعية للحياة المهنية

نجد أن المرشع أعطى عدة حقوق لإنهاء العلاقة الوظيفية الاستقالة أو التقاعد أو أي طريقة قانونية أخرى، وقد تنتهي العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة التي تعتبر سبباً في إنهاء العلاقة بطريقة طبيعية، وبما أن الموظف يكسب حقوق بمجرد تعيينه وترسيمه في الوظيفة، نجد أنه هذه الحقوق يقابلها التزامات يجب أن يلتزم بها الموظف اتجاه وظيفته، فالإخلال بها يؤدي إلى عقوبات تأديبية تصل إلى إنهاء علاقته الوظيفية بالهيئة المستخدمة، وقد تلجأ الإدارة بإنهاء العلاقة الوظيفية عن طريق تسليط عقوبات تأديبية كالترحيل الذي يعتبر أشد وأخطر العقوبات لما لها من عواقب كحرمان الموظف من الراتب باعتبار الوظيفة هي الرزق الوحيد الذي يسترزق منه ولعائلته، كما يمكن لإدارة استعمال سلطتها في الترحيل التعسفي، لكن المرشع الجزائري أحاط بعدة ضمانات يلجأ إليها الموظف للدفاع عن نفسه كذلك ممارسة حق الطعن أمام الجهات المختصة من أجل تعويضه ضد قرار الترحيل، كما تجدر الإشارة هناك نوع من الترحيل وهو الترحيل بسبب اقتصادي حيث تلجأ الهيئة المستخدمة إلى إجراء إحالة موظفيها إلى التقاعد المسبق، إضافة إلى وضع تدابير من أجل الحد من الترحيل أو التفادي النهائي له وهنا ينتج على كل سبب أدى إلى نهاية الخدمة سواء طبيعياً أو غير طبيعي إلى آثار جملة والتي تشمل التعويض أو تشمل الشطب من الخدمة، وسوف تعتمد دراستنا في هذا الفصل إلى نهاية العلاقة الوظيفية وآثارها وذلك بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، حيث سنتناول النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية في المبحث الأول والنهاية غير الطبيعية في المبحث الثاني أما المبحث الثالث فتضمن آثار نهاية العلاقة الوظيفية.

المبحث الأول: النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية

قد تنتهي العلاقة الوظيفية بطريقة طبيعية، ترجع إما لطلب الموظف ورغبته في إنهاء علاقته بالإدارة عن طريق تقديم الاستقالة بناء على إرادة الموظف مع إخطار الهيئة المستخدمة وذلك وفق شروط وأحكام وضوابط وإجراءات معينة، ويمكن فك العلاقة بين الإدارة والموظف بالإحالة على التقاعد ببلوغ السن القانوني وهو 60 سنة، كما تنتهي بفعل الموظف نتيجة ارتكابه خطأ مهني جسيم مصنف بالدرجة الرابعة، وقد تنتهي العلاقة الوظيفية أيضا نتيجة عدم قدرة ممارسة مهامه كضعف أداءه وفقدانه اللياقة الصحية أو إلغاء الوظيفة وهو ما يعرف بالتسريح غير التأديبي، كما أن القانون رتب على إهمال الموظف لمنصبه لمدة خمسة عشر (15) دون مبرر عقوبة العزل بعد إعداره، وستتناول هذه الحالات بالتفصيل في ثلاثة مطالب، نتناول في المطلب الأول الاستقالة، وفي المطلب الثاني التقاعد، والمطلب الثالث الوفاة.

المطلب الأول: الاستقالة

تعتبر الاستقالة من أهم وأبرز الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العام¹. فالاستقالة بطبيعتها الحال لها آثار خطيرة تترتب عنها، سواء على الموظف لانقطاع معاشه باعتبار الوظيفة مصدر رزق له ولعائلته، أو على الهيئة المستخدمة من حيث استمرار المرفق العام.

فقد أعطت جل التشريعات هذا الحق وكرسته في قوانينها الداخلية، واعترفت بحق الموظف في الاستقالة ومغادرة المرفق العام، وذلك بناء على رغبته، كما اهتم الفقه والقضاء محاولة لتحديد تعريف الاستقالة وكيفية استعمال هذا الحق وللتوسع أكثر، ألقينا الضوء على هذه المسألة بمعالجتها في ثلاثة فروع أساسية حيث تناولنا في الفرع الأول تعريف الاستقالة أم الفرع الثاني فتضمن شروط الإستقالة، أما الفرع الثالث فتناول أنواع الاستقالة.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة

أولا: التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع الجزائري الاستقالة بل اعتبرها حق وهي حالة من حالات نهاية العلاقة الوظيفية : المشرع الجزائري الذي تطرق إلى حق الاستقالة في القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، ومنها المادة 26 من الأمر رقم :

¹ سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، 2007، ص 338.

133/66¹، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي نص على أن الاستقالة حالة من حالات إنهاء الوظيفة على أنه: "أن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن: - الاستقالة". كما كرس المشرع حق الاستقالة في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في مادته 217 والتي تنص على أن: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون"². كذلك نصت المادة 68 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل أن: "الاستقالة حق معترف به للعامل يقدمها كتابيا للهيئة المستخدمة"³.

ثانيا: التعريف الفقهي

كما تطرق الفقه لتعريف الاستقالة كما يلي:

(أ) - يعرفها هاشميخري بقوله "يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة فيقطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"⁴.

(ب) - عرفها عطاء الله بوحيدة على أنها: "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل"⁵.

(ج) - عرفها الدكتور سعد نواف العنزي على أنها: "رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة"⁶.

¹ الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج د ش، العدد 46، بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى).

² الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر د ش، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

³ القانون رقم 11/90، المتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج.ر. عدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990.

⁴ هاشميخري، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 216.

⁵ عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، د م ج، الجزائر، 2009، ص 84.

⁶ سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص 338.

كما تعتبر الاستقالة حق معترف به للعامل، وهو إعلان صريح من العامل عن نيته في إنهاء علاقة العمل، وإثبات هذا التصرف الإفرادي من العامل، وتفاديا لأي تصرفات أخرى قد يقوم بها صاحب العمل من شأنها أن تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل تحت غطاء الاستقالة¹.

من خلال التعاريف السابقة نرى بأن الإستقالة هي " إفصاح الموظف العام عن نيته بقطع الرابطة التي تربطه بالوظيفة بصفة نهائية، وذلك بموجب طلب كتابي يرفعه المعني إلى الهيئة المستخدمة التي لها صلاحية التعيين، ويكون ملزم بأداء جميع التزاماته إلى غاية صدور القرار من السلطة المخولة بقبول الاستقالة".

الفرع الثاني: شروط الاستقالة

أولا: طلب الاستقالة

يتعين أن يقدم الموظف استقالته كتابية، وذلك منعا للبس والغموض حول طلب الموظف، على أن يكون هذا الطلب واضحا وعبرا عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة²، كما لا يمكن الشروع في إجراءات إقالة الموظف إلا بمبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلبا مكتوبا للسلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري³. أي أن تتم الإستقالة بطلب مكتوب صريح لا يشوبه أي غموض من العامل بهدف سهولة إثباتها، وحتى لا يقوم صاحب العمل بتفسير أي تصرف من العامل على أنه رغبة في إنهاء علاقة العمل. وأن لا يتم ترك العامل لمنصب عمله إلا بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية⁴.

كذلك نصت المادة 1/63 من الأمر 133/66⁵ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي نص على أنه: "لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني، ويعبر فيه عن إرادته، بدون غموض في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة...".

وعلى السلطة المخولة لسلطة التعيين أن تتخذ قرارا بشأنها في أجل أقصاه شهران من تاريخ إيداع الطلب⁶.

¹أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، 2012، ص 182.

²سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 340.

³هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

⁴أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري مرجع سابق، ص 182

⁵الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق

⁶هاشمي خرفي، مرجع السابق، ص 217.

المشرع الفرنسي ايضا اعترف بحق الاستقالة الصريحة باشرط ان تقدم الاستقالة كتابيا من المعني للإعلان برغبته الصريحة في ترك الوظيفة، وهذا ما نص عليه في المادة 58¹ من المرسوم الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 1958². على أنه: "بل تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من المعني يعلن من خلاله إرادته الصريحة في ترك إدارته أو خدمته..."، كما يتعين أن يقدم الموظف استقالته كتابية، وذلك منعا للبس والغموض حول الطلب الموظف، على أن يكون هذا الطلب واضحا ومعبرا عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة³.

كما نصت المادة 68 من قانون 11/90⁴ على أنه: "...على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة".

ثانيا: قبول الاستقالة

بمجرد رفع الطلب من طرف المعني إلى الجهة المختصة التي لها صلاحية التعيين، لا تنتهي علاقة الموظف بالإدارة، إلا بعد قبولها من الجهة المختصة، وهنا يعتبر قبول الاستقالة شرطا لكي ترتب آثارها، من أجل الحفاظ على سيرورة المرفق العام وهذا ما يشمل جميع الموظفين مهما كانت رتبهم.

فيجب على العامل الإلتزام بالتقيد بشرط إعلام إدارة المؤسسة المستخدمة بمهلة إخطار تتفاوت مدتها حسب مستوى منصب العمل الذي يحتله العامل، ومن جهة ثانية التزامه بالبقاء في منصب عمله، وعدم تركه قبل نهاية هذه المدة، واستلامه لرد إدارة المؤسسة حول طلب الإستقالة وإلا أعتبر متخليا عن عمله⁵.

فلا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة، إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب⁶.

¹Article 58 : « La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté expresse de quitter son Administration ou son service. ».

²Décret n°85/986 du 16Septembre 1985 Relatif au régime particuliere de certaines positions des fonctionnaires de l'état et a certaines modaliteés de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ,modifié par décret n°2007/1542 DU 26 OCTOBRE 2007.

³سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 340.

⁴القانون رقم 11/90، المتضمن علاقات العمل، مصدر سابق.

⁵أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 182.

⁶هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218.

إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها وهذا ما نصت عليه المادة 2/219 من الأمر 03/06 السالف الذكر، ومرد ذلك إلى الآثار المترتبة عنها، ومنها أساسا شطب الموظف المستقيل من تعداد مستخدمي الإدارة التي كان يتبعها من جهة وإلغاء منصبه المالي والإداري من جهة ثانية، ومن ثم يجعل طلب إعادة إدماج المعني في منصب عمله السابق عسيرا جدا، في حين يمكنه الرجوع إلى الوظيفة العمومية كتوظيف جديد ووفقا للشروط قانون سلك الاستقبال¹.

وهذا ما نص عليه في المادة 258² من المرسوم الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 1958 على أنه: "...لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها من قبل السلطة المخولة صلاحية التعيين وترتب أثرها اعتبارا من التاريخ الذي تحدده هذه السلطة، يجب أن تصدر السلطة المختصة قرارها خلال أجل أربعة أشهر إبتداء من تاريخ تسلم طلب الإستقالة". كما لا يترتب أي أثر على الاستقالة إلا بعد قبولها من السلطة المختصة، إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب³.

كما يلزم على الإدارة الرد كتابيا على طلب الاستقالة من جهة والزام العامل بالتقيد بشرط إعلام إدارة المؤسسة المستخدمة بمهلة إخطار تتفاوت مدتها حسب مستوى منصب العمل الذي يحتله العامل، ومن جهة ثانية، والتزامه بالبقاء في منصب عمله وعد تركه قبل نهاية هذه المدة، واستلامه لرد المؤسسة حول طلب الاستقالة وإلا اعتبر متخليا عن عمله⁴.

فعلى الموظف أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المحدد لاعتبارها مقبولة⁵.

¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2 ، د م ج ، 2013 ، ص334.

² Article 58 : «Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai de quatre mois à compter de la réception de la demande de démission ».

³ هاشمي حريفي ، المرجع السابق ، ص218.

⁴ أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص182

⁵ سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص342.

رابعاً: أن تكون صادرة عن إرادة حرة

تعتبر الاستقالة حق معترف به، فالموظف لديه كل الحرية في ترك المنصب إذا ما كانت هناك أسباب ترجع إليها اتخاذ هذا القرار، كسوء المعاملة، عدم كفاية الراتب... الخ.

فهي مظهر من مظاهر إرادة الموظف، اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح يفسده ما يفسد الرضا من عيوب منها الإكراه إذا توافرت عناصره بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بثتها الإدارة في نفسه دون حق¹. كما يعني أيضاً أن الإفصاح عن نية قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة لا ينبغي أن تكون صريحة فحسب، ولكن أيضاً خالية من كل ضغط أو إكراه، وألا تكون مشوبة بعيب من عيوب الرضا².

حيث يشترط لصحة الاستقالة، وترتيبها كافة آثارها القانونية أن تتم بإرادة حرة وبعيدة عن أي ضغط وإكراه من صاحب العمل وإلا اعتبرت باطلة، وتتحول إلى حالات تسريح لأسباب أخرى يجب على صاحب العمل إثبات صحتها وحدية أسبابها³.

مما سبق ذكره نستخلص أن جل التشريعات أجمعت على أن الاستقالة حق معترف به للموظف العام، وهي سبب من أسباب فك العلاقة الوظيفية، وفي كل الحالات فإن المشرع نص على الطلب الكتابي للتأكد من الإرادة الصحيحة، والرغبة في إنهاء الرابطة الوظيفية، كما أنها ليست مطلقة فهي مقيدة بقيود تنظيمية لأنها تؤثر سلباً على المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة، كالإخطار لإمكانية تعويض الموظف المستقيل، وتفادي فراغ المنصب، كما أنه لا تقبل الاستقالة إلا بعد قبولها من الجهة المختصة التي لها صلاحية التعيين، وعلى الموظف أن يرفع طلبه كتابياً وخلال هذه الفترة يلتزم الموظف اتجاهاً وظيفته والقيام بواجباته، إلى غاية قبولها من الجهة المختصة والالتزام بعدم ترك منصبه وإلا اعتبر متخلي عن منصبه، وفي هذه الحالة قد تتخذ السلطة إجراء العزل، كما يجب أن تكون صادرة بمحض إرادته أي خالية من عيوب الرضا وإلا اعتبرت باطلة.

¹ سعد نواف العنزي، المرجع السابق، 343.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 217-218.

³ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 183.

الفرع الثالث: أنواع الاستقالة

أولا : الاستقالة الصريحة

نجد جل التشريعات ألزمت الموظف الذي له رغبة في الاستقالة بتقديم طلبه إلى السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين والتعبير عنها صراحة حيث نصت المادة 218 من الأمر 03/06¹ السالف الذكر على أنه : "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"².

وذلك منعا للبس والغموض حول طلب الموظف، على أن يكون هذا الطلب واضحا ومعبرا عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة³.

ثانيا : الاستقالة الضمنية

وتجدر الإشارة إلى أن مسألة الاستقالة تثير العديد من الإشكالات القانونية والعملية، الأمر الذي جعل القضاء الفرنسي يتعامل مع فكرة إرادة العامل في الاستقالة بنوع من الجدية والتشدد، حيث كثيرا ما تفسر بعض تصرفات العامل على أنها استقالة ضمنية، في حالة التخلي عن المنصب بسبب الغياب لمدة طويلة عن العمل دون إذن ودون مبرر قانوني، أو عدم الالتحاق بمنصب العمل بعد نهاية العطلة أو نهاية مدة توقيف علاقة العمل بعد الاعذارات القانونية التي قدمتها له المؤسسة المستخدمة على غير ذلك من التصرفات التي يمكن تفسيرها على أنها إعلان ضمني عن نية العامل في إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة⁴.

فنص المادة 220 من الأمر 03/06⁵ على أنه : "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".

¹ الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة ، مرجع سابق .

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 333.

³ سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص 340.

⁴ أحية سليمان ، لوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 183.

⁵ الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة ، مصدر سابق .

إذن مما سبق نستنتج أن المشرع الجزائري أخذ بفكرة الاستقالة الصريحة مع ضرورة الطلب الكتابي فلا يعتد بطلب شفوي، معبراً عن رغبته في إنهاء الخدمة الوظيفية بصفة نهائية وهذا الأمر جلي وواضح في المادة 218 من الأمر 03/06 السالف ذكره ، فالمشرع اشترط الكتابة للتعبير الصريح من طرف الموظف ، ونيته في ترك الوظيفة، عكس الطلب الشفوي فالكتابة تعتبر حجة على الموظف ودليل في حالة تراجعه.

أما الاستقالة الضمنية فهي عبارة عن تخلي الموظف لمنصبه وقد تزيد عن 15 يوما دون أي مبرر مما يؤدي إلى عزله باعتباره في حالة تخلي عن المنصب، كما أنه في حالة عدم الموافقة على طلب الاستقالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في الآجال المحددة قانونا تصبح الاستقالة فعلية بقوة القانون. كما أنها ضمانات ووسيلة قانونية للموظف الذي يرغب في ترك أو قطع العلاقة الوظيفية.

المطلب الثاني: التقاعد

يمنح التقاعد للموظفين الذين بلغوا السن القانوني ستين (60) سنة للرجال حيث يستطيع صاحب العمل إجبار العامل بالإحالة على التقاعد، وحدد خمسة وخمسين (55) للنساء بناء على طلب المرأة العاملة، كما استثنى المشرع بعض الفئات التي يمكنها الاستفادة من التقاعد قبل بلوغ هذا السن، كالفئات التي تعمل في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر، وهناك نوع آخر من التقاعد كالتقاعد المسبق الذي تلجأ إليه القطاعات الاقتصادية للتقليل من عدد العمال والتقاعد النسبي، ولتسليط الضوء على هذا المطلب، تناولنا في الفرع الأول تعريف التقاعد وفي الفرع الثاني شروط الإحالة على التقاعد وفي الفرع الثالث أنواع التقاعد.

الفرع الأول: تعريف التقاعد

أولا : التعريف الفقهي

لقد تعرض عدة فقهاء لتعريف التقاعد، فعرفه الدكتور سعيد مقدم بأنه: "الإهاء الطبيعي للخدمة أو الخروج من الوظيفة العمومية، ببلوغ الموظف لسن التقاعد والمحدد قانونا 60 سنة"¹. كما عرفه الدكتور هشام خرفي على أنه: "النهاية الطبيعية للحياة المهنية، وهو حدث هام في نفس الوقت بالنسبة للموظف وبالنسبة للإدارة"².

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 331.

² هشام خرفي ، مرجع سابق ، ص 224.

كما اعتبر الدكتور عطا الله بوحميده أن: "التقاعد صورة من صور إنهاء عقد العمل بصفة إرادية لأسباب شخصية وهي بلوغ العامل سنا معينة قد تؤثر على مردوده في العمل"¹.
كما عرفه رشيد حباني على أنه: "نهاية المدة القانونية للحياة العملية"².
تعتبر الإحالة على التقاعد إنهاء علاقة الموظف أو العامل بالدولة أو القطاع الذي يعمل فيه، ولكنه يحتفظ بمعاشه³.

ثانيا: التعريف التشريعي

نجد أغلب التشريعات أقرت على ان التقاعد حق من حقوق الموظف متى بلغ السن القانوني. فبالرجوع إلى نص المادة 03 من قانون 15/16⁴ المتعلق بالتقاعد أقرت على أن التقاعد هو: "حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة".

كما نصت المادة 33 من الأمر 03/06⁵ المتعلق بالوظيفة العمومية: "أن للموظف الحق في الحماية الاجتماعية، والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

كذلك نص عليه قانون 11/90⁶ بأنه: "حق من حقوق العامل وكذا سبب إنتهاء علاقة العمل".
إذن مما سبق نستخلص أن الإحالة على التقاعد هي حالة من الحالات الطبيعية لإنهاء العلاقة الوظيفية، نتيجة بلوغ العامل السن القانونية وهي الستين سنة (60) بحيث لا يستطيع الموظف بعد هذه السن القانونية ممارسة مساره المهني، وهي القاعدة العامة التي يخضع عليها جميع الموظفين، وهذا مقابل معاش يستفيد منه مدى حياته.

¹عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 86.

²رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، د م ج، دار نجاح، الجزائر، 2012، ص 80.

³علي جمعة محارب، التاديب الاداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص 680.

⁴القانون رقم 15/16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، معدل ومتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.رج ج د ش، عدد78. المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

⁵الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مصدر سابق، ص 03.

⁶القانون رقم 11/90، المتضمن علاقات العمل، مصدر سابق.

الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد

أولاً: الحد الأقصى للسن

والمقصود بالحد الأقصى للسن القانوني السن الذي يعتبر صاحبه غير قادر بعده على أداء وظائفه بصفة مرضية، قد حددت النصوص السارية المفعول الحد مبدئياً 60 سنة بالنسبة للرجال و5 سنة بالنسبة للنساء¹، كما نصت المادة 06 من قانون 12/83² على: "تتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: - بلوغ ستين سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للمرأة". لكن هناك استثناءات نص عليه المشرع في مادته 06 السادسة من الأمر 18/96³ المتعلق بالتقاعد على أنه: "يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص العامل الذي يعمل في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر، يترتب عن الاستفادة من تقليص السن، ضمن الشروط المنصوص عليها أعلاه، دفع اشتراكات إضافية، تكون على عاتق المستخدم، حيث تحدد بمرسوم تنفيذي قائمة المناصب المذكورة وكذا الأعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاءها في هذه المناصب، وتحدد نسب الاشتراكات الإضافية عن طريق التنظيم". كذلك راعا المشرع الجزائر استثناءات من المجتمع وهي: المرأة العاملة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على الأقل وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات⁴. وهذا ما نص عليه المادة 08 من قانون 12/83⁵ المتعلق بالتقاعد "تستفيد العامل اتاللائير بين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث سنوات".

كذلك استثناء آخر يشمل فئة قدماء المجاهدين والأعوان الذين أُنحيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ لايسري عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن والأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة

¹ هاشمي خري، مرجع سابق، ص ص 224-225.

² القانون رقم 83 / 12، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02 جويلية 1983، ج.ر، العدد 1804.

³ الأمر 96 / 18، المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتم للقانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد، 42 بتاريخ 07 جويلية 1996.

⁴ هاشمي خري، مرجع سابق، ص 225.

⁵ القانون رقم 83/12، المتعلق بالتقاعد، مصدر سابق.

بالصحة، إضافة إلى الأعوان المصابون بعجز كلي أو نهائي عن العمل، إذ لا يشترط فيهم بلوغ الحد الأقصى من السن شريطة أن لا يقل عدد السنين القابلة للإعتداد بها في نظر قانون التقاعد 15 سنة¹.

فشرط السن حدد بـ60 سنة كقاعدة عامة بالنسبة للرجال، وخفضت بموجب التعديل إلى 55 سنة بطلب المعني وكان التمييز أصبح قائما بين الإحالة إلى التقاعد (60 سنة) وطلب التقاعد (55 سنة)².

ثانيا: شرط الخدمة

بالرجوع إلى نص المادة 06 من قانون 12/83³ التي تنص تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين - بلوغ الستين السنة بالنسبة للرجال والخمسين سنة بالنسبة للنساء وقضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل...".

من خلال نص المادة نجد أن المشرع وضع ضوابط للإحالة على التقاعد كالخدمة الفعلية والتي تقدر بـ15 سنة وهي المدة الدنيا في التشريع الجزائري مع شرط توفر شرط السن وهو 60 سنة لرجال و55 سنة للمرأة العاملة، مع مراعات بعض الفئات المستثناة من هذا الشرط إضافة إلى شرط دفع الإشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي المخصصة للتقاعد، وبالتالي فالمعاش الذي يتقاضاه الموظف هو نتيجة الخدمة التي قضاها في القطاع.

الفرع الثالث: أنواع التقاعد

بالرجوع إلى قوانين ونصوص المشرع والمتعلقة بالتقاعد نجد أن المشرع الجزائري قسم التقاعد إلى أربعة (4) أنواع وهي :

أولا : التقاعد العادي

وهو التقاعد الذي يحدث عند بلوغ الموظف سن التقاعد 60 سنة، فالخروج النهائي من الوظيفة العمومية يتم في هذه الحالة بصفة آلية عند بلوغ الموظف السن القانونية لممارسة الوظيفة كمبدأ عام⁴.

كما أنه يحدث يخفض السن إلى 55 سنة للوظائف النشطة المصنفة في الفئة (ب) خلافا للوظائف الغير النشطة المصنفة في الفئة (أ) ويمكن أن تصل إلى سن أكثر بالنسبة للوظائف عليا أخرى (القضاة والأسلاك

¹هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 225.

²عطاء الله بوحيدة، مرجع سابق، ص 87.

³القانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، مصدر سابق، ص 1803.

⁴سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 332.

المنصوص عليها في القوانين الساسية الخاصة) كما يمكن تقريب سن التقاعد بـ 03 سنوات كحد أقصى بالنسبة للموظفين غير النشطين الذين يكفلون ثلاثة أولاد أو أكثر¹.

وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون 12/83 السالف الذكر نجد أنها نصت على حالات خاصة يمكن فيها تقليص سن التقاعد بالنسبة للعمال الذين يعملون في ظروف تتسم بالخطورة، العامل المصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل².

إذن في هذه الحالة يجب أن يستوفي الأخير شرطين يتمثلان في بلوغه سن الستين (60) واستيفائه على الأقل 15 سنة من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للمرأة العاملة فيمكنها بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند بلوغها خمسة وخمسين (55) سنة.

ثانيا : التقاعد قبل بلوغ السن القانونية

قرر هذا الحق لفائدة الموظفين بمقتضى المرسوم 317-78 المؤرخ في أكتوبر ويشترط لممارسته - بلوغ سن الخمسين (50) للرجال و سن الخامسة وأربعون (45) بالنسبة للنساء وإثبات 10 سنوات إشتراك في نظام الضمان الاجتماعي من بينها ثلاثة أقل عند إنهاء علاقة العمل³.

حيث يستفيد الأجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل دون شرط السن، في حالة استيفائه 32 سنة من العمل على الأقل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي⁴.

إذن يمكن للموظف أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد حتى ولو لم يبلغ السن القانوني وهو 60 سنة فيكفي خدمة فعلية مدتها 32 سن مقابل دفع اشتراكات، فهنا يسقط شرط السن، بمعنى حتى لو كان الموظف أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد. ولا يمكن للمستخدم أن يجبره للإحالة على التقاعد. مادام الموظف لم يستوفي شرط السن.

ثالثا : التقاعد المسبق

حيث تم تطبيق أحكام هذا النوع من التقاعد، بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 والمتعلق بالتقاعد المسبق، ويستفيد منه كل عمال المؤسسات الاقتصادية القطاع الاقتصادي أو

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 332.

² أنظر المادة 07، من القانون رقم 12/83، السالف الذكر.

³ هاشمي خرفي ، مرجع سابق، ص 227.

⁴ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 81.

موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية كتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم¹.

ويمكن الاستفادة من التقاعد المسبق، خلال فترة قد تصل إلى عشر سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، بتوافر الشروط التالية²:

- (بلوغ على الأقل سن الخمسين (50) سنة للرجال وخمس وأربعين (40) سنة بالنسبة للمرأة).
- جمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.
- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر سنوات (10) على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق وتحوّله.
- إعداد قائمة بالعمال المعنيين بالتقليص
- أن لا يكون قد استفاد دخلا ناتجا عن نشاط مهني آخر.

ثالثا: التقاعد النسبي

يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب الأخير إذا استوي شرطي يتمثلان في بلوغه سن الخمسين (50) واستيفائه على الأقل 20 سنة من العمل وما يقابلها من الضمان الاجتماعي³.

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة، ويكون قد قضى مدة عمل فعليه نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، هذه المدة تقدر بـ 20 سنة على أقل، وتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء بـ 5 سنوات⁴.

وتجدر الإشارة على أن تعديل قانون 12/83 بالقانون 15/16⁵ في مادته الثانية (02) التي تنص على أنه: "تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين، بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل".

¹ أنظر المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج.ر عدد 34 ، ص 9 .

² أنظر المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ، السالف الذكر. ص 9

³ رشيد حبابي ، مرجع سابق ، ص 80.

⁴ احمية سليمان، آليات تنسوية منازعات العمل والضمنا الاجتماعية في القانون الجزائري، ط2، دمج ، الجزائر ، 1998، ص 137

⁵ المادة 02 من قانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، يعدل ويتم قانون 12/83 و المتعلق بالتقاعد ، ج.ر عدد 78، ص 03

ونصت نفس المادة أنه "يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي"، كما يمكن للعامل حسب نفس المصدر¹ أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد".

مما سبق نستنتج أن الخدمة الفعلية تختلف لكل عامل أو موظف من قطاع إلى آخر فعلى سبيل المثال التقاعد المسبق تلجأ إليه الإدارة من اجل تقليص عدد العمال وهذا ما نجده في القطاعات الاقتصادية، وتبعاً لهذا الاختلاف تم تحديد ثلاث أنواع للتقاعد، تبعاً للاشتراكات التي يدفعها كل عامل، حفاظاً على الحقوق المالية للموظف وضماناً للقضاء فترة تقاعد مريحة، بتوفير أجر شهري مناسباً لنوع التقاعد الذي تحصل عليه، كما يمكن للعامل الاستفادة من التقاعد النسبي بناءً على طلبه دون سواه، ولا يجوز للمستخدم اتخاذ هذا القرار فهو يعتبر باطلاً لأنه يتم بناءً على إرادة الموظف وليس بإرادتها المنفردة.

لكن بتعديل القانون 12/83 بقانون 15/16 أصبح التقاعد طبقاً لهذا لتعديل وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين، بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، أما بالنسبة للمرأة بلوغ السن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

وتجدر الإشارة انه في التقاعد العادي يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدما يكون قد طلب المستخدم من العامل استكمال الملف.

المطلب الثالث: الوفاة

تعتبر الوفاة أحد الأسباب لإنهاء العلاقة الوظيفية بصفة طبيعية، فبمجرد الوفاة تنقطع حقوق العامل المتوفي كحقوق الراتب... الخ ذلك من الحقوق التي تكسبه بصفة الموظف، لكن المشرع أحاط عائلته نتيجة الضرر الذي يصيب أفراد عائلته كالضرر المادي وخاصة إذا كان العائل الوحيد لأسرته فنصت المادة 02 من قانون رقم 11/83¹ والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة".

ولمزيداً من الشرح قسماً هذا المطلب ثلاثة فروع رئيسية، حيث تضمن الفرع الأول تعريف الوفاة وتضمن الفرع الثاني، الوفاة الطبيعية والفرع الثالث الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني.

¹ القانون رقم 11/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج د ش، ص 1792

الفرع الأول: تعريف الوفاة

أولا : تعريف الفقهي

المقصود بالموت مفارقة الروح للبدن، أو هو انقطاع الحياة عن البدن انقطاعا تاما، وهذا هو المعنى المتعارف عليه عند الجميع ويمر الموتفي الغالب بعدة مراحل، تتمثل في توقف القلب والرئتين عن العمل، ثم توقف وصول الدم المحمل بالأكسجين إلى المخ، فتم وتخلياه، ثمتمو تبعد ذلك .خلايا الجسم"¹، كما تعتبر النهاية الحتمية للإنسان².

كما اعتبرها سعيد مقدم على أنها : "حالة من حالات التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف وبالتالي الإنهاء التام للخدمة"³.

كما تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للموظف العام، باعتباره بشرا وتطاله الموت كغيره من البشر⁴. كما اعتبرها رشيد حبابي : "مفارقة الروح بالجسد، وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل"⁵.

ثانيا : التعريف التشريعي

المشروع الجزائري لم يعرف الوفاة بل اعتبرها كسبب من أسباب إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقد صفة الموظف. حيث نصت المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر : "... الوفاة"⁶ وبالرجوع إلى نص المادة 30 من قانون التقاعد 12/83⁷ على أنه : " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون " ويتضح من نص المادة أن المشروع الجزائري نص صراحة على ذوي الحقوق الذين يستفيدون من معاش منقول كتعويض وهذا ما حدده في نص المادة67 من القانون رقم 83/8⁸ المتعلق بالتأمينات وهم على النحو التالي:

¹ حيدرة محمد، تشريح الجثث والانتفاع بأعضاء الميت في الشريعة الإسلامية والقانون الطبي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011، ص61

² سامي نجيب ، التأمين الاقتصادي القومي والعالمي واقتصاديات الأسرة والمشروع، دار التأمينات، دار النهضة العربية مصر، 1994، ص 288.

³ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 337.

⁴ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادا لمجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص169.

⁵ رشيد حبابي ، مرجع سابق، ص 82.

⁶ أنظر المادة 216 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 19.

⁷ القانون رقم 12/83 ، المتعلق بالتقاعد ، مصدر سابق

⁸ القانون رقم 11/83، مالتعلق بالتأمينات، مصدر سابق . ص1792.

1- زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول.

2- أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول.

3- أصول المؤمن عليه أو أصول زوجته.

إذن مما سبق الوفاة هي حالة من الحالات التي تنقرر بها إنهاء الوظيفة بطريقة طبيعية مع ضمان حق الاستفادة من المعاش لذوي الحقوق المحددة قانونا في قانون التأمينات.

الفرع الثاني : حالات الوفاة

قد تكون الوفاة طبيعيا أو نتيجة حادث عمل أو نتيجة الأمراض المهنية.

أولا : الوفاة بسبب طبيعي

يمكن أن تكون الوفاة إما طبيعية أي دون علاقة بالعمل، وبالتالي لا يترتب على المستخدم أي التزام إزاء ذوي الحقوق، إلا ما تقرره قوانين التأمينات فيما يتعلق بمنحة الوفاة¹.

ثانيا: الوفاة بسبب حادث عمل

المشرع الجزائري فقد عرف حادث العمل في المادة 06 من القانون 83/ 13² المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه " يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل وينتج عنه إصابة بدنية ناجمة. كما يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى ولو لم يكن المعنى بالأمر مؤمنا لها اجتماعيا الحادث الواقع أثناء : النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة .والقيام بعمل متفان للصالح العام، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك" نلاحظ من نص المادة أنها ذكرت الحالات التي يعتبر فيها حادث عمل إضافة إلى حالات أخرى حتى ولو لم يكن المعنى بالأمر مؤمنا اجتماعيا في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة الخطر، فيفهم من هذه الحالة هو أن الدولة هي مسؤولة على ضمان سلامته وبالتالي في حالة الوفاة الطبيعية خارج عن العمل فإن الإدارة لا يترتب عليها أي التزام ففي هذه الحالة صندوق التأمينات يتكفل بتعويض يقدره لذوي الحقوق، أما في حالة الوفاة نتيجة حادث عمل او ي مرض مهني وجب على الإدارة تعويض ذوي الحقوق نتيجة الضرر الذي لحقهم جراء الحادث الذي تسبب في الوفاة.

¹رشيد حباتي ، مرجع سابق ، ص 82.

²القانون رقم 83/13، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج د ش، ص 1810.

ثانيا : الوفاة بسبب الأمراض المهنية

قد تنتج الوفاة بسبب مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، وفي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية قائمة من خلال استفادة ذوي الحقوق من المعاش أو ريع الوفاة طبقا لأحكام نص المادتين 52 و57 من القانون 11/83 الخاص بحوادث العمل¹.

اعتبر المشرع الجزائري الأمراض المهنية في نص المادة 63 من القانون 13/83² على أنه : "تعتبرك أمراض مهنية كالأعراض التسمم والتعفن والإعتلال التي تعزى إلى مصدرا وتأهيل مهني خاص".

والبعض الآخر عرفها على أنها: "الأمراض الناتجة عن تفاعلا تأوتر سبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي تكون سببها مصدرها مهنيا خاصا³.

ففي حالة الوفاة سواء طبيعيا أو بحادث عمل أو مرض مهني فيجب إثبات ذلك بشهادة طبية وهذا ما أكدته المادة 167 من القانون 13/83⁴ على أنه : "يجب أن يثبت الوفاة طبيب ان على الأقل عضو انفي اللجنة وطبيب شرعي وتدون خلاصتهم الإثباتية في سجل خاص".

ومن خلال كل التعاريف السابقة نستنتج أن الأمراض المهنية التي تنتشر بين العاملين في وسط البيئة التي يمارسون فيها مهامهم ، مما تؤدي إلى ظهور أعراض بعد مدة زمنية ، كالتسمم والتعفن . . . الخ ، أو أي مرض ناتج عن استنشاق مواد كيميائية في العمل أو الأمراض الجلدية التي تسببها المواد الكيميائية نظرا للاحتكاك الدائم بهذه البيئة والتي تمثل محيط عمله وهنا يستلزم التعويض نتيجة الضرر بشرط أن يكون المرض ضمن قائمة الأمراض المهنية ذات المصدر المهني.

¹ رشيد حبابي، مرجع سابق، ص 82.

² القانون رقم 13/83 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق.

³ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج 2 ، د م ج ج ، 1998، ص 150

⁴ القانون رقم 13/83، السالف الذكر

المبحث الثاني: النهاية الغير الطبيعية للعلاقة الوظيفية

المطلب الأول: التسريح

أولا : التعريف التشريعي

لم يحدد المشرع الجزائري تعريف التسريح وإنما صنفه من الدرجة الرابعة في الأمر 03/06 الساري المفعول كعقوبة تأديبية مترتبة على مسؤولية الموظف على سبيل الحصر وذلك النحو الآتي: تُصنّف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات: "... - التسريح"¹.

ثانيا: التعريف الفقهي

كما يعتبر التسريح من أشد العقوبات التأديبية جسامة ومن أكثرها خطورة على الموظف العام، بل أن آثارها تطول أفراد أسرته لاسيما عندما يكون هو العائل الوحيد².

كما يعتبر التسريح عمل إنفرادي ، يتخذه صاحب العمل بموجبه بيدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير المحددة المدة³.

كما يعتبر التسريح وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصم العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة⁴.

عرفه رشيد حبابي على أنه : "عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ضد الموظفين الذين ارتكبوا أخطاء مهنية مصنفة في ذات الدرجة وذلك بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي⁵.

إذن من خلال التعريفات التسريح اشد العقوبات نظرا لما لها من عواقب على الموظف وعلى عائلته، خاصة إذا كان هو العائل الوحيد للعائلة ، فهو إجراء يتخذه صاحب العمل بناء على أسباب يتخذها التسريح في عدة أشكال، وعليه سنحاول إلقاء الضوء على هذه المسألة بشيء من التفصيل وذلك بمعالجتها في ثلاثة فروع رئيسة،

¹ الامر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للعاملين للوظيفة، مصدر سابق.

² سعد نواف الغنزي، مرجع سابق، ص 258

³ عطا الله بوحيدة، مرجع سابق، ص 40.

⁴ اهاشمي خري، مرجع سابق، ص 219.

⁵ رشيد حبابي، مرجع سابق، ص 79.

حيث تناولنا في الفرع الأول التسريح ذو الطابع التأديبي، أما في الفرع الثاني تناولنا التسريح ذو الطابع الغير التأديبي أما الفرع الثالث فتضمن التسريح التعسفي وفي الفرع الرابع تناولنا التسريح بسبب اقتصادي.

الفرع الأول: التسريح ذو الطابع التأديبي

قد يرتكب العامل خطأ جسيما يؤدي بالسلطة المختصة تسريحه على أساس الخطأ الجسيم المرتكب بحيث أن هذا الخطأ يجب أن يكون ضمن الأخطاء المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة، أو القانون وهنا لا يستطيع المستخدم تسليط العقوبة مخالفا لأحكام القانون وهنا سنتطرق الى تعريف التسريح مع تحديد الأخطاء الجسيمة وإجراءاته.

أولا : تعريف التسريح التأديبي

لم يعرف المشرع الجزائري التسريح التأديبي وإنما اعتبرته عقوبة تأديبية تتخذها السلطة المختصة في حالة ارتكاب خطأ جسيم من طرف الموظف، والعقوبة التأديبية هي جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين¹.

كما صنفته ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة وهذا ما جاء في المادة 163 من الأمر 03/06² المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي نصت كمايلي : "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات...-4 التسريح".

ففي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يتم تسريحه بعد استشارة لجنة المتساوية الأعضاء، وفي حالة ثبوت براءاته من الخطأ المنسوب ، يتم إدماجه واسترجاع جميع حقوقه وهذا ما أكدته المادة 173 من الأمر 03/06 الساري المفعول، على أنه : "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فور ايتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نص فرائبه الرئيس يوكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي .إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذ المتبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

¹ سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 244.

² الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها، والتي ترتكب أثناء الوظيفة هي كما نصت عليها المادة 181 من الأمر 03/06¹ :

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

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

3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

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

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

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

فالأخطاء تتسع وتضيق باختلاف خصوصيات قطاعات النشاط وطبيعة المؤسسات، الأمر الذي جعل ذلك القانون يحيل هذه الأمور إلى القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط والقانون الأساسي الخاص بالمؤسسة المستخدمة².

وهو إجراء يترتب عنه صفة فقد صفة الموظف، وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها³، إضافة على أنه إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل لإنهاء عقد عمل العامل الذي ارتكب خطأ جسيما⁴.

ثانيا : الخطأ التأديبي كسبب للتسريح التأديبي

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي بل حدد الحالات التي يعتبر فيها الخطأ يستوجب التسريح فبالرجوع إلى نص المادة 181 من الأمر 03/06 نجد أنه حدد مجموعة من الأخطاء تؤدي إلى التسريح، كذلك نصت المادة 74 المعدلة بقانون رقم 29/91⁵ على أنه: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة

¹ المادة 181 من الأمر 03/06، السالف ذكره .

² سعيد طربيت ، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ، د م ج ، الجزائر، 2013، ص 37 .

³ سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 438.

⁴ عطاء الله بوحميذة ، مرجع سابق ، ص 85.

⁵ القانون 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم القانون 90-11 المؤرخ في أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ،

على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يجتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات".

والخطأ الجسيم هو خطأ تصل فيه الخطورة إلى درجة عالية لا يمكن معها استمرار علاقة العمل ، وعليه فيؤدي إلى نفس النتائج التي تترتب عن الإخلال بعقد العمل، والذي يأخذ الخطأ الجسيم أحد صوره أو أشكاله سواء كان العقد محدد المدة أو لمدة غير محددة .وقد يؤدي الخطأ الجسيم إلى فقدان الحق في التعويض عن التسريح والإعلان المسبق والحقوق التبعية¹.

ثالثا : إجراءات التسريح التأديبي

1/ إخطار المجلس التأديبي :

على السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطار المجلس التأديبي في أجل لا يتعدى 45 يوم ، ابتداء من تاريخ معاينة الخط ، فإذا انقضى هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب².

2/ إعلام الموظف :

نصت المادة 167 من ق أ و ع الساري المفعول على أنه : "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"، أي يجب على الإدارة تبليغ الموظف قبل إحالته إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، ويبلغ بتاريخ المثول قبل 15 يوما بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام. انظر المادة 168 .

3/ مثول الموظف :

على الموظف المثول شخصيا أمام المجلس التأديبي إلا إذا حالت قوة القاهرة، ويبلغ بتاريخ المثول 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، ففي حالة غياب الموظف بمبرر مقبول، يستطيع أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء تمثيله، ففي حالة غياب الموظف بمبرر مقبول يستطيع أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء تمثيله من قبل مدافعه وفي حالة عدم حضوره تستمر المتابعة التأديبية، كما يحق له تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية كما يحق له أن يستعين بموظف يختاره بنفسه³.

¹ سعيد طريبت ،مرجع سابق ، ص18.

² انظر المادة 166 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة .

³ انظر المادة 168 والمادة 169 من الأمر السالف الذكر.

4/ فتح تحقيق :

يمكن للجنة المتساوية الأعضاء أن تطلب تحقيقاً من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية وهذا ما نصت عليه المادة 171 من نفس الأمر.

5/ تبليغ الموظف بقرار العقوبة :

يجب تبليغ الموظف في أجل 8 أيام بقرار العقوبة التأديبية من تاريخ اتخاذ هذا القرار، وحفظه في ملفه الإداري، ففي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابع، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه فوراً¹.

6/ الأخذ بالرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء :

كما أن السلطة الوحيدة التي لها صلاحية تسليط هذه العقوبة هي السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذا ما أكدته المادة 2/165 من الأمر 03/06 الساري المفعول على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعمة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها".

إذن بالنظر إلى خطورة العقوبة والمتمثلة في تسريح الموظف نتيجة جسامته الخطأ وحرمانه من حقوقه، فإنه يتعين على السلطة المخولة لها صلاحية التعيين، عرض القضية على اللجنة المتساوية الأعضاء فالمشرع أحاط هذه العقوبة بضمانات وحماية خاصة وذلك بعرضها على اللجنة المتساوية الأعضاء التي هي بمثابة مجلس تأديبي، كما يجب تسبب قرارها يوضح الأسباب التي أدت بالموظف ارتكاب هذا الخطأ، وعلى المجلس أن يفصل في مدة لا تتجاوز 45 يوماً، ابتداءً من تاريخ الإخطار، وإلا سقط الخطأ المنسوب.

الفرع الثاني : التسريح ذو الطابع الغير التأديبي

يتعرض الموظف إلى التسريح من الوظيفة إلى التسريح ذو طابع غير تأديبي كعدم الكفاءة المهنية واللياقة الصحية، أو بسبب إلغاء الوظيفة وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل:

¹ أنظر المادة 172 إلى غاية المادة 173 من الأمر 03/06 ، السالف الذكر .

أولاً: التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية وعدم اللياقة الصحية

إن تحقق حالة عدم الكفاءة البدنية والعقلية عندما تنقضي فترة الإحالة على الاستيداع، التي قد يحال عليها الموظف إثر إصابته بمرض طويل الأمد أو بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على إستئناف العمل، ففي هذه الحالة تتخذ الإدارة قراراً ينتهي إلى تسريحه بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء¹.
فبالرجوع إلئالأمر 133/66² الملغى السالف الذكر، نجد أنه أجاز التسريح الغير التأديبي بسبب عدم الكفاءة المهنية وعدم اللياقة الصحية، والتخلي عن المنصب وفقد الجنسية والحكم الجزائي النهائي عن طريق القضاء، إلا أن القانون الساري المفعول للوظيفة العمومية 03/06 أقر التسريح الغير التأديبي في مواجهة الموظف العمومي بسبب التخلي عن المنصب وفقدان الجنسية، والحكم الجزائي النهائي أما سبب عدم اللياقة الصحية وعدم الكفاءة المهنية لم يتضمنهما.

فنصت المادة 75 من الأمر 03/06 الساري المفعول الساري المفعول لم يتضمن عدم اللياقة الصحية كسبب تسريح تأديبي وإنما أدرج شرط اللياقة الصحية كشرط من شروط التوظيف والتي نصت على أنه: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية: - أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية، أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة".

لم يتضمن التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية في المادة 85³ من نفس الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة، باستثناء الموظف المتربص، فالإدارة سلطة تقديرية للتسريح إذا ثبت عدم الكفاءة المهنية، حيث يمكنها تمديد المدة الإضافية مساوية لفترة التربص الأولى، كما يمكنها تسريح الموظف المتربص بدون إشعار مسبق ولا تعويض.

لكن المشرع أحاط الموظف المتربص بضمانات تكافأ مع ضمانات الموظف وهذا ما أقرته المادة 87 من نفس الأمر 03/06 على أنه: "يخضع المتربص إلى نفس الواجبات ويتمتع بنفس الحقوق..."، إذا تقييم الكفاءة

¹هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

²الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مصدر سابق.

³تنص المادة 85 من نفس الأمر على أنه: "بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 يتم: 1- إما ترسيم المتربص في رتبته، 2- إما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، 3- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق ولا تعويض".

المهنية يعتبر الهدف الأساسي من التربص من صلاحيات الإدارة لوحدها فإن النتائج التي قد يسفر عنها تبقى مرهونة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء¹.

نلاحظ مما سبق إن شرط عدم الكفاءة المهني وعدم اللياقة الصحية شرطا من شروط التوظيف، ففي حالة مرض الموظف طويل الأمد الذي يؤدي إلى استحالة مهامه بشكل عادي يؤدي إلى تسريحه بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وهذا بعد ثبوت عدم قدرته على العمل وبعد استيفاء الإجراءات القانونية كحق الموظف في تعويضات، يمكن للإدارة إحالته إلى التقاعد أو ترتيبه في سلك ادني من السلك الأصلي أو تسريحه.

ثانيا : التسريح بسبب إلغاء الوظيفة

إن المشرع الجزائري لم يصدر في قانون الوظيفة العمومية سواءا في القانون السابق 133/66 أو القانون الساري المفعول الأمر 03/06، المتضمن قانون الوظيفة العمومية أية نصوص تتضمن إلغاء الوظيفة العمومية حتى لا يكون مسلك المشرع الجزائري متناقضا مع روح النظام الاجتماعي الذي يكفل أحقية العمل لكل مواطن جزائري².

وهذا ما أكدته المادة 17 من المرسوم 59/85³ على أنه : "يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والأمن في وظيفتهم" فالإلغاء الوظيفة يقصد بها مجموعة وظائف المؤسسة، بمعنى إعادة تنظيم المؤسسة ككل، بحيث تعوض بعض الوظائف بوظائف أخرى، وقد يقصد بها إلغاء المنصب العمل الذي كان يشغله الموظف المسرح، ففي هذه الحالة من المنطقي اعتبار إلغاء الوظيفة شرطا ضروريا يمكن لصاحب العمل أن يتمسك به لإجراء التسريح لسبب اقتصادي، ففي حالة إلغاء الوظيفة أو تحويلها يجب أن يعني السبب الاقتصادي بالضرورة إلغاء الوظيفة⁴.

الفرع الثالث: التسريح التعسفي

هو التسريح الذي يتم فيه إبعاد الموظف بغير حق، حيث يتم فيه تسريح العامل تعسفيا في حالة إخلال الهيئة المستخدمة بأحد الأحكام المنصوص عليها.

¹هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 220.

²زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، دكتوراه، تخصص القانون العا، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016، ص 128.

³المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات، ج ر، عدد 13، ملغى .

⁴عطاء الله بوحيدة، مرجع سابق، ص 53.

بالرجوع إلى نص المادة 73 من قانون 29/91¹ أن التسريح يكون في حدود الأخطاء الجسيمة التي حصرتها وهذا ضمنا لعدم تعسف أصحاب العمل في إصدار قرارات التسريح التعسفية.

كما نصت المادة 73-3 من القانون السالف الذكر عندما نصت على أن: « كل تسريح فردي ، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفا وعلى المستخدم أن يثبت العكس".

إذن من خلال المادتين يتضح لنا أن التسريح التعسفي هو التسريح الذي يتم خرقا لأحكام هذا القانون، فعلى المستخدم أن يصدر قرار التسريح تبعا للخطأ الجسيم المرتكب من طرف العامل حيث يجب أن يكون هذا الخطأ ضمن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليه في المادة 73 من القانون السالف الذكر، وأي مخالفة لهذه الأحكام فيعد قرارا تعسفيا.

كما يوجد نوع آخر وهو التسريح لأسباب اقتصادية والذي عرفه عطا الله بوحيدة على انه: "التسريح الذي يقوم به صاحب العمل لسبب أو عدة أسبابا غير لصيقة بشخص العامل والناجم عن إلغاء تحويلها أو نتيجة لتعديلات جوهرية، لعقد العمل المترتبة خاصة عن مشاكل اقتصادية او تحولات تكنولوجية"².

لقد جاء قانون 90-11³ والذي أكد في المواد 69 وما يليها انه يجوز للمستخدم تقليص من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ويتخذ هذا الإجراء بعد التفاوض الجماعي وبعد اتخاذ جملة من التدابير المتعلقة بتنظيم العمل وبإنهاء عقد العمل بالتقاعد مثلا ويهدف من وراء ذلك إلى التخفيف قدر المستطاع من عدد التسريحات مع منح العمال فرصا لوجود شغل.

لقد حرص المشرع الجزائري على غرار نظيره المشرع الفرنسي، على إحاطة عملية التسريح لأسباب اقتصادية بعدة تدابير يستوجب صاحب العمل القيام بها للتقليل منه قبل الانتقال إلى المرحلة التنفيذية⁴.

المطلب الثاني: العزل

العزل هو احد الأسباب التي تنتهي به الرابطة او العلاقة الوظيفية، في حالة ما إذا تخلى الموظف عن منصبه في مدة 15 يوما متتالية، تلجأ الإدارة إلى إرسال إعدارين فإذا لم يلتحق بمنصبه، تتخذ الإدارة قرار العزل دون

¹ القانون 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1991، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج د ش ، عدد68، ص 2656.

² عطا الله بوحيدة، مرجع سابق.

³ القانون رقم 11/90، مصدر سابق، ص 43.

⁴ أحمة سليمان ، لوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 205

استشارة اللجنة، وهذا ما سنشرحه لاحقا من خلال تقسيم المطل إلى فرعين حيث تضمن الفرع الأول تعريف العزل أما الثاني فتضمن إجراءاته.

الفرع الأول: تعريف العزل

أولا: التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع الجزائري العزل بل وصف أنه عقوبة تأديبية تسلطها الجهة المختصة في حالة التخلي أو إهمال المنصب كما اعتبره حالة من حالات إنهاء الخدمة حيث نصت 216 من الأمر 03/06¹ للوظيفة العمومية، نجدها قد وضحت أسباب نهاية الخدمة، والتي جاء فيها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : ...-العزل...".

ونصت المادة 184 من نفس الأمر على أنه : "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 ينوفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".

ونصت المادة 2 من المرسوم رقم 321/17² الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب على أنه : "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة تغيب 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر"، وجاء مدلول المبرر هنا في المادة 2 من المرسوم رقم 321/17 السالف الذكر هو المانع أو قوة قاهرة خارجة عن إرادة الموظف كالكوارث ، العجز البدني ، المتابعات الجزائية التي تمنعه من الالتحاق بمنصبه.

كما اعتبره المشرع الفرنسي على أنه حالة من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية حيث جاء في المادة 24³ من القانون رقم 634/83 المتعلق بحقوق وواجبات الموظفين الصادر سنة 1983 على أنه : "الإهاء النهائي للوظيفة لتوقيف الإطارات وفقدان صفة الموظف ظف يكون . على النحو الآتي: "، 4- العزل".

¹ الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مصدر سابق.

² المرسوم رقم 321/17، المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر 2017، المتضمن تحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر ج ج د ش ، العدد 66 ص 11.

³ Article 24 Loi n° 83-634, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.citModifié par Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 - art. 3 JORF 27 juillet 2005 La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte : «- 4° De la révocation ».

ثانياً: التعريف الفقهي

عرفه هاشمي خرفي على أنه: "العزل جزاء تأديبي"¹، كما عرفه رشيد حبابي على أنه: "إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين على الموظف الذي يغيب بدون مبرر مقبول لمدة 15 يوماً متتالية أو بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار"².

كما اعتبره على أنه: "تنحية الموظف عن الوظيفة ولا يجوز إعادة استخدامه في وظيفة حكومية، وتعتبر عقوبة العزل أشد العقوبات التأديبية لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية"³.

الفرع الثاني: إجراءات العزل

نصت المادة 184 من الأمر رقم 03/06⁴ على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".

وجاء المنشور 1024 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الجزائري المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بإجراءات إشعار للموظفين المتخلين عن مناصب عملهم، في حالة غياب الموظف يتم إرسال إعذارين أول وإعذار ثاني خلال 48 ساعة إلى آخر عنوان معروف به الموظف مؤشر عليه منحة مصالح البريد خلال هذه الفترة المعني بالأمر لا يتقاضى أي راتب ما عدا المنح تطبيقاً للمادة 130 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/29، بعد مدة شهرين من يوم تاريخ قرار التوقيف ولم يلتحق الموظف المعني بالأمر يتم عزله طبقاً لأحكام المادة 136 من المرسوم 89/85 المؤرخ في 23 مارس 1985.

في حالة ما إذا طلب الموظف إعادة إدماجه إلى منصبه خلال فترة التوقيف عن العمل، يمكن أن يعاد إلى منصبه بعد أخذ رأي لجنة التأديب للنظر في الوضعية طبقاً للإجراءات الشكلية.

وفي حالة ما إذا طلب إدماجه بعد مرور فترة التوقيف عن العمل أو بعد العزل للتخلي عن المنصب في هذه الحالة، يمكن عرضها للجنة التأديبية بشرط أن يبرر غيابه لقوة القاهرة وفي هذه الحالة يجب على الإدارة أن تحقق في

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 222.

² رشيد حبابي، مرجع سابق، ص 81

³ علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 670.

⁴ المنشور رقم 1024، المؤرخ في 1993/12/21، الصادر من المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بإجراءات إشعار الموظفين المتخلين عن مناصبهم.

الأسباب التي قدمها الموظف، وذلك إما لتأكيد قرار العزل أو لتأجيلها تعتبر فترة الغياب هذه كفترة غير مؤداه ولا يحق له أن يتقاضى أجرا.

ومما سبق نستنتج أن العزل هو من أكبر العقوبات التأديبية حيث يفقد العامل جميع حقوقه، وذلك بعد ان توجه له السلطة المختصة أعدارا مع الإشعار بالاستلام إلى عنوان مقر إقامته من أجل الالتحاق بمنصب عمله، وفي حالة عدم استجابته بعد مرور 48 ساعة من الإعدار الأول يوجه له إعدار ثان للالتحاق بمنصب عمله مع الإشعار بالاستلام . وإذا لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء 15 خمسة عشر يوما، ابتداء من الإعدار الأول، تباشر السلطة بإجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.

وهنا يكمن الفرق بين العزل والتسريح أن عقوبة العزل يكون بسبب الغياب لمدة طويلة للموظف عن العمل وبدون مبرر، بينما التسريح فهو عقوبة تسلطها الجهة المختصة في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما من الأخطاء المدرجة في النظام الداخلي للمؤسسة . كما أن العزل تقرره الإدارة بشكل فردي ويمكن الرجوع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختياريا، بينما التسريح عقوبة تقررها الإدارة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجباريا ورأيها ملزم للإدارة.

المطلب الثالث: فقدان الحقوق المدنية و فقدان الجنسية والتجريد منها

يتمتع الإنسان بجملة من الحقوق، نذكر منها الحقوق المدنية وهي حقوق مقررة للأفراد حماية لحياته موت مكين هم من مزاوله نشاطهم المهني، فقداها يعد عقوبة من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص جاء بها قانون رقم 23/06 المتضمن قانون العقوبات، بحيث نصفي المادة 09 منه على أن : "العقوبات التكميلية هي : الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية¹.

حيث نصت المادة 216 من الأمر 03/06² على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :..- فقدان الحقوق المدنية، .." وهنا الحرمان من ممارسة أي وظيفة ، كما اشترط المشرع الجزائري شرط الجنسية لترشح للوظيفة ،حيث نصت المادة 75 من نفس الأمر على أنه : "لا يمكن أن يوظف أي كانفي وظيفة عمومية المتوفرة فيه الشروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية".

¹ بوقرين رياض، رزوقي عبد الغفور، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، ماستر ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017، ص 11.

² الأمر 03/06 ، المتعلق بعلاقات العمل، مصدر سابق.

يتطلب التعيين في الوظيفة العامة أن يكون الموظف حامل الجنسية الوطن الذي يريد تولي الوظيفة به، وهذا لكي يتضمن قدرا من الولاء، كما أن الجنسية شرطا من شروط تولي الوظيفة نصت عليها اغلب التشريعات والدساتير الجزائرية، كما تجدر الإشارة ان التجريد من الجنسية يتم بمرسوم بعد تمكين المعني من تقديم ملاحظاته. ولمزيد من الشرح تضمن هذا المطلب ثلاثة فروع رئيسة حيث تناولنا في الفرع الأول فقدان الحقوق المدنية وفي الفرع الثاني تضمن فقدان الجنسية وفي الفرع الثالث تناولنا التجريد من الجنسية¹.

بالرجوع إلى نص المادة 75 من الأمر 03/06² المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة السالف الذكر، على أنه : " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة ما لم تتوفر فيه الشروط التالية : ... - أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية - ..."، فإن استوفى المرشح للوظيفة العامة هذا الشرط وباقي الشروط ثم فقد لسبب من الأسباب المبينة قانونا حقوقه المدنية فقد معها بالضرورة وظيفته وتعي التصريح من السلطة المخولة بذلك إنهاء العلاقة الوظيفية، ونجد هذا السبب أساسه القانوني في المادة 216³.

الفرع الأول: فقدان الحقوق المدنية

بالرجوع إلى الدستور الجزائري 1996 نجد المادة 40⁴ منه تضمن هذا الحقل لإنسان بحيث تنص على أنه: "تضمن الدولة عدما انتهاك حرمة الإنسان، ويحظر أي عن فبديني أو معنوي أو أي مساسب الكرامة. المعاملة القاسية أو اللإنسانية أو مهنية يقيدها القانون".

بحيث نجد أن الدستور الجزائري قد ضمن الحق في السلامة الجسدية من خلال حظر والتعرض لها. كما شدد على مخالفة ضد هذه الحقوق والمساس بها بوضع عقوبات صارمة ، وهذا مات نص عليه المادة 41 من نفس الدستور حيث تنص على أنه: "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد حقوق الإنسان" وحرريات وعلى كلما يمس السلامة البدنية والمعنوية".

إذن نستنتج أن الحقوق المدنية هي عبارة عن حقوق مرتبطة بشخص الإنسان وهي حقوق تمكنه من ممارسة حياته الشخصية والمهنية وتمكينه من حق الحياة أو حق التعليم أو ممارسة نشاط ما، فالتعرض لهذه الحقوق يعتبر مساسا بسلامة الفرد، كما أن فقدانها يؤدي إلى نهاية علاقته الوظيفية إذا كان مرتبط بالوظيفة.

¹ بوقرين رياض ، رزوق عبد الغفور، مرجع سابق، ص 05.

² الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مصدر سابق .

³ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 165.

⁴ دستور 1996 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بالجريدة الرسمية، رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

و طبقا للمادة 9 من القانون 156/66¹ المتضمن قانون العقوبات نص على ان الحرمان من الحقوق المدنية يعتبر من العقوبات التكميلية .

عموما يمكن للإدارة ان توقف الموظف العمومي توقفا تحفظيا بعد مباشرة المتابعة الجزائية وتحريك الدعوى العمومية من طرفوكيل الجمهورية ، ويتم اجراء التوقف التحفظي في مواجهة الموظف العمومي من طرف السلطة التي تملك صلاحية التعيين بعد المتابعة الجزائية ، في حالة إذا كانت المتابعة الجزائية قد أثارت خطأ مهنيا ، ثم بعد ذلك أدين الموظف نهائيا بحكم جزائي ، فيتعين على الإدارة أن تسرحه ، بخلاف إذا تمت متابعة الموظف جزائيا وبعد التحقيق الذي يجريه المجلس التأديبي تبين عدم تحقق الخطأ التأديبي فإنه يتعين صدور حكم جزائي نهائي يقضي ببراءة الموظف ، مع عدم ثبوت الافعال المنسوبة إليه ، كي تقوم بعد ذلك السلطة التي لها صلاحية التعيين بإدماج الموظف في منصبه² .

كما نصت المادة 72³ من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر على أنه : " في حالة حرمان العامل من الحرية مع علم المؤسسة فإن علاقة العمل تعلق ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي ، ففي حالة عدم صدور حكم نهائي بالإدانة ضد العامل فإن هذا الاخير يعاد إدراجه قانونيا في منصب عمله أو في منصب عمل ذو أجر مماثل وهذا بعدما يتم تبليغ الحكم القضائي من طرف العامل للمؤسسة .

وهنا نستنتج أن الإدارة يجب ان تدمج الموظف في حالة براءته إلى منصبه فورا

الفرع الثاني: فقدان الجنسية

أولا: تعريف الجنسية

الجنسية رابطة بين الفرد والدولة، والاختلاف في أغلب التعريفات تتفق على أن الجنسية رابطة بين الفرد والدولة، والاختلاف في الاتجاهات الفقهية يدور حول طبيعة هذه الرابطة فالبعض يضيف عليها الطابع السياسي باعتبارها أساس تقسيم العالم إلى وحدات سياسية، وهي الدول، وكذلك استحواذ هذه الأخيرة عله حق اختيار عنصر الشعب فيها لما تتمتع به من سلطة وسيادة في سن القواعد القانونية المتعمقة بتنظيم جنسيتها، فيما

¹ القانون رقم 155/66، المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1996 ، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

² زياد عادل ، مرجع سابق،، ص 140 .

³ الإتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر ، 2019.

يذهب تيار فقهي آخر إلى أن رابطة الجنسية ذات صبغة قانونية لأن مجرد التمتع بها يرتب حقوقا والتزامات متبادلة بين الفرد والدولة التي ينسب إليها¹

جاء في المادة السادسة من القانون رقم 70-86² مايلي: "يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري أو ام جزائرية من خلال هذه المادة يتبين أن الولد المولود لأب جزائري أو لأم جزائرية يتمتع بالجنسية الأصلية دون شرط آخر.

إن قانون الجنسية في حد ذاته يرجع الجنسية الجزائرية بقدر كبير إلى النسب إلا فيما يخص الاستثناءات المحدد تعدادها³.

ثانيا: حالات الفقد

إن فقد الجنسية يعني زوالها عن الشخص في حياته بعد ثبوتها له وتمتعه بها مدى من الزمن وفقد الجنسية قد يكون إرادى بالتغير أو يكون بالتحريد إذ تقوم الدولة بتحريد المواطن من جنسيته دون إرادته كعقوبة بالسحب أو الإسقاط وقد حرص المشرع بشكل عام على أن يكون الأسلوب الأخير استثنائيا إذ قيد من إرادة الدولة وسلطتها التقديرية في هذا الصدد وحدد على سبيل الحصر الحالات التي يجوز للسلطة التنفيذية الأخذ فيها بهذا الأسلوب وبذلك نلاحظ فرق شاسع بين تغيير الجنسية كرجبة لدى المواطن في ذلك البلد ولأسباب تعود له وبين كونها عقوبة تفرضها سلطة الدولة دون إرادته كنتيجة لعمل معين يقوم به ذلك المواطن لا ترضى عنه تلك الدولة⁴.

يتم فقد الجنسية الجزائرية في أربع حالات حسب المادة 18 من الأمر 01/05⁵ وهي:

1. الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

1 هروال حاتم ، الجنسية الجزائرية للشخص الطبيعي ما بين التمتع والزوال في ظل الأمر 05-01 وفي ظل التعديل الدستوري 2016، مذكرة ماستر ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2017.ص.01.

2 الأمر 70-86 المؤرخ في شوال 1390 الموافق لـ15 ديسمبر سنة 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المعدل والمتمم بالأمر 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005.

3 عليوشقربوع كمال، القانون الدولي الخاص الجزائري تنازع القوانين، ج1، ط 3، دار هومة للطباعة النشر والتوزيع، الجزائر، 2011 ، ص192.

4 كاظم راضي صاحب، مقال حول فقد الجنسية بين الرغبة والعقوبة ، جامعة بابل العراق، 2017، ص 01.

5 المادة 18 من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المعدل والمتمم للأمر 86/70، مؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1997 ، المتضمن قانون الجنسية، ج.ر عدد 15 بتاريخ 27 فيفري 2005.

2. الجزائري . ولو كان قاصرا . الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية .
3. المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي والتي تكتسب فعلا جنسية زوجها بسبب الزواج متى صدر مرسوم يأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية .

4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 أعلاه .
كما يتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته وله أجل شهرين للقيام بذلك، كما أنه لا يمتد التجريد من الجنسية إلى زوج المعني وأولاده القصر ، غير أنه يجوز التمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان شاملا لأبويهم¹ .

الفرع الثالث: التجريد من الجنسية

أولا: تعريف التجريد

هو زوال الجنسية عن حياة الشخص بفعل خارج عن إرادته وفي الغالب يأتي الفقدان في هذا الوضع بإجراء إداري يفضي إلى تجريد الشخص من جنسيته . ويأتي الفقدان اللاإرادي بطريقتين² هما:

1/ السحب : الذي يعتبر إجراء إداري في الغالب حيث تتخذه السلطة التنفيذية المختصة في الدولة بشؤون الجنسية ويقضي بتجريد شخص أو مجموعة أشخاص من جنسيتهم الوطنية لقيامهم بعمل يعبر عن ضعف الولاء وهو إجراء يوجه للوطنيين الأصليين والطارئين على رأي البعض في حين يذهب البعض إلى قصر هذا الإجراء على الوطنيين الطارئین . وتأتي النصوص التشريعية الخاصة بالسحب على حالات محددة على سبيل الحصر لا المثال نظرا للخطورة التي ينطوي عليها السحب حيث يفضي إلى إخراج الشخص من جنسية الدولة جبرا .

2/ الإسقاط : هو إجراء إداري يتخذ من قبل السلطة التنفيذية المختصة في الدولة بشؤون الجنسية وفي مواجهة أشخاص تقدر الدولة أنهم ليسوا جديرين بحمل جنسيتها وفي الغالب أن هذا الإجراء تحكمي تمليه اعتبارات سياسية ويوجه في الغالب اتجاه المواطنين الأصليين والطارئين وتستعمله السلطة المختصة بشؤون الجنسية حسب الموقف السياسي للدولة اتجاه بعض الأشخاص بدون أن تكون هناك نصوص تشريعية واضحة فالإسقاط إجراء لا

¹ مولود ديدان، مدونة الجنسية - الحالة المدنية - وثائق السفر - دخول الأجانب بالجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، د س ن، ص 11.

² فراس كريم شيعان البيضاوي، مقال حول التجريد من الجنسية، كلية القانون، جامعة بابل، قسم القانون الخاص العراق، 2017، ص 01.

يستند على نصوص تشريعية محددة مسبقا على سبيل الحصر كما في السحب إنما يستند على قرارات إدارية تملئها اعتبارات سياسية.

ثانيا : حالات التجريد من الجنسية الجزائرية

وردت عدة حالات تؤدي إلى التجريد من الجنسية في المادة 22 من الأمر 01/05 المتضمن قانون الجنسية¹ وهي :

- إذا حكم على المعني من أجل عمل يعد جناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للدولة.
- إذا صدر حكم على المعني في الجزائر أو في الخارج بعقوبة لأكثر من خمس سنوات سحنا بسبب جناية إذا قام لفائدة دولة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو كانت تلك الأعمال مضرّة بمصلحة الدولة الجزائرية إذن مما سبق إذا فقد الموظف الحقوق المدنية وفقد جنسيته أو تم التجريد منها فإن العلاقة الوظيفية تنقطع نظرا لتوفر هذا الشروط في الأمر 03/06 ومفادها التمتع بهذه الحقوق يؤدي إلى ممارسة الوظيفة .

¹الأمر رقم 01/05 ، المتضمن قانون الجنسية ، مصدر سابق .

المبحث الثالث: الآثار المترتبة على نهاية العلاقة الوظيفية

بعد ما تطرقنا إلى أسباب نهاية العلاقة الوظيفية في كل من القوانين التي تحكم علاقة العمل أو الوظيفة بموظفيها، ومن بينها التشريع الجزائري في نص المادة 216 من القانون رقم 03/06 وتبعاً لهذه الأسباب وجب التطرق على الآثار التي تترتب عن هذه النهاية التي تم فكها إما عن طريق الموظف بإرادته وأما عن طريق الإدارة. وقد يترتب عن نهاية العلاقة الوظيفية آثار مختلفة لهذه الحالات وعليها سنتناول مطلبين، المطلب الأول الآثار المترتبة عن النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية وفي المطلب الثاني الآثار المترتبة عن النهاية الغير الطبيعية.

المطلب الأول: الآثار المترتبة عن النهاية الطبيعية

عندما ينهي الموظف علاقته بالإدارة بإرادته المنفردة كطلب الاستقالة فإن المشرع ألزم الموظف بالاستمرار في أداء واجباته إلى غاية صدور القرار بالقبول، فهنا يتحرر الموظف من جميع واجباته وهذا ما يؤثر على الوظيفة، إضافة إلى فقدان حقوقه وهذا ما سنتطرق إليه بإلقاء المزيد من الضوء على أثر الاستقالة.

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن الاستقالة

بطبيعة الحال تعتبر الاستقالة حق من الحقوق التي يمارسها الموظف بإرادته المنفردة وضمن ضوابط وأحكام في ظل القانون، فبمجرد رفع الطلب إلى الهيئة التي لها صلاحية التعيين، لا تترتب أي أثر إلا بعد قبولها من الجهة المختصة، وهنا تنقطع علاقة الموظف بالإدارة وتترتب عدة آثار منها:

أولاً: آثار الاستقالة المترتبة عن العلاقة الوظيفية

1/ فقدان الصفة الوظيفية:

يترتب على انتهاء العلاقة الوظيفية فقدان الموظف المستقيل لصفة الموظف التي اكتسبها بعد التحاقه بالوظيفة وترسيمه بها، حيث تنص المادة 216 من الأمر رقم 03/06 على انه "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن... الإستقالة المقبولة بصفة قانونية..."¹.

وعليه شطب الموظف المستقيل من تعداد مستخدمي الإدارة التي كان يتبعها من جهة وإلغاء منصبه المالي والإداري من جهة ثانية، ومن ثم يجعل طلب إعادة وإدماج المعني في منصب عمله السابق عسيراً جداً، فيحين يمكنه الرجوع إلى الوظيفة العمومية كتوظيف جديد ووفقاً لشروط قانون سلك الاستقبال.²

¹ هاشمي حربي، مرجع سابق، ص 218

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 334

2/ فقدان الحقوق : انطلاقاً من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني فإن الموظف المستقيل يعتبر خارجاً عن إطار سلوكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته، فلا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل إستقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد¹.

وفقدان كل الحقوق المنصوص عليها في المواد من 26 الى غاية 32 من نفس الأمر 03/06 السالف الذكر وخاصة حق الراتب والتي تنص عليه المادة 32 على أنه : "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب"، فالقاعدة العامة أن استحقاق المرتب مرتبط بقيام العلاقة الوظيفية بين الدولة والموظف إعمالاً بقاعدة الأجر مقابل العمل، فإن انقطعت هذه العلاقة أو انتهت بسبب ما انقطع استحقاقه المرتب فوراً².
فإستقالة الموظف التي تتطلب قبول الإدارة لها أعمالاً لمبدأ حسن سير المرافق العام بانتظام وبعد انتهاءها تنتهي علاقة العمل ولا يستفيد من أي حق³.

اذن نستخلص أن الآثار المترتبة عن الإستقالة بقاء الموظف خارجاً عن سلوكه الوظيفي وبالتالي التحرر من كل الالتزامات اتجاه الوظيفة، وفقدان كل الحقوق المرتبطة بصفته، وتجدر الإشارة إلى أنه بمجرد تقديم الطلب يبقى المعني محافظاً على حقوقه الى غاية قبول القرار من الجهة المختصة، فيشطب الموظف من قائمة المستخدمين، إضافة إلى فقد راتبه بمجرد تبليغه بقرار الاستقالة فالراتب حق مقابل أداء العمل.

ثانياً : أثر الاستقالة على المساءلة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات يفرض على موظف أحل بواجبات وظيفته ويمس مزايا وظيفته فحسب⁴.

فلا يمكن للإدارة أن تعاقب المستقيل بسبب أعمالاً لاحقة لتاريخ استقالته، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبوله الاستقالة ومثال ذلك مغادرته مكان العمل قبل صدور قبول طلب الاستقالة⁵.

¹ هاشمي خرفي ، مرجع سابق، ص 217

² سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 71.

³ عطاء الله بوحميذة، مرجع سابق، ص 92

⁴ سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 244

⁵ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

فإذا انقطع الموظف عن عمله فلا يستحق أجرا عن مدة انقطاعه ولا يعتبر الحرمان من الأجر عقوبة تأديبية وبالتالي يجوز الجمع بينه وبين مساءلته تأديبيا، ذلك أن الحرمان من الأجر سببه عدم أداء أي عمل، والمساءلة التأديبية سببها إخلاله بسير المرفق¹.

فبالرجوع إلى الأمر 03/06² الساري المفعول فنجد أنه لم ينص عن المساءلة التأديبية المشرع الجزائري نجد أن المادة 160: نصت على أنه: "يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

مما سبق نجد أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة عن المتابعة أو المساءلة التأديبية بعد ترك الوظيفة وهذا لفقدان الصفة الوظيفية، وأن المساءلة التأديبية تكون فقط في نطاق العلاقة التبعية التي تربط الموظف بالإدارة، فليس للإدارة حق مساءلة الموظف في حالة الأخطاء المرتكبة بعد استقالته مع شرط قبول طلب الاستقالة من الجهة المختصة، أي أنه في حالة عدم صدور قرار القبول يمكن مساءلته تأديبيا كالتخلي عن المنصب بدون مبرر.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على التقاعد

أولا: بالنسبة للموظف

1- منحة التقاعد:

فهي تفتح له حق الاستفادة من معاش يقدر مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تندرج في تكوينه، وهي أساسا عدد السنين التي تم خلالها دفع الإشتراكات التي يضعها نظام التقاعد على عاتق كل من رب العمل والموظف والنسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة اشتراك³.

يقصد بالمعاش المباشر مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو المستخدم إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بعجز، ويؤول إلى المستحقين عنه وإلى أبويه بعد وفاته، وذلك مقابل المبالغ التي تقتطع من أجرته ومساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها، وهناك عدة أنواع من المعاشات منها معاش التقاعد، معاش العجز، معاش المستحقين، معاش الأبوبين، معاش ذوي الحقوق... الخ، ويدفع المعاش أو الراتب التقاعدي

¹ سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 246.

² الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مصدر سابق.

³ هاشمي حربي، مرجع سابق، ص 224.

بلا مقابل دون تأدية أي عمل أي تسلم إلى من انتهى دوره في الخدمة أو كان عاجزا عن أداءها أما الحقوق التقاعدية فهي منبثقة عن حقوق العمل - ومحدودة به فمن ليست له حقوق عمل ليست له حقوق تقاعد¹.

ثانيا: بالنسبة للإدارة

معرفة الإدارة لتاريخ مغادرة أعوانها بصفة نهائية وظائفهم يمكنها تصور سياسة للاستخلاف والتحكم في المخططات التي قد ترسمها في هذا الإطار².

إذن مما سبق يستنتج أن الآثار المترتبة عن التقاعد هي استفادة المتقاعد من منحة معاش تضمن له حياة كريمة، يتم احتسابه وفقا للإجراءات المقررة في نظام التقاعد، كما يظهر أثر جلي على الإدارة وهو شعور منصب وهنا تلجأ الإدارة إلى توظيف مستخلفين، وهنا يظهر الفارق بين العمل المقدم من طرف المستخلف والمتقاعد الذي كرس حياته للقيام بتلك المهام نظرا لخبرته المكتسبة طيلة مساره المهني، عكس المستخلف وهنا تتأثر الوظيفة بقيمة العمل المقدم من طرفه.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن الوفاة

أولا: الآثار المترتبة عن الوفاة

ب وفاة الموظف لا تنتقل مهام الوظيفة لورثته، فالوظائف العامة لا تقبل التوريث لطابعها المميز والخاص، وملكانتها داخل الدولة والمجتمع فإذا أراد أحد الورثة الالتحاق بوظيفة لدى ذات الإدارة المستخدمة التي عمل فيها مورثهم، ولو لسنوات، تعين عليه إستيفاء شروط التوظيف، وإجراءاته³.

فبالرجوع إلى قانون التأمينات 11/83⁴ نجد أنه نص في مادته 47 عل أنه " يستهدف التأمين على

الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي، المعرفين في المادة 67أدناه من منحة الوفاة".

أي استفادة ذوي الحقوق من منحة الوفاة المقررة في المادة 67 من نفس القانون وذوي الحقوق هم :

1/زوج المؤمن له غير أنه لا تخول الاستفادة من الاداءات العينية للزوج إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، إذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكن أن يستفيد من الاداءات بصفته صاحب الحق إن كان لا يستوفي شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه.

¹ انساعد الياس، محمودي فؤاد، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة ماستر، تخصص ضمان اجتماعي، جامعة الجليلاني بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017/2016، ص 53.

² هاشمي حربي، مرجع سابق، ص 226.

³ عمار بوضياف، مرجع سابق : ص 169.

⁴ القانون رقم 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 1799.

2/الأولاد المكفولين كما هم محددون في التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي والذين يقل عمرهم، عن الثامنة عشرة(18)سنة.

كما يعتبر أولاد مكفولين: - الأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد وعشرين (21) سنة وأبرم بشأهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقلعن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- الأولاد الذين يقل عمره عن الواحد والعشرين (21) سنة ويواصلون الدراسة وفي حالة إذا بدأ العلاج الطبي قبل هذه السن لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

-البنات دون دخل أيا كان عمرهن.

-الأولاد أيا كان عمره موال ذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط ما مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويعد باقين على صفة ذوي الحقوق الأولاد الذين يستوفون شروط السن المطلوبة ووجب عليهم الانقطاع عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

3/أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لما لا تتجاوز موارد هم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

على هذا الأساس يجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا للآثار القانونية التي تترتب عليها كما ذكرنا ولا تكفي وصول بريقة 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 وليس من تاريخ علمها به¹.

إذن نستخلص مما سبق أن الآثار المترتبة على الوفاة تمتد إلى ذوي الحقوق فقط المقررة في قانون التأمينات السالف الذكر فيما يخص منحة الوفاة، أما الوظيفة فلا تنتقل بالتوريث إلا إذا أراد أحد الورثة العمل بنفس الهيئة فيجب عليه استيفاء شروط التوظيف كغيره من المترشحين.

أقر المشرع لذوي الحقوق معاش من قول في المادة 30 : من القانون رقم 15/16² المؤرخ في المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد والتي جاء فيها: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل منذ ويحقوقه، من معاش من قول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون، كما نصت المادة 33 من نفس القانون على أنه: "لايجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدو قبل الوفاة أو خلال 305 يوم التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر، ويلغى المعاش المنقول للأرملة في حال

¹ بلعراي عبد الكريم ، نعيمي توفيق ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، العدد16، 2017 ، ص 201.

² القانون 15/16 ، مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983. والمتعلق بالتقاعد، جرجلش، عدد 78 ، مؤرخة في 31 ديسمبر 2016 .

تزوجها من جديد وينقل إلى الأولاد الذين عهد تحض انتهم إلى أشخاص آخرين، أما إذا كان المتوفى غير متمتع بمعاش يحسب المعاش المنقول لذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يحصل عليه عند تاريخ وفاته، ويجدد تاريخ بداية التمتع بالمعاشات في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة، غير أنه يتم دفع معاش المتوفى الذي حل أجله بعد تاريخ الوفاة إلى ذوي الحقوق على قدر الفترة الواقعة بين تاريخ هذا الاستحقاق وتاريخ أو لمستحق من الامتيازات المنقولة¹.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على النهاية الغير الطبيعية للعلاقة الوظيفية

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن التسريح

أولا : الآثار المترتبة عن التسريح التأديبي

1/ فقدان صفة الموظف:

عندما يرتكب الموظف الخطأ التأديبي، تقوم الإدارة بتوقيع عقوبة التسريح وهنا تنتهي علاقة الموظف بالإدارة، وهذا ما تنص عليه المادة 216 من الأمر 03/06 الساري المفعول والسالف الذكر على أنه: "تنتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ..-5 التسريح .."، من خلال نص المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري بين بأنه بمجرد تسليط عقوبة التسريح على الموظف تنتهي علاقة الموظف بالإدارة وبالتالي يفقد صفة الموظف التي كانت تربطه بالإدارة.

2/ مدى إمكانية توظيف الموظف بعد التسريح :

تنص المادة 185 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل في الوظيفة العمومية" وبالتالي حرمان الموظف من التعيين مرة أخرى في الوظيفة العمومية.

3/ انقطاع الراتب:

فبطبيعة الحال الموظف المسرح ينقطع راتبه ، إعمالا لقاعدة الأجر مقابل العمل فإن انقطعت هذه العلاقة أو انتهت الخدمة لسبب ما، انقطع إستحقاقه².

¹ المادة 33 من القانون 15/16، المتعلق بالتقاعد معدل ومتمم قانون رقم 12/83 السالف ذكره.

² سعد نواف ، مرجع سابق ، ص71

4/ تسليم شهادة نهاية العمل:

منح المشرع للعامل الحق عند انتهاء علاقة العمل بموجب التسريح التأديبي إستلام شهادة عمل تحمل تاريخ لتوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل ونوع العمل المؤدي وكيفيته.¹

أي من حق الموظف الحصول على شهادة العمل من الإدارة التي توظف فيها سابقا لأنها دليل على الخبرة وسنوات الخدمة .

كما أن الفصل التأديبي أثريين²، وكل تسريح له أثر حسب نوعه:

1/ الفصل التأديبي مع الاحتفاظ للعامل بحق مهلة الإشعار المسبق:

كما هي محددة في النظام الداخلي، أو الاتفاقيات الجماعية، وتعويض التسريح كما هو محدد في النظام المعمول به، في حالة ما إذا كان الخطأ الجسيم من النوع الذي يعتبر سببا جديا وحقيقيا للفصل أو التسريح أو ما يعرف بالخطأ الذي لا يجعل استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا .

2- الفصل التأديبي دون مهلة للإخطار أو تعويض التسريح: وهي الحالة التي يقدر فيها الخطأ المرتكب من قبل العامل من الجسامة بالشكل الذي يستحيل معه استمرار علاقة العمل ولو لمدة الإخطار المسبق، إلا إنه في كلتا الحالتين، يحتفظ العامل بحقه في تحصيل كل مخلفات وعلاواته المترتبة على الفترة الزمنية التي تسبق فصله، إلى جانب حقه في الحصول على شهادة العمل عن كل المدة التي قضاها في المؤسسة المستخدمة.

أي أنه مهما كان الخطأ جسيما أو بسيطا والمحدد في الاتفاقيات أو النظام الداخلي للمؤسسة، فإنه في كلتا الحالات يتم تحصيل حقوقه، كحق العطلة.

نلاحظ أن كل من التسريح التأديبي والغير التأديبي يلتقيان من حيث الأثر فكل منهما طريقان يؤديان إلى نهاية العلاقة الوظيفية جبرا بدون إرادة الموظف.

¹ سعيد طريبت ، مرجع سابق ، ص 118.

²أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 201-202.

ثانيا: آثار التسريح التعسفي

1/ الالتزام بإعادة الإدماج الموظف المبعد بغير حق :

إن الموظف الذي ابعد بغير حق عن الوظيفة العمومية ، يتعين إعادة إدماجه في سلك وظيفته، حيث يتم بأثر رجعي من تاريخ قرار الأبعاد الملغى من طرف القاضي، وفي الواقع فإن إلغاء مثل هذا القرار يرتب التزاما على عاتق السلطة يتمثل في إلزامها بإعادة إدماج الموظف دون تماطل من منصبه والحق في ضمان السير العادي للحياة المهنية¹.

2/ الالتزام بالتعويض: ويقصد بالتعويض ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا، يستحقه العامل المسرح لأجل جبر الضرر الذي لحقه ما يجسد استقرار العامل في منصبه².

إذن في حالة التسريح التعسفي يتعين على الإدارة إعادة الموظف إلى وظيفته وذلك بأثر رجعي تطبيقا لمبدأ التعويض نتيجة تسريحه تعسفيا وعدم ثبوت الخطأ المنسوب إليه، كحق التعويض لجبر الضرر الذي أصابه نتيجة هذا التسريح .

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية وفقدان الجنسية

أولا : الآثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية

1- فقدان صفة الموظف :

بطبيعة الحال اوجب المشرع الجزائري شرط الحقوق المدنية من شروط الوظيفة وفقدان هذا الحق ينتج عنه:

فقدان صفة الموظف وهذا ما أكدته المادة 216 من الأمر 03/06 لسالف الذكر .

2- بالرجوع إلى نص المادة 9 مكرر 1 من القانون رقم 156/66³ ذكرت عدة آثار تنتج عن الحرمان من الحقوق المدنية والتي تتمثل في :

- الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والعائلية في العزل والإقصاء من الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام، عدم الأهلية أن يكن مساعدا محلفا، أو خبيرا، أو شاهدا على أي عقد، أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال، الحرمان من الحق في حمل

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 338.

² سليمان حميدة، التعويض العيني كجزاء مخالفة المستخدم قواعد إنهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مجلة جيل للأبحاث القانونية العميقة، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، العدد12، مارس 2017 ، ص 18.

³ القانون رقم 156/66 ، المتضمن قانون العقوبات ، السالف الذكر

الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرسا أو مراقبا، عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيم، سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها".

ثانيا: الآثار المترتبة عن فقدان الجنسية

1- بدء أثر الفقد: بالرجوع على نص المادة 20 من قانون الجنسية يبدأ أثر فقدان الجنسية:

في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1،2،3 من المادة 18¹ من نفس المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر في التنازل عن الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

في الحالات المنصوص عليها في الفقرة 4 من المادة 18 ابتداء من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من قبل المعني بالأمر والموجه إلى وزير العدل وهنا يفهم من نص المادة أن اثر الفقد يبدأ من تاريخ نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالتنازل عن الجنسية ومن تاريخ الطلب المتضمن إعلانه التنازل عن الجنسية الجزائرية على أن يكون الطلب مقدم بصفة قانونية وموجه إلى وزير العدل.

2/ امتداد الفقد:

تنص المادة 21 من قانون الجنسية على أنه: "لا يمتد أثر الجنسية في الحالات المنصوص عليها 18 أعلاه إلى الأولاد القصر"، وهنا أن الأشخاص الذين تم ذكرهم في المادة 18 يقتصر أثر فقد الجنسية عليهم فقط، دون أن يمتد إلى أولادهم القصر فقط.

إذن التجريد أو فقدان الجنسية يؤدي إلى حرمان الموظف من جميع الحقوق التي كان يتمتع بها خاصة تولى أحد الوظائف فبمجرد فقدان أو التجريد من الجنسية تنهي الإدارة المستخدمة علاقتها بالموظف محل الفقد أو التجريد.

إذن فقدان الحقوق المدنية أو الجنسية أو التجريد منها كلها تعتبر طريقا غير طبيعيا يؤدي إلى نهاية العلاقة الوظيفية، ولإدارة سلطة في التوقيف مباشرة في حالة فقد الموظف الجنسية او حرمانه من الحقوق المدنية لأنها شرطان من شروط التوظيف .

¹ نصت 18 المادة من قانون الجنسية على أنه : " يتم فقد الجنسية الجزائرية في أربع حالات وهي: الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، - الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائري، - المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي والتي تكتسب فعلا جنسية زوجها بسبب الزواج وأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، - الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 3 من المادة 17.

خاتمة

خاتمة:

في الأخير نخلص أن بداية العلاقة الوظيفية ونهايتها تخضع لضوابط أقرها قانون 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة من تعيين الموظف واكتسابه لصفة الموظف وذلك عن طريق إجراءات التوظيف، حيث يكون الموظف في مركز يسمح له بتنفيذ جميع واجباته والتزاماته اتجاه الإدارة، كما يتمتع بمقابلها بمجموعة من الحقوق ، ولكن قد تنتهي هذه العلاقة سواء كانت نهاية طبيعية عن طريق الاستقالة أو التقاعد و الوفاة، او النهاية الغير طبيعية عن طريق التسريح أو العزل أو بسبب فقدان الموظف للحقوق المدنية والجنسية ، فالموظف هو الأداة الذي تعتمد عليها الإدارة في تسيير شؤونها فهو يخضع لسلطة الإدارة بطبيعة العلاقة التي تربطه بها ، إلا إذا تحرر من هذه الالتزامات بأحد أسباب نهاية هذه العلاقة ، ومن خلال تطرقنا الى شرح أسباب بداية و نهاية العلاقة الوظيفية وآثار كل منهما وفق التشريع 03/06 الساري المفعول توصلنا الى النتائج التالية:

1- تجسيد المشرع الجزائري لمبدئي التوظيف مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في شروط وإجراءات التوظيف من خلال القوانين والتعليمات والمنشورات الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية.

2- عمليات التوظيف تخضع للإجراءات وقواعد المنصوص عليها في القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية وكذا القوانين الخاصة والتعليمات ومراسيم ومناشير التي تصدر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية وكذا التعليمات الصادر عن رئيس الحكومة وأن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها الإدارة . وهذا ما يقلل من سلوكيات المسؤولين المتمثلة في الانتهازية والمحسوبية.

3- إطفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف من خلال التعليم رقم 01 بتاريخ 11 أبريل 2011 لسيد الوزير الأول المتعلقة بإضفاء مرونة على الإجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العامة ساهم في تسهيل عمليات التوظيف ومحاربة طاهرة بيروقراطية التوظيف.

4- نظام الرقابة مصالح الوظيفة العمومية كان في السابق قبل لإعلان النتائج أما بعد صدور التعليم رقم 01 بتاريخ 11 أبريل 2011 لسيد الوزير الأول المتعلقة بإضفاء مرونة على الإجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العامة أصبحت الرقابة بعدية مما أضفى مرونة على عمليات التوظيف وإكتف بتبليغها بالإجراءات المتخذة في مواعيدها.

5/ أصبح التوظيف في ظل القانون 03/06 أكثر تنظيم وفاعلية عن المرحلة السابقة.

- 6./ نظام المسابقات التوظيف لا يكفي الإدارة لكشف الكفاءة الحقيقية للمترشح
- 7/ الاستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية ، وهي حق للموظف ويترتب عنها فقدان جميع حقوقه كإنقطاع الراتب وغيرها من الحقوق ، كما أنها تخضع لضوابط كالتزام الموظف بعدم ترك منصبه إلى غاية قبول الاستقالة من أجل عدم مساءلته تأديبيا.
- 8/ أصاب المشرع الجزائري في إلزام الإدارة بتسبب قرارها وهو ضمانه تحمي الموظف من تعسف الإدارة .
- 09/ وجود لجنة المتساوية الأعضاء بإعتبارها عضو في المجلس تأديبي للدفاع عن حقوق الموظفين، خاصة وأن رأيها ملزم للإدارة وهو ضمان للموظف من أجل الدفاع عن نفسه .
- 10/ أعطى المشرع حقا ماليا مقابل دفع اشتراكات محددة لضمان حياة كريمة للموظف المتقاعد. كما لا يمكن للمستخدم إحالة الموظف على التقاعد دون شرط السن أي إذا لم يبلغ الموظف سن الستين (60) سنة عكس التقاعد العادي فبمجرد بلوغ الموظف ستين (60) سنة مع شرط دفع الاشتراكات على الاقل 15 سنة يمكنه إحالة الموظف إجباريا .
- 11/ الوفاة بسبب المرض المهني ، فالمشرع الجزائري حدد الأمراض المهنية فلا يوصف كل مرض بالمهني .
- 12/المشرع الجزائري وفر الحماية اتجاه الموظف ولكن هذا لا يمنعه من المساءلة التأديبية في حالة ارتكابه خطأ جسيم وبناء على ماسبق ذكره توصلنا إلى جملة من المقترحات التالية :
- 1/نرجو من المشرع فرض تكوين على جميع الموظفين سواء أسلاك خاصة أو مشتركة ابعده تعيينه وترسيمه لتمكينه من أداء مهامه و تحقيق أهداف الإدارة .
- 2/ نلتمس من المشرع أيضا وضع عقوبات تأديبية على المسؤولين في حالة مخالفة إجراءات وقوانين التوظيف لان إلغاء عملية التوظيف لا تكفي .
- 3/نقترح إضافة عضو رابع في لجنة المقابلة في مسابقة على أساس الشهادة كمرقب لعملية الانتقاء.
- 4/ ضرورة إدراج نص قانوني خاصة في حالة رفض الإدارة لاستقالة الموظف وإلزامه بالاستمرار في منصبه إلى غاية قبول طلبه ، أي مرور فترة شهرين يجعلها استقالة فعلية وهذه المدة طويلة ، يجب إعادة النظر فيها فقد تتخذ الإدارة الاستقالة كسلاح يمكنها أن تشهره في وجه الموظف وقت ما تشاء .

5/ نلتمس من المشرع إعادة النظر في معايير التنقيط بالنسبة لمسابقة على أساس الشهادة بالنسبة للمعدل السنة الأخيرة في الجامعة والتميز بين المترشحين الناجحين في الدورة الأولى والناجين في الدورة الاستدراكية

6/ إقتراح إجراء دورات تكوينية خاصة فيما يخص العقوبات التأديبية ، لأن الكثير من الموظفين يجهلون الآثار المترتبة عن الأخطاء الجسيمة التي تعتبر في نظرهم بسيطة وبالتالي جهلهم عن آثار العقوبات المكيفة لهذه الأخطاء ، ومن أجل تفادي ذلك وجب توعيتهم لأن الجهل بالقانون لا يعتد به .

7/ ضرورة إعادة النظر في المادة رقم 185 من قانون 03/06 وهو حرمان الموظف مدى الحياة من التعيين في الوظيفة العمومية نتيجة تسريحه وعزله من قبل ، أي على الأقل إعطائه فرصة ثانية من أجل بناء مستقبله ، لأن هناك من تم عزله نتيجة فقدان حقوقه المدنية كسجنه مثلا في صغر السن، وبالتالي يتم حرمانه من التوظيف وهذا بالشيء الغير العادل يجب إعادة النظر في هذه المادة التي قطعت الأمل لأي شخص كان يريد بناء مستقبله من جديد.

8/ ضرورة التوسيع في أصناف الامراض المهنية .

9/ جعل الموظفين المتقاعدين كمستشارين نظرا للتكوينات التي استفادوا منها سابقا خلال خدمتهم الفعلية ، ونظرا لخبرتهم في هذه الوظيفة يمكن استغلالها من طرف الموظفين الجدد.

الملاحق

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

نموذج قرار أو مقرر رقم.....مؤرخ في

يتضمن فتح مسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك رتبة

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين،

- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95- 132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم مؤرخ في..... الموافق.....، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل سنة 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في..... المحدد لقائمة المؤسسات العمومية المؤهلة لتنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية للالتحاق بالأسلاك التابعة لقطاع (تحديد القطاع)،
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم..... المؤرخ في المتضمن توزيع المناصب المالية أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية..... ،

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كيفيات فتح المسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك رتبة

المادة 2: يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها بـ.....منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة.....

المادة 3: تفتح المسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق برتبة.....للمترشحين الحائزين..... (تحديد الشهادات والمؤهلات المطلوبة حسب التخصصات المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه)،

المادة 4: يحدد أجل التسجيلات في المسابقة على أساس الاختبارات بـ.....يوما ابتداء من تاريخ صدور أول إشهار في الصحافة المكتوبة، أو اللصاق على مستوى وكالات التشغيل، حسب الحالة.

المادة 5: تشمل المسابقة الاختبارات التالية:

- تحديد الاختبارات، مدتها، معالماتها، النقطة الإقصائية المتعلقة بكل واحدة منها كما هو محدد في القرار الوزاري المؤرخ فيالمحدد إطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، المشار إليه أعلاه،
المادة 6: : بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الاختبارات، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء هذه المسابقة.

المادة 7: يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر: النشرة الرسمية، سجل القرارات الإدارية).

حرر في.....

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

نموذج قرار أو مقرر رقم..... مؤرخ في

يتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك.....رتبة.....

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين،

- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95- 132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات و الإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم مؤرخ في..... الموافق.....، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لأسلاك (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية(تحديد القطاع المعني)، وفي حالة عدم وجوده ذكر المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم..... المؤرخ في المتضمن توزيع المناصب المالية أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية.....

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كيفيات فتح المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلكرتبة..... ،

المادة 2: يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها ب.....منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة.....

- المادة 3: تفتح المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق برتبة.....للمترشحين الحائزين..... (تحديد الشهادات والمؤهلات حسب التخصصات المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه)،
- المادة 4: فضلا عن الشهادات أو المؤهلات المنصوص عليها في المادة 3 المذكورة أعلاه، يتم انتقاء المترشحين في المسابقة على أساس الشهادات على ضوء المعايير الآتية : (ذكر المعايير المحددة في القرار الوزاري المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وفي حالة عدم وجوده ذكر المعايير المحددة في المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المذكور أعلاه)،
- المادة 5: يحدد أجل التسجيلات في المسابقة على أساس الشهادات بـ.....يوما ابتداء من تاريخ صدور أول إشهار في الصحافة المكتوبة، أو الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل، حسب الحالة.
- المادة 6: بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادات، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء هذه المسابقة.
- المادة 7: يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر: النشرة الرسمية، سجل القرارات الإدارية).

حرر في.....

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

نموذج قرار أو مقرر رقم.....مؤرخ في.....

يتضمن فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك.....رتبة.....

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين،

- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95- 132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات و الإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم مؤرخ في..... الموافق.....، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل سنة 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لقائمة المؤسسات العمومية المؤهلة لتنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية للالتحاق بالأسلاك التابعة لقطاع (تحديد القطاع).
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم..... المؤرخ في المتضمن توزيع المناصب المالية، أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كفاءات فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك رتبة.....

المادة 2: يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها بـ.....منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة.....

المادة 3 : يفتح الامتحان المهني للالتحاق برتبة.....للمترشحين المنتمين إلى رتبة..... (الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في الامتحان المهني المحددة في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه)،

المادة 4 : يحدد أجل التسجيلات في الامتحان المهني بـ.....يوما ابتداء من تاريخ الإلصاق، في أماكن العمل.

المادة 5 : يشمل الامتحان المهني الاختبارات التالية :

- تحديد الاختبارات، مدتها، معاملاتها، النقطة الإقصائية المتعلقة بكل واحدة منها كما هو محدد في القرار الوزاري المؤرخ فيالمحدد إطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، المشار إليه أعلاه،

المادة 6: : بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في الامتحان المهني، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء الامتحان المهني.

المادة 7: يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر: النشرة الرسمية، سجل القرارات الإدارية).

حرر في.....

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

نموذج قرار أو مقرر رقم.....مؤرخ في.....
يتضمن فتح فحص مهني للإلتحاق بسلك.....رتبة.....

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين،

- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95- 132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم مؤرخ في..... الموافق.....، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتهين لأسلاك (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل سنة 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في..... المحدد لقائمة المؤسسات العمومية المؤهلة لتنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية للإلتحاق بالأسلاك التابعة لقطاع (تحديد القطاع).
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم..... المؤرخ في المتضمن توزيع المناصب المالية بعنوان السنة المالية

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كفاءات فتح فحص مهني للإلتحاق بسلك

المادة 2: يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها ب.....منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة.....

المادة 3: يفتح الفحص المهني للالتحاق برتبة.....للمترشحين الحائزين..... (تحديد الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في الفحص المهني المحددة في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه)،

المادة 4: يحدد أجل التسجيلات في الفحص المهني ب.....يوما ابتداء من تاريخ صدور أول إشهار في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل (1)،

- يحدد أجل التسجيلات في الفحص المهني ب.....يوما ابتداء من تاريخ الإلصاق (2)،

المادة 5: يشتمل الفحص المهني على الاختبارات التالية :

- تحديد طبيعة الاختبارات، مدتها، معاملاتها، النقطة الإقصائية المتعلقة بكل واحدة منها كما هو محدد في القرار الوزاري المؤرخ فيالمحدد لإطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، المشار إليه أعلاه،

المادة 6: بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في الفحص المهني، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء الفحص المهني.

المادة 7: يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر: النشرة الرسمية، سجل القرارات الإدارية).

حرر في.....

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

(1): بالنسبة للتوظيف الخارجي.

(2): بالنسبة للترقية الداخلية.

الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية:

نموذج محضر اللجنة المكلفة بدراسة ملفات الترشح للمسابقات على أساس الشهادات/على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية(*) للالتحاق برتبة

في عام (تحديد السنة)، وفي من شهر ... وطبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المتضمن فتح المسابقة على أساس الشهادات/ على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية للالتحاق برتبة.....، اجتمعت اللجنة المكلفة بدراسة ملفات الترشح والبالغ عددها ... كما هو ممدون في السجل الخاص المقترح لهذا الغرض.

حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم:

- لقب، اسم ووظيفة (السلطة التي لها صلاحية التعيين المؤهلة قانونا أو ممثلها)، رئيسا،
- لقب، اسم ووظيفة (ممثل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)،
- لقب، اسم (الممثلين المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية بالمسابقة أو الفحص المهني).

عند انتهاء أشغالها، اعتمدت اللجنة ملفات المترشحين المدونة أسماؤهم في الجدول

المرفق في طيه.

ملاحظة: يجب أن لا يتضمن محضر اللجنة وكذا الجدول المرفق به أي زيادة أو شطب.

(*) : بالنسبة لمسابقات التوظيف الخارجي (للالتحاق برتب إدارية أو بالتكوين المتخصص).

نموذج الجدول المخصص لإنشاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات / على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية.

1- ملفات الترشيح المقبولة:

الرقم التسلسلي	رقم التسجيل في السجل الخاص	اسم ولقب المترشح	تاريخ الميلاد	المؤهل أو الشهادة	التخصص (تحديد التخصص المدون في المؤهل أو الشهادة)	الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية (مؤجل/ معنى لسبب طبي/ مؤهل لا يجند)	تاريخ إنتضاء التأجيل من الخدمة الوطنية (بالنسبة للمؤجل)	تاريخ إنتضاء سريان صحيفة السوابق القضائية رقم 3	ملاحظات

2- ملفات الترشيح غير المقبولة:

الرقم التسلسلي	رقم التسجيل في السجل الخاص	اسم ولقب المترشح	تاريخ الميلاد	سبب الرفض بالتفصيل (وثائق ناقصة أو منتهية الصلاحية أو أي سبب آخر)	مرجع الرفض (رقم وتاريخ الرسالة الموصى عليها)	ملاحظات

حرب: في

إمضاء وختم السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها

إمضاء الأعضاء الممثلين المنتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة

إمضاء ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

إزاء السلك أو الرتبة المعنية.

نموذج الجدول المخصص لانتقاء المترشحين لامتحان المهني/ الفحص المهني.

1- ملفات الترشيح المقبولة:

ملاحظات	الوضعيات القانونية الأساسية (انتداب، استبعاد، عطلة مرضية طويلة الأمد، وصحة الخدمة الوطنية... (تحديد الفترة من ... إلى ...))	الخدمة الفعلية في الرتبة	تاريخ التثبيت أو الترقية أو الإدماج في الرتبة	تاريخ التعيين في الرتبة	اسم ولقب المترشح	رقم التسجيل في السجل الخاص	الرقم التسلسلي

2-ملفات الترشيح غير المقبولة:

ملاحظات	مبررات رفض الترشيح (تنازل الموظف، غياب الرد على التبليغ...)	مرجع رسالة تبليغ رفض ترشيح الموظف	اسم ولقب المترشح	رقم التسجيل في السجل الخاص	الرقم التسلسلي

حرر ب: في

إمضاء وختم السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها

إمضاء الأعضاء الممثلين المنتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إمضاء ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

المختصة بإزاء السلك أو الرتبة المعنية بالامتحان أو الفحص المهني.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية:

نموذج محضر اللجنة المكلفة بدراسة ملفات الترشيح للمسابقات على أساس الشهادات/على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية(❖) للالتحاق برتبة

في عام (تحديد السنة)، وفي من شهر ... وطبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المتضمن فتح المسابقة على أساس الشهادات/ على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية للالتحاق برتبة.....، اجتمعت اللجنة المكلفة بدراسة ملفات الترشيح والبالغ عددها ... كما هو مدون في السجل الخاص المفتوح لهذا الغرض.

حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم:

- لقب، اسم و وظيفة (السلطة التي لها صلاحية التعيين المؤهلة قانونا أو ممثلها) ، رئيسا ،
- لقب، اسم و وظيفة (ممثل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) ،
- لقب، اسم (الممثلين المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية بالمسابقة أو الفحص المهني).

عند انتهاء أشغالها، اعتمدت اللجنة ملفات المترشحين المدونة أسماؤهم في الجدول المرفق في طيه.

ملاحظة: يجب أن لا يتضمن محضر اللجنة وكذا الجدول المرفق به أي زيادة أو شطب.

(❖): بالنسبة لمسابقات التوظيف الخارجي (للالتحاق برتب إدارية أو بالتكوين المتخصص).

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

• الكتب:

1. أحمد رسلان ، وسيط في القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1997.
2. أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، دم ج ، الجزائر ، 2012.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج 2 ، دم ج ج ، 1998 ،
4. أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الافريقي المصري ،لسان العرب ،مجلد التاسع ، دار صادر ،بيروت.
5. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضممان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، دم ج ، الجزائر ، 1998.
6. بلعربي عبد الكريم ، نعيمة توفيق ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، العدد 16، 2017.
7. رشيد حبابي ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، دم ج، دار نجاح ، الجزائر ، 2012.
8. سامي نجيب ، التأمين الاقتصادي القومي والعالمي واقتصاديات الأسرة والمشروع، دار التأمينات، دار النهضة العربية مصر، 1994.
9. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007.
10. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، 2007.
11. سعيد طريبت ، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ، دم ج ، الجزائر، 2013.
12. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط 2 ، دم ج ، 2013.
13. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ط الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
14. عطاء الله بوحميده ، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره ، دم ج ، الجزائر، 2009.

15. علي جمعة محارب ، التاديب الاداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2004.
 16. علي وشقربوع كمال، القانون الدولي الخاص الجزائري تنازع القوانين، ج1، ط 3، دار هومة للطباعة النشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
 17. عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسر لنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
 18. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادا مجلس الدولة ،جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
 19. محمد يوسف المعداوي ،دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري طبعة الثانية ،ديوان المطبوعات الجزائرية،الجزائر1988.
 20. محمد يوسف المعداوي دار النهضة العربية دراسة في الوظيفة العامة وفي التنظيم المقارن و التشريع الجزائري ط 2 ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1988.
 21. هاشميخرفي،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ،الجزائر ، 2010.
 22. هاشمي خرفي ،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية،ط 3 ،دار هوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر2010.
- الرسائل الجامعية:
1. انساعد الياس، محمودي فؤاد، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة ماستر، تخصص ضمان اجتماعي، جامعة الجيلاني بونعامه خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017/2016 .
 2. بدري مباركة ،محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق، موسم الجامعي 2015/2014.
 3. بوعكاز يسرى ،تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، ماجستير تخصص دولة والمؤسسات العمومية مدرسة الدكتوراه فرع الأغواط، 2016-2017.

4. بوقرين رياض، رزوقيغبد الغفور، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، ماستر ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017.
5. حيدرة محمد، تشريح الجثث والانتفاع بأعضاء الميت في الشريعة الإسلامية والقانون الطبي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011.
6. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، دكتوراه، تخصص القانون العام، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016 .
7. سلوى تيشات، اثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس" درجة ماجستير، جامعة أحمد¹ بوقرة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الإقتصادية ، بومرداس ، 2010/2009.
8. محمد الأحسن النظام القانوني لتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دكتوراة جامعة أبي بكر بلقايد كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم تلمسان 2015-2016 ص51 القانون العام.
9. محمد ميلودي، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات ،مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة الأغواط كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016، العدد3.
10. هروال حاتم ، الجنسية الجزائرية للشخص الطبيعي ما بين التمتع والزوال في ظل الأمر 05-01 وفي ظل التعديل الدستوري 2016، مذكرة ماستر ، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2017.

● القوانين و المراسيم:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 الصادر بجريدة الرسمية رقم 94 بتاريخ 24 نوفمبر 1976
2. التعليم رقم 01 بتاريخ 11 أبريل 2011 لسيد الوزير الأول المتعلقة بإضفاء مرونة على الإجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العامة ص2 الفقرة ج

3. المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، والمتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية وإجرائها، جريدة رسمية رقم 26 صادر بتاريخ 03 ماي 2015.
4. التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012.
5. مرسوم رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة الجريدة رسمية رقم 46
6. مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 ماي 1983 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمهام المؤسسات والإدارة العمومية الجريدة الرسمية رقم 3
7. الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر ج د ش ، العدد 46، بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى).
8. الأمر 96 / 18 ، المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتم للقانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد ، 42 بتاريخ 07 جويلية 1996 .
9. تنص المادة 85 من نفس الأمر على أنه : " بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 يتم : 1- إما ترسيم المتربص في رتبته ، 2- إما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، 3- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق ولا تعويض "
10. دستور 1996 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بالجريدة الرسمية، رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.
11. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر ، 2019.
12. المادة 18 من قانون الجنسية على أنه : " يتم فقد الجنسية الجزائرية في أربع حالات وهي : الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، - الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائري، - المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي والتي تكتسب فعلا جنسية زوجها بسبب الزواج وأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، - الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 3 من المادة 17.

قائمة المصادر و المراجع

13. القانون رقم 13/83، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج ج د ش.
14. دستور الجزائري لسنة 1996 مرسوم رئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 17/02/1996، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 1996/11/26، ج ر عدد 76 بتاريخ 08 ديسمبر 1996 .
15. القانون رقم 11/83 ، المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ج د ش ، ص 1792
16. القانون رقم 12 / 83 ، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02 جويلية 1983، ج.ر، العدد 1804 .
17. المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات، ج ر، عدد 13، ملغى .
18. المرسوم التنفيذي 224/89 بتاريخ 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات الحكومية المادة 40 جريدة رسمية عدد 51 الصادر بتاريخ 05 ديسمبر 1989
19. القانون رقم 11/90 ، المتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، ج.ر عدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990 .
20. القانون 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم القانون 90-11 المؤرخ في أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، ج.ر.ج.ج ، العدد 68
21. القانون 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1991، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج د ش ، عدد 68.
22. المنشور رقم 1024، المؤرخ في 1993/12/21، الصادر من المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المتعلق بإجراءات إشعار الموظفين المتخلفين عن مناصبهم .
23. القانون رقم 155/66، المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1996 ، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
24. الدستور الجزائري لسنة 1989، مرسوم رئاسي رقم 18/89، مؤرخ في 28/02/1989 المتضمن نشر تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 1989/02/23، ج ر عدد 09 بتاريخ 01 مارس 1989.
25. أنظر المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج.ر عدد 34 .

26. المنشور رقم 07 المؤرخ في 28/04/2011 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة لتوظيف في الرتب الوظيفة العمومية إرسال المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 2011/502 بتاريخ 2011/05/08.
27. المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والخصوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها
28. القانون رقم 15/16 ، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، معدل ومتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد، ج.رج ج د ش ، عدد 78. المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.
29. المادة 02 من قانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، يعدل ويتم قانون 12/83 و المتعلق بالتقاعد ، ج.ر عدد 78.
30. القانون 15/16 ، مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983. والمتعلق بالتقاعد، جرججدش، عدد 78 ، مؤرخة في 31 ديسمبر 2016 .
31. المادة 18 من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المعدل والمتمم للأمر 86/70، مؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1997 ، المتضمن قانون الجنسية ، ج.ر عدد 15 بتاريخ 27 فيفري 2005.
32. أمر 03-06 ، مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46
33. الأمر رقم 03/06 ، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج رد ش ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.
34. الأمر 70-86 المؤرخ في شوال 1390 الموافق لـ 15 ديسمبر سنة 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المعدل والمتمم بالأمر 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005.
35. المرسوم رقم 321/17 ، المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر 2017، المتضمن تحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر ج ج د ش ، العدد 66.
- مجلات و المقال:

1. سعيد لقيب. التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجلة الحقوق مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية جامعة باتنة العدد 22 مجلد الثاني.

2. سليمان حميدة، التعويض العيني كجزاء مخالفة المستخدم قواعد إنهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مجلة جيل للأبحاث القانونية المعمقة، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، العدد12، مارس 2017 .
3. فراس كريم شيعان البيضاني، مقال حول التجريد من الجنسية، كلية القانون، جامعة بابل، قسم القانون الخاص العراق، 2017.
4. كاظم راضي صاحب، مقال حول فقد الجنسية بين الرغبة والعقوبة ، جامعة بابل العراق، 2017، .
5. مولود ديدان،مدونة الجنسية -الحالة المدنية -وثائق السفر -دخول الأجانب بالجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، دار بلقيس،الدار البيضاء،الجزائر، د س ن.

المصادر بالأجنبية:

1. Loi n° 83-634, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit Modifié par Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 - art. 3 JORF 27 juillet 2005
2. Décret n°85/986 du 16Septembre 1985 Relatif au régime particulière de certaines positions des fonctionnaires de l'état et a certaines modaliteés de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, modifiée par décret n°2007/1542 DU 26 OCTOBRE 2007

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وعرفان	
الإهداء	
ملخص	
المقدمة.....	أ-ج
الفصل الأول: بداية العلاقة الوظيفية	
المبحث الأول: مفهوم التوظيف.....	6
المطلب الأول: ماهية ومبادئ التوظيف.....	6
الفرع الأول : تعريف التوظيف.....	6
الفرع الثاني: مبادئ التوظيف.....	8
المطلب الثاني: شروط التوظيف.....	11
المطلب الثالث : طرق وإجراءات التوظيف.....	15
الفرع الأول: طرق التوظيف.....	15
الفرع الثاني: إجراءات التوظيف.....	19
المبحث الثاني: طبيعة العلاقة الوظيفية.....	24
المطلب الأول: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص.....	24
الفرع الأول: عقد وكالة.....	24
الفرع الثاني: عقد المدني.....	25
الفرع الثالث : نظرية عقد الإذعان.....	26
المطلب الثاني : رابطة من روابط القانون العام.....	27
المطلب الثالث: رأي المشرع والقضاء الفرنسي والمشرع الجزائري (نظرية تنظيمية).....	28
الفرع الأول : موقف المشرع والقضاء الفرنسي.....	28
المبحث الثالث: آثار العلاقة الوظيفية.....	32
المطلب الأول: شروط إكتساب صفة الموظف.....	32
الفرع الأول: التعيين في وظيفة عمومية دائمة وبصفة متربص.....	35

36الفرع الثاني:الانتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية.
37المطلبالثاني: ضمانات وحقوق الموظف.
37الفرع الأول: الضمانات.
38الفرع الثاني: الحقوق.
41المطلب الثالث:واجبات الموظف.

الفصلالثاني: نهاية العلاقة الوظيفية

47المبحث الأول: النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية.
47المطلب الأول:الاستقالة.
49الفرع الأول: تعريف الاستقالة.
53الفرع الثاني: شروط الاستقالة.
54الفرع الثالث: أنواع الاستقالة.
54المطلب الثاني: التقاعد.
56الفرع الأول: تعريف التقاعد.
57الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد.
60الفرع الثالث: أنواع التقاعد.
61المطلب الثالث: الوفاة.
62الفرع الأول: تعريف الوفاة.
64الفرع الثاني: حالات الوفاة.
64المبحث الثاني: النهاية الغير الطبيعية للعلاقة الوظيفية.
65المطلبالأول: التسريح.
68الفرع الأول: التسريح ذو الطابع التأديبي.
70الفرع الثاني: التسريح ذو الطابع الغير التأديبي.
71الفرع الثالث: التسريح التعسفي.
72المطلب الثاني: العزل.
73الفرع الأول: تعريف العزل.
74الفرع الثاني: إجراءات العزل.
75المطلب الثالث: فقدان الحقوق المدنية و فقدان الجنسية والتجريد منها.
76الفرع الأول: فقدان الحقوق المدنية.
78الفرع الثاني: فقدان الجنسية.

79الفرع الثالث : التجريد من الجنسية.....
80المبحث الثالث : الآثار المترتبة على نهاية العلاقة الوظيفية.....
80المطلب الأول : الآثار المترتبة عن النهاية الطبيعية.....
82الفرع الأول : الآثار المترتبة عن الاستقالة.....
83الفرع الثاني : الآثار المترتبة على التقاعد.....
85الفرع الثالث : الآثار المترتبة عن الوفاة.....
85المطلب الثاني : الآثار المترتبة على النهاية الغير الطبيعية للعلاقة الوظيفية.....
87الفرع الأول : الآثار المترتبة عن التسريح.....
88الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية وفقدان الجنسية.....
90الخاتمة.....
94الملاحق.....
107قائمة المصادر و المراجع.....
115فهرس المحتويات.....