

المحور الخامس: نهاية المسار المهني للموظف العام

تنتهي علاقة الموظف بالوظيفة العمومية بخروجه منها، وتسمى "إنهاء الخدمة"، وإنهاء الخدمة التام يؤدي إلى فقدان صفة الموظف نهائيا، وغالبا ما يكون ببلوغ الموظف سن التقاعد، أو لأسباب أخرى حددها الباب العاشر في المادة 216 من الأمر رقم 03-06، وحصرتها في سبع حالات هي: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها. فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة.

أولا: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

يحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف أثناء مساره المهني، الجنسية الجزائرية أو يتم تجريده منها، سواء كانت جنسيته الأصلية أو المكتسبة. ولقد حدد الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، في الفصل الرابع منه في المواد 18،19،20،21 حالات وشروط فقدان الجنسية الجزائرية، وفي المواد 22، 23، 24 منه حالات وشروط التجريد من الجنسية الجزائرية.¹

وإذا فقد الموظف جنسيته الأصلية أو المكتسبة لتنازله عنها سواء بإرادته، أو في حالات سحبها منه، أو إسقاطها عنه، فإنه في هذه الحالة يصبح غير أهل للاستمرار في شغل الوظيفة، وتنتهي خدمته بقوة القانون.²

لذا فقدان الجنسية أو التجريد منها مانع من موانع مواصلة الموظف لمساره المهني في المؤسسات والإدارات العمومية وسبب مباشر لقطع العلاقة الوظيفية.

وتجدر الإشارة إلى أن الجزائر في إطار تعاونها مع الدول الصديقة سمحت بتوظيف الأجانب (من لا يحملون الجنسية الجزائرية) في مصالح الدولة، وهذا النوع من التوظيف يخضع لأحكام المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المعدل والمتمم، الذي يحدد شروط توظيف الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية، والمنشور الوزاري المشترك رقم 606 المؤرخ في 11 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: فقدان الحقوق المدنية

فقدان الحقوق المدنية من العقوبات الجزائية التبعية، يلجأ إليها القاضي لتشديد العقوبة على المخالف، وقد اعتبرها المشرع من الحالات التي تُفقد شاغل الوظيفة صفة الموظف، لأن هذا من شأنه أن يمس بكرامة الوظيفة، باعتبار أن الموظف يمثل صورة الدولة ونزاهتها.

لم يتطرق المشرع لمسألة إعادة الإدماج في الوظيفة أو التوظيف من جديد بعد استيفاء الشخص العقوبة واسترداده جميع حقوقه المدنية، وعدم التنصيص على هذه المسألة يجعلها تخضع للسلطة التقديرية للإدارة، وما يدفعنا لهذا الرأي أن المادة 185 حصرت حالة عدم التوظيف من جديد في حالي العزل والتسريح فقط فنصت: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

فالشخص الذي استرد حقوقه المدنية أن يتقدم بطلبه للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي كان موظفا فيها لإعادة إدماجه، ويمكنه عندا اقتضاء اللجوء للقضاء الإداري، كما يمكنه التقدم من جديد بطلب التوظيف عن طريق المشاركة في مسابقات أخرى للتوظيف.

¹ - الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، المنشورة بتاريخ 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 86-70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

² - مازن ليلو راضي، نقلا عن: رضا مهدي، المرجع السابق، ص 42.

ثالثا: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.³ والاستقالة المقبولة بصفة قانونية تعد من أسباب إنهاء الخدمة وقطع العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف، ولقبول الاستقالة يشترط أن يتوفر فيها ما يلي:⁴

- 1- تتم الاستقالة بطلب كتابي من الموظف، يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.
- 2- يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخول لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري.
- 3- يواصل الموظف أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار هذه السلطة، وهذا حفاظا على سير ودوام المرفق العام.

4- لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحية التعيين في أجل أقصاه شهران (02) من تاريخ إيداع الطلب، ويمكن تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) آخرين ابتداء من انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة. وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

5- قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.

للموظف الذي قدم استقالته الحق في العدول عنها قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها، ومتى قدم الموظف طلب العدول عن الاستقالة قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها، فإن طلب الاستقالة يعتبر غير قائم.

رابعا: العزل La Révocation

حالة العزل من الحالات التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة التام وتنبي العلاقة بين الموظف والوظيفة العمومية بشكل نهائي، وبينت المادة 184 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن العزل مرتبط بتخلي الموظف عن عمله ونتيجة إهماله لمنصبه لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، بدون مبرر مقبول قانونا.⁵

ولضبط شروط العزل وتحديد الإجراءات المرتبطة به ومنعا لكل تأويل أو تفسير للنص على غير المراد له، صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

1- تعريف وضعية إهمال المنصب: يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول.

وشرح المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المقصود بـ "المبرر المقبول": فجاء في المادة 02 منه: "يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي: الكوارث الطبيعية – العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث – المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله."

2- معاينة الغياب وكيفية الإعدار:

تعاين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (02) عمل متتاليين، وتوجه له إعدارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصب عمله. إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة أيام من تاريخ الإعدار الأول، أو لم يقدم

³ - المادة 217 من الأمر رقم 06-03

⁴ - المواد من 218 إلى 220 من الأمر رقم 06-03.

⁵ - المادة 184 من الأمر 06-03.

مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعدارا ثانيا. يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعدار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله.⁶

يبلغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما. ويعتبر الإعدار قانونيا في الحالات التالية: إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعدار - إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعدار - عندما يتعذر تبليغ الإعدار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.⁷

إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعدارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه تجري الإدارة خصما من راتبه، بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر الأيام التي تغيب فيها. وإذا التحق ولم يقدم مبررا مقبولا للغياب، فإن الإدارة زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفق الإجراءات المعمول بها في هذا الشأن.⁸

في حالة لم يلتحق الموظف المعني بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعدارين، توقف الإدارة صرف راتبه، وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره.

3- إجراءات العزل:

إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه. ويبلغ للمعني في أجل لا يتعدى (08) أيام من تاريخ توقيعه.

يجب أن يتضمن قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه. ويبقى المنصب المالي شاغرا خلال هذا الأجل.⁹

التظلم في قرار العزل:

إذا قدم الموظف المعزول تظلمه مدعما بمبرر مقبول خلال أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغه بقرار العزل، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما. وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي.¹⁰

خامسا: التسريح Licencement

التسريح والعزل هما أقصى الجزاءات التي يمكن أن يتعرض لها الموظف العام، ويفقد الموظف تبعا لذلك صفة الموظف، والتسريح يرتبط بأسباب تتعلق بالوظيفة.

وللتسريح عدة أوجه هي :

1- التسريح في فترة التريص: يخضع الموظف بعد تعيينه لفترة تريص محددة، وفترة التريص تمنح للسلطة الوقت الكافي للتأكد من صلاحية الموظف لأداء مهام الوظيفة التي ستوكل إليه، والتي تعتبر أمانة لا بد أن يؤديها على أكمل وجه.¹¹

⁶ - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، المنشورة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

⁷ - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

⁸ - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

⁹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

¹⁰ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

كما سبق وذكرنا فإن للإدارة التي لها سلطة التعيين أن تقوم بتسريح الموظف المتريص دون إشعار مسبق أو تعويض،¹² وفق سلطتها التقديرية التي أسستها من خلال ملاحظتها لتقصير للموظف كالاتي: لم يكن على علاقة بالمهام التي أوكلت له - غير صالح للقيام بأعباء الوظيفة التي ستوكل له - لم يؤد الواجبات الموكلة إليه - عدم تكيفه مع متطلبات الوظيفة.¹³

2- التسريح ذو الطابع التأديبي: عندما يرتكب الموظف خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة حسب المادة 181 من الأمر 06-03 يمكن أن يعاقب بعقوبة من الدرجة الرابعة حسب المادة 163 من الأمر 06-03 والتي يمكن أن تكون التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح.

3- التسريح لأسباب غير تأديبية: وهو تسريح مرتبط بأسباب اقتصادية أو تنظيمية، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التسريح في منتصف التسعينات من القرن الماضي في إطار الإصلاحات الاقتصادية وإعادة التنظيم وهيكلية المنظومة الصناعية والتجارية والمالية، والتي أدت في أغلبها إلى تسريح العديد من العمال.

للإشارة فإن عقوبتي التسريح والعزل من أشد العقوبات التأديبية على الموظف، فالمادة 185 من الأمر 06-03 فإنه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

سادسا: الإحالة على التقاعد

الإحالة على التقاعد من الحقوق المقررة للموظف العام وهي من الأسباب الرئيسية لإنهاء الخدمة. فنصت المادة 33 من الأمر 06-03 "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به."

فالتقاعد هو إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق العادي بين المعني والإدارة متى توفر الشرطان التاليان: شرط السن وشرط الخدمة.¹⁴ فحسب المادة 06 من القانون رقم 16-15 الذي يعدل وتمم القانون رقم 83-12 والمتعلق بالتقاعد: "تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

1- بلوغ سن ستين (60) سن على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

2- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل."

غير أنه يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المذكورة أعلاه، من يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.¹⁵

كما يمكن تمديد سن التقاعد أعلاه بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.¹⁶

¹¹ - عبد الكريم بلعراي، توفيق نعيبي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16 جانفي 2017، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 202.

¹² - المادة 85 من الأمر رقم 06-03.

¹³ - عبد الكريم بلعراي، توفيق نعيبي، المرجع السابق، ص 202.

¹⁴ - عبد الكريم بلعراي، توفيق نعيبي، المرجع السابق، ص 200.

¹⁵ - المادة 07 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، المنشورة بتاريخ 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، المنشورة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

¹⁶ - المادة 07 مكرر من القانون رقم 83-12 المتعلق بقانون التقاعد المعدل والمتمم.

لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه أعلاه من العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الاجتماعية.

تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طويلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث سنوات.¹⁷

يستفيد المجاهدون في حرب التحرير الوطنية من تخفيض في سن التقاعد في حدود خمس (05) سنوات.

إن معاش التقاعد هو حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة، ويشمل التقاعد على معاش مباشر، يمنح للعامل على أساس نشاطه المهني، ويضاف له المعاش المنقول والذي يتضمن معاش الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش لليتامى والأصول.¹⁸

وحسب المادة 30 من قانون التقاعد، يعتبر ذوي حقوق في معاش التقاعد كل من: الزوج، الأولاد المكفولون، الأصول المكفولون.

سابعاً: الوفاة

وفاة الإنسان حتمية وهي نهايته، وبالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته الوظيفية، وبموجبها تنتهي الخدمة تماما ويفقد صفة الموظف. والوفاة واقعة مادية يجب إثباتها قانونيا عن طريق تقديم شهادة الوفاة.

وتعتبر الوفاة من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية، ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية إي التزامات للإدارة المعنية إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة.¹⁹

ولقد أقر المشرع الجزائري في إطار قوانين التأمينات الاجتماعية تدابير خاصة لحماية أسرة الموظف في حالة وفاته باعتباره عائلا ويفقده تفقد الأسرة كل دخل لها. حيث تنص المادة 47 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد "يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي الحقوق المؤمن له المتوفي، المعرفين في المادة 67 أدناه من منحة الوفاة).

وهم حسب المادة 67 من قانون التقاعد: "زوج المؤمن له - الأولاد المكفولين والذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة (18) سنة - وكذلك الأولاد المكفولين الذين يقل عمرهم عن 21 سنة وأبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون - الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة - البنات دون دخل أيا كان عمرهن - الأولاد أيا كان عمرهم والذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن - أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد."

وبختم هذا الجزء الذي تكلمنا فيه عن نهاية المسار المهني للموظف العام تنتهي محاضرات الوظيفة العامة للسنة الثالثة ليسانس حقوق تخصص قانون عام، بمحاورها الخمسة.

¹⁷ - المادة 08 من القانون رقم 83-12 المتعلق بقانون التقاعد المعدل والمتمم.

¹⁸ - المواد 3، 4، 5 من القانون رقم 83-12 المتعلق بقانون التقاعد المعدل والمتمم

¹⁹ - عبد الكريم بلعراي، توفيق نعيبي، المرجع السابق، ص 201..