

المحاضرة العاشرة: انتهاء العلاقة الوظيفية

كما سبق بيانه؛ فإنّ العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح؛ فهي التي تبين كيفية الالتحاق بها، وهي التي تبين النظام القانوني الذي يحكم هذه العلاقة، وكيفية انقضائها، ولقد بيّنت المادة 216 من الأمر 03-06 أسباب انقضاء العلاقة الوظيفية بقولها:

" ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

1. فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.
2. فقدان الحقوق المدنية.
3. الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
4. العزل.
5. التسريح.
6. الإحالة على التقاعد.
7. الوفاة.

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

نلاحظ أنّ هذه المادة تضمّنت ثلاثة أنواع من أسباب انقضاء العلاقة الوظيفية وهي:

1. فقدان شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية.
2. النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية (التقاعد أو الوفاة).
3. النهاية غير الطبيعية للعلاقة الوظيفية (الاستقالة والعزل والتسريح).

المبحث الأوّل: فقدان شرط من شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية.

نصّت المادة 75 من الأمر 03-06 على أنّه لا يمكن أن يوظّف أيّا كان في وظيفة عمومية ما لم

تتوفر فيه الشروط التالية:

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

- ألاّ تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافي 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 المراد الالتحاق بها.

أولاً- الشرطين الأول والثاني: أعادت النص عليهما المادة 216 التي سبقت الإشارة إليها، ففقدان الجنسية أو التجريد منها بسبب من الأسباب التي ينص عليها القانون، والتجريد من الحقوق المدنية كعقوبة تكميلية بسبب الحكم على الموظف في جنحة أو جناية، يؤديان إلى انتهاء العلاقة الوظيفية.

ثانياً- الشرط الثالث: نصّت المادة 174 من الأمر 03-06 على وجوبية توقيف الموظف المتابع في قضية جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ومن الطبيعي أنه إذا تمت إدانته وسجلت الملاحظات في صحيفة سوابقه، فإنّ بقاءه في منصبه يتنافى مع نص المادة 75 من نفس الأمر التي تشترط خلو صحيفة السوابق العدلية من مثل هذه الملاحظات.

ثالثاً- الشرط الرابع: المتعلّق بالتواجد في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية؛ فإنّ ذلك يكفي فقط توافره عند الالتحاق بالوظيفة، فإذا فقد هذا الشرط بعد اكتساب صفة الموظف، فإنّ الأمر 01-06 نظم ذلك من خلال المادتين 154 و155 في إطار ما اصطلح عليه بوضعية الخدمة الوطنية التي يوضع فيها الموظف الذي استدعي إلى أداء الخدمة الوطنية، ويحتفظ فيها بحقوق في الترقية في الدرجات والتقاعد، لكنه يفقد حقه في الراتب، بحيث عند انقضاء مدّة الخدمة الوطنية يعاد إدماجه ولو كان زائداً عن العدد.

رابعاً- الشرط الخامس: المتعلّق بشروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

نميز بين:

1. شرط السن: الذي يستحيل فقدانه.
2. شروط التأهيل: التي يمكن فقدانها إذا تم تجريد الموظف من الشهادات التي التحق بالوظيفة استناداً إليها؛ وذلك إذا ثبت تزويرها، أو تبين أنها كانت بناء على أعمال علمية

مسروقة مثلا، وفي هذه الحالة فإنّ شرطا من شروط المادة 75 يتم فقده وبالتالي تنقضي العلاقة الوظيفية.

3. شرط القدرة البدنية والذهنية: و يمكن فقدانها أيضا و هي مهمّة جدا لممارسة المهام الوظيفية، ولقد راعى المشرع الظروف الإنسانية لأمثال هؤلاء الموظفين في الأمر 133-66 الملغى في المادة 39 منه، فنظم كيفيات معالجة هذه الوضعية بطريقة تحفظ حقوقهم وتراعي السير الحسن للإدارة في نفس الوقت، لكننا لا نجد معالجة لهذه الوضعية في الأمر 03-06، ويبقى السؤال مطروحا هل يمكننا اعتماد الحل الذي جاءت به المادة 39 من الأمر 133-66 أم ندرج وضعيتهم ضمن التخلي عن أداء المهام الوظيفية والذي يعد إخلالا بالواجبات الوظيفية يستوجب المساءلة التأديبية التي قد تصل إلى حدّ الفصل؟

إنّ الأمر 03-06 لم ينصّ صراحة على إلغاء الأمر 133-66، كل ما يمكن قوله أنّه جاء بتنظيم جديد للوظيفة العمومية، وعليه فإنّه لا يلغي من أحكام الأمر 133-66 إلّا ما كان مخالفا له، وبناء على أن اللاحق يلغي السابق نرى أنّه يمكن الاستمرار في تطبيق أحكام المادة 39 من الأمر 133-66 بشأن فقدان شرط القدرة البدنية والذهنية.

المبحث الثاني: النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية (التقاعد أو الوفاة).

الأصل في العلاقة الوظيفية كما نصت عليه المادة 04 من الأمر 03-06 هو الديمومة، وليس معنى ذلك عدم انقضائها طبعاً؛ بل معناه أنها لا تنتهي إلّا ببلوغ الموظف أقصى سنّ يمكنه من أداء مهامه الوظيفية بكفاءة، وهو سنّ التقاعد الذي يخوّل له طلب الإحالة على التقاعد، أو بوفاته بحيث لا يمكنه أداء مهامه الوظيفية في هذه الحالة كذلك.

أولاً-التقاعد: هو أكثر الأسباب التي تنتهي بموجبها العلاقة الوظيفية، وهو حق من حقوق الموظف الذي تتوفر فيه شروط الاستفادة منه، وتتمثل هذه الشروط أساساً في:¹

1. بلوغ ستين سنة على الأقل بالنسبة للرجل، و55 بناء على المرأة بناءً على طلبها.
2. قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل.

¹ المادة 02 من القانون 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدّل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر.

3. ألا تكون مدة العمل الفعلي أقل من 07 سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تقرير منح المعاش.

ثانيا- الوفاة: تنتهي العلاقة الوظيفية بوفاة الموظف، ويمكن أن تكون طبيعية لا علاقة لها بالعمل، وفي هذه الحالة لا يترتب على الإدارة أي التزام إلا ما تقرره قوانين التأمينات الاجتماعية بخصوص منحة الوفاة.

أما إذا كانت الوفاة نتيجة حادث عمل أو مرض مهني كما هو محدد في القوانين الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية ففي هذه الحالة تبقى آثار العمل المادية (المتتملة في المعاش) مستمرة لذوي الحقوق.²

المبحث الثالث: النهاية غير الطبيعية للعلاقة الوظيفية (الاستقالة والعزل والتسريح).

يمكن أن تنتهي العلاقة الوظيفية قبل بلوغ النهاية الطبيعية لها (الوفاة أو التقاعد)، وذلك بناء على إرادة الموظف أو إرادة الإدارة ويكون ذلك عن طريق الاستقالة أو العزل أو التسريح.

المطلب الأول: الاستقالة.

الاستقالة تعبير كتابي للموظف عن رغبته بترك الوظيفة بصفة نهائية يوجهه إلى سلطته الرئاسية، وهي حق من حقوق الموظف.³

يرسل الموظف طلبه مكتوبا إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة، وقبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.⁴

لكن على الموظف أن يمارس هذا الحق بطريقة لا تؤثر على سير المرفق العام بانتظام واضطراد، ولهذا فإنّ عليه أن يبقى ملتزما بواجباته الوظيفية والاستمرار في أدائها حتى يصدر قرار بقبول استقالته

² انظر المادة 52 إلى 57 من قانون 83-13 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية سالف الذكر.

³ المادة 217 من الأمر 03/06

⁴ المادة 219 والمادة 218 من نفس الأمر.

من السلطة التي عينته؛ فالاستقالة لا ترتب 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، ويمكنها تأجيل الموافقة لمدة شهرين آخرين للضرورة القصوى للمصلحة وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.⁵

المطلب الثاني: العزل.

جاء النص على هذا السبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية في المادتين 184 و185 من الأمر 03-06، كإجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بسبب إهمال المنصب، لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل وبدون مبرر مقبول، ولقد فوضت إلى التنظيم بيان كيفية اتخاذ هذا الإجراء.⁶

لقد كان المرسوم واضحاً في المادة 03 منه في اعتبار العزل بسبب إهمال المنصب دون عذر مقبول إجراءً إدارياً غير تأديبي، لا يتمتع فيه الموظف بالضمانات التأديبية، ويختلف العزل بسبب إهمال المنصب عن التسريح التأديبي من جهتين:

1. أن العزل بسبب إهمال المنصب يختلف ضماناته عن الضمانات التأديبية التي يجب أن يستفيد منها الموظف في حالة التسريح التأديبي.
2. أن العزل بسبب إهمال المنصب يتحقق بالتغيب الفعلي عن مكان العمل لمدة 15 يوم عمل متتالية، بينما التسريح التأديبي هو عقوبة من الدرجة الرابعة تتخذ في حالة ارتكاب الموظف خطأً تأديبي من الدرجة الرابعة.

تتمثل الإجراءات التي يجب اتباعها في إجراء العزل-تحت طائلة البطلان-(حسب المرسوم 17-321) في:

1. معاينة غياب الموظف بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري.⁷
2. بعد معاينة الغياب ليومين متتاليين توجه الإدارة إعداراً للموظف إلى آخر عنوان مسجّل في ملفه الإداري.⁸

⁵ المادة 220 من نفس الأمر.

⁶ بالفعل صدر المرسوم التنفيذي 17-321، مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر. 66، مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

⁷ المادة 04 من نفس المرسوم

⁸ المادة 05 من نفس المرسوم.

3. بعد مرور 05 أيام دون التحاق الموظف أو تقديم مبرر توجه له الإدارة إعدارا ثانيا⁹، وفقا لشروط دقيقة نصت عليها المادة 06 و07 و08 من نفس المرسوم.

4. إذا التحق الموظف بعد الإعدارين و:

- قدّم مبررا مقبولا؛ تجري الإدارة خصما من راتبه بعدد أيام الغياب.¹⁰
- لم يقدم مبررا مقبولا؛ زيادة على الخصم تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعروفة.¹¹

5. إذا لم يلتحق الموظف بعد الإعدارين:

- توقف الإدارة صرف راتبه.¹²
- وتتخذ كل إجراء يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره.¹³
- في اليوم 15 من الغياب المتتالي، تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار عزله فورا، يسري هذا القرار من يوم تاريخ أول يوم من غيابه.¹⁴
- يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل 08 أيام على الأكثر من تاريخ توقيعه وفق نفس كيفيات التبليغ ويحفظ في ملفه الإداري.¹⁵
- إبلاغ الموظف في متن القرار بحقه في التظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته في أجل شهرين من تاريخ تبليغه.¹⁶
- إذا قدّم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال شهرين من تاريخ تبليغه بقرار العزل، تقوم الإدارة بإلغاء هذا القرار، وذلك بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي.¹⁷

⁹ نفس المادة.

¹⁰ المادة 09 من نفس المرسوم.

¹¹ نفس المادة.

¹² المادة 10 من نفس المرسوم.

¹³ نفس المادة.

¹⁴ المادة 11 من نفس المرسوم.

¹⁵ المادة 12 من نفس المرسوم.

¹⁶ المادة 13 من نفس المرسوم.

¹⁷ المادة 14 من نفس المرسوم.

ويعتبر مبرراً مقبولاً كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين

قانوناً ويرتبطان على وجه الخصوص بما يلي:¹⁸

- ✓ الكوارث الطبيعية.
- ✓ العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.
- ✓ المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

المطلب الثالث: التسريح: هو فصل الموظف عن وظيفته لسبب قد يكون تأديبياً أو غير تأديبي.

1. **التسريح التأديبي:** هو عقوبة من الدرجة الرابعة نتيجة متابعة الموظف تأديبياً لوقوعه في خطأ من أخطاء الدرجة الرابعة وتتم إدانته، ويكون وفقاً لإجراءات التأديب التي سبق التطرق إليها.
2. **التسريح غير التأديبي:** يأخذ عدة أشكال:

- **التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية:** نصت عليه المادة 85 من الأمر 03-06، حيث يكون في نهاية فترة التربص بالنسبة للموظف المتربص، بسبب عدم كفاءته فتقوم الإدارة حينئذ بتسريحه دون تعويض أو اشعار مسبق.

وقد تلجأ الإدارة إلى هذا الإجراء أيضاً حتى بعد الترسيم بسبب عدم قدرة الموظف على أداء المهام المسندة إليه بسوء نية أو بتقصير منه، إذا لم تستطع الإدارة ترتيبه في سلك أدنى ولم تستطع إحالته إلى التقاعد.¹⁹

- **التسريح بسبب عدم القدرة البدنية:** سبق شرحه في عنصر انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان شرط من شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية.

- **التسريح التقديري:** ويتعلق هذا النوع من التسريح بشاغلي الوظائف العليا والمناصب العليا، المنصوص عليها في المواد من 10 إلى 18 من الأمر 03-06.

✓ بالنسبة للوظائف العليا إذا قدرت جهة التعيين أن المصلحة العامة تقتضي تسريح المعني؛ فإنه يعود إلى منصبه الأصلي بقوة القانون، أو يسرح إذا لم يكن يملك صفة الموظف قبل تعيينه.

¹⁸ المادة 02 من نفس المرسوم

¹⁹ المرسوم 66-148 المؤرخ في 02 يونيو 1966، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج.ر. 66

✓ بالنسبة للمناصب العليا، إذا قدّرت الإدارة إنهاء مهامه، فإنه يعود إلى ممارسة مهام منصبه الأصلي.

المبحث الرابع: آثار انتهاء العلاقة الوظيفية.

يطرح انتهاء العلاقة الوظيفية عددا من الأوضاع القانونية، يمكن بيانها فيما يلي:

أولاً: فقدان صفة الموظف ويترتب عن ذلك نهاية تقيّد المعني بالنظام القانوني للحقوق والواجبات، وبالتالي لا يمكن متابعته تأديبياً، حتى ولو كان قد ارتكب خطأً تأديبياً قبل انتهاء العلاقة الوظيفية، لكن بعض الأسلاك نظراً لخصوصيتها تقرر قوانينها الأساسية لأفرادها حتى بعد نهاية العلاقة الوظيفية بعض الحقوق كالحماية، وبعض الواجبات كواجب المحافظة على السريّة.

ثانياً: إمكانية التوظيف من جديد: بالنسبة لمن كانت نهاية علاقته الوظيفية بغير التسريح التأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب لا يمكن أن يوظف من جديد²⁰؛ غير أنّ الموظف المترصّ المنتهية علاقته بالوظيفة بنفس الطريقة لا يمكنه التوظيف من جديد في ظرف ثلاث سنوات فقط.²¹

ثالثاً: هل يمكن للسلطة الإدارية الرجوع في قرار إنهاء العلاقة الوظيفية؟ القاعدة العامة أن السلطة الإدارية لها الحق في إلغاء قراراتها الإدارية الفردية التي لم ترتب حقوقاً مكتسبة للأفراد والتي لم تتحصن من الإلغاء القضائي (مرور 04 أشهر كقاعدة عامة).

رابعاً: الحصول على معاش التقاعد: حيث يستفيد الموظف المحال على التقاعد من معاش فوري يقدر بـ 2.5% من الراتب الشهري للمنصب عن كل سنة عمل معتمدة، ولقد اعترفت بهذا الحق المادة 33 من الأمر 03-06، وبيّنت كيفيات وشروط الاستفادة من التقاعد أحكام القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 15-16 والذي سبقته الإشارة إليه.

²⁰ المادة 185 من الأمر 03-06.

²¹ المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المترصّ في المؤسسات والإدارات

