

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد وريرة أدرار



قسم العلوم القانونية والادارية

كلية: الحقوق والعلوم السياسية.

انتهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون
 الوظيف العمومي الجزائري

مذكرة تخرج مقرومة لنيل شهادة الماستر مهني في العلوم القانونية
والادارية

تخصص: قانون تسيير المؤسسات

بإشراف الأستاذ:

– بن زيطة محمد المادي.

*إعداد الطالب:

– علي محمد القادر

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة ادرار	استاذ محاضر ب	د. حاج سودي محمد
مشرفا	جامعة ادرار	استاذ محاضر ب	د. بن زيطة عبد الهادي
مناقشا	جامعة ادرار	استاذ محاضر ب	د. يامة أبراهيم

□ السنة الجامعية : □

□ 2016 □ 2015 | 1437 □ 1436

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أشكر من جميع من اعماق قلبي وفؤادي كل الذين يشجعون طلاب العلم و حماة
الأقلام ، و يحبون الكلمة و يضيئون منارة العلم و يعيشون تحت ظلال العلم
أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من يعشق النور ، و يسير في الدروب الشائكة
مجتا عن بكل فخر و اعتزاز . من بحقها تتلى آيات بيانات على مدى الدهر ، و الزمان
إلى من قال فيها الرحمان " و بالوالدين إحسانا " امي إلى من حملت ما لا تطيق إلى
من تسافر

وأي الذي ضحى و شاب لشبابي و مات لعيشي وإخواني كل باسمه
إلى بهجة الإخوان : " عبد الكريم - وعبد الرحمن - و احمد - عبد الله - و صلاح
الدين *

و الأخوات نصيرة - عائشة - الزهرة - حسناء - كلثوم - يمينه * *

عبد القادر

التقدير والتقدير

الحمد لله و الصلاة و السلام على رسول الله الذي تبدأ بها خير الأعمال

؛الذي بحمده و شكره تم الصالحات و تسهل بها الصعاب و تفتح بها الأبواب و الله خير المعين ،

في صبرنا كان نعم اليقين الله نجزي الثناء و تقدم عملا فيه الرضا بحمد الله اليوم تم عملنا و دراستنا

على إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي و إن كان لابد أن نرجع الفضل إلى

و التقدير إلى صاحبه فإننا

على قبوله التقدير لأستاذنا و دكتورنا * بن زينة عبد الهادي * على إشرافه على موضوعنا

كما نسعد بتقديم الشكر إلى كل من قدم لنا يد المساعدة لفك الجهل

و صبرهم الدائم علينا و تشجيعهم لنا . معلمينا و أساتذتنا من المدرسة إلى الجامعة . *

عبد القادر

مقدمة

في القديم كان يولد إنسان و يموت ولا يعرف إلا إن كان له عمل يميزه عن باقي الناس عن طريق الحكايات التي تحكى و نتجه لظهور الحضارات ظهرت الكتابة و أصبح الناس يتصلون بها مع بعضهم البعض وأصبح يسجلون أسمائهم و غيرها ليعرفوا بها و بدأت الحياة تنتظم و بعد تطور العصر فقد أصبحت الوظيفة العامة جزءا من حياة المواطن من ميلاده إلى وفاته، يدخل الحياة بشهادة ميلاد، و يخرج منها بشهادة وفاة ، و كلاهما يقوم بتحريرهما موظف عام بصفة رسمية، حتى تترتب عليها الآثار القانونية هذا على سبيل المثال فأصبح الموظف هو المنظم و الضابط للحياة اليومية في حياتنا الإدارية حيث أصبحت اليوم مسألة الوظيفة العامة ليست أمرا استثنائيا في حياة الموظفين كما كان الحال عليه في الماضي و لم يعد في وسع أي شخص أن يتجنب التعامل مع الموظف العام

أن المشرع حاول أن يجعل للموظف العمومي طبيعة خاصة تميزه من واجبات و حقوق كما حاول فك الرابطة بين الموظف و الإدارة فالיום أصبحت الأخيرة تقوم بمهام كبيرة و مستمرة و بما أن الدولة شخص معنوي فهي بحاجة إلى من يقوم بدورها في ارض الواقع وهو الموظف و بالتالي هي تحتاجه بشكل دائم و مستمر كما ان الموظف يحتاج من الإدارة تحفيز و ترقية و مناصب عليا في الدولة لأنه هو نقطة التماس مع الموطن و حتى تنظم العلاقة بينهما كان لابد من وضع نظام تأديبية يضع توازن بينهما حتى يسهل تسيير المرفق العام، لكن الحياة اليوم تفرض نتائج قد تكون مرغوبة أو غير مرغوب فيها فالحياة الوظيفية كما بدأت سيأتي يوم لا محال أن تنتهي فلكل بداية تكتب نهاية و هكذا تستمر الحياة و تتداول بين الناس لكن الكثير لا يعرف إنهاء الوظيفة العامة وهو ما سنتطرق له في موضوعنا اليوم بتساؤل مهم نطرحه لنجيب عليه فلكثير من الموظفين لا يعرفون كيف يتصرفون عند إنهاء عملهم و مدى

قانونية هذا الإنهاء لذا اخترنا هذا الموضوع لنسلط الضوء و بهذا نعرف الجميع هل إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف.

أهداف البحث

كل البحوث تهدف إلى الإجابة على تساؤلات عديدة فهذا البحث يسعى إلى تحقيق :
طريقة إنهاء العلاقة الوظيفية و الجانب التشريعي الذي ينظم العلاقة بين الموظف و الإدارة
والأسباب التي تنهي العلاقة الوظيفية بصفة عادية أو استثنائية حتى يتعرف الموظف الأخطاء
التي لا يجب القيام بها لكي لا يفقد منصبه كما يتعرف على الطرق الصحيحة في حالة طلبه
لترك منصبه ليضمن حقوقه و لذويه و كذا الجهات المستخدمة له.
كما تكمن أهمية الموضوع في متابعة تنفيذ التشريعات و كيف تتطابق و الواقع نتيجة
التضاربات على الواقع بين الموظف و المستخدم و انعكاسها على الاستقرار الاجتماعي
لأصحاب الحق و وفاة الموظفين و كيف يستقر سير المرفق العام.

دوافع البحث

إن الأسباب التي تجعل الطالب يختار دراسة الموضوع له بعدين أساسيين احدهما
موضوعي و الاخر شخصي.
أما الأول فيتعلق بالحاجة إلى بحوث لتعريف الموظف وتنويره كيف ينتهي توظيفه لان
كثير من الإدارات تجهل و تقع في أخطاء عديدة و متكرر في توقيف الموظفين بشكل عادي و
التوقيف الاستثنائي وكثير من البحوث لا تتطرق إلى هذا الموضوع بشكل موسع بل تكاد
منعدمة، كما ان التشريع جديد و بالتالي يحاول المشرع مواكبة العصر و فقا لتقلبات السياسية
و الاقتصادية ، كما أن شح القوانين و المراجع و قلة تناول هذا البحث صعب علينا تحضير
المذكرة .

أما السبب الثاني أن البحث يعالج منظومة قوانين و تشريعات مهمة في حياتنا اليومية فالتوظيف أصبح هاجس كل شخص في المؤسسات الجزائرية لان معرفة الموظف لهاته التشريعات يساعد الموظف و يؤدي إلى استقراره و المحافظة على التوازنات الإدارية و تستمر خدمات المرفق العام الذي اصبحنا دائما نعني من خدماته .

الإشكالية المطروحة : الكثير يطرح تساؤل حول إنهاء الوظيفة العمومية فيما يخص الشكل التي تنتهي به و الأعدار المقدمة وماهي التشريعات المنظمة له حتى يكفل الطرفين حقوقه و بالتالي :

ماهي طرق انتهاء علاقة العمل في ظل قانون الوظيف العمومي؟

وماهي الأشكال التي تتبعها ؟

المنهج المتبع في الدراسة :

لقد اعتمدنا على المنهج التحليلي المتبع و قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين فتطرقنا في الفصل الأول إلى نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي و بدوره قسمناه الى مبحثين خصص الأول نهاية الوظيفة بشكل مؤقت أما المبحث الثاني نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة، بينما قسم الفصل الثاني إلى مبحثين الأول نهاية الوظيفة بسبب التسريح و المبحث الثاني نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب و فقدان الحرية و الجنسية.

الفصل الأول

نهاية الوظيفة بشكل عادي

تمهيد

إن نهاية الوظيفة قد وضع لها المشرع لها أسباب حتى يحصرها و تكاد اغلب التشريعات الجزائرية ان تشترك بها و أسباب فقدان الموظف لذا سنأخذ بالأسباب الإدارية التي تنظر في إرادة الموظف إن كان يسعى إلى إنهاء الوظيفة بشكل عمدي او خارج عن إرادته ففي هذا الفصل سنتطرق إلى الأسباب الإرادية للموظف و قمن بتقسيم الفصل إلى مبحثين

المبحث الأول: نهاية الوظيفة بصفة مؤقتة

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى نقاط هامة ننظرها في ثلاثة مطالب وهو الانتداب و الاستيداع و العطلة المرضية ، ان القانون 82-06 قد عالج النقاط المذكورة في هذا البحث و فرق بينها، كما أن الأمر 03/06 لقد تطرق إلى هاته النهاية بشكل مفصل و دقيق.

المطلب الأول: الانتداب:

إن المشرع الجزائري عرف الانتداب و أعطى الحالات التي يأخذها الانتداب **تعريفه 1:** حالة نشاط العامل المرسم في منصب عمله الذي يدعي إلى ممارسة وظائف أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته المستخدمة ويستمر هذا العامل في الاستفادة ضمن مؤسسته السابقة من حقوقه في الأقدمية في رتبته الأخيرة وفي الترقيع والتقاعد . وهذا وفقا لما عرفه القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 في المادة 37.

التعريف 2: على أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها مضيفا أن حالة الانتداب يمكن إلغاؤها مراعين في ذلك قاعدة توازي الأشكال.¹

¹ - هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات تالجزائرية وبعض الالاجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع 2010، الجزائر ، ص 65.

وهذا جاء بناء على الأمر 03/06 المؤرخ في 15/ يوليو / 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد عرفه في المادة 133 منه ، قد يفرض على الموظف الانتداب بشكل خارج عن إرادته لتمكينه من ممارسة بعض المهام، كما يمكن انتدابه بطلب منه لتمكينه من ممارسة بعض النشاطات أو الوظائف أو المهام وذلك بقرار من مستخدمه قانونا مدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمس سنوات واستثناءا تساوي مدة الانتداب فترة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 03/06 على أن يتقاضى الموظف المنتدب راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المنتدب لديها أما في حالة الانتداب للقيام بالتكوين أو الدراسات فإنه يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، غير أن إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه تكون بقوة القانون ولو كان زائد على التعداد .¹

المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع:

إن الإنسان بطبعه دائما يهوى التنقل و التجول بدافع الاستكشاف باحثا عن مستقبل أفضل قد ينجر عنه الأفضل أو العكس غير انه لا يميل من البحث لكن لخوفه من فقدان المنصب الذي بين يديه جعل المشرع حلول مثل الاستيداع و هنا ينشأ لنا فضول ما هو الاستيداع و حالاته و شروطه كما السؤال عن الإجراءات و المدة و متى يتجدد و كيف يتم الإدماج لنبدا بتعريف الاستيداع.²

تعريف الاستيداع : الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله ؛ ويترتب على ذلك الكف عن أجره وتوقف استفادته من الحقوق المتعلقة

¹ -مولود ديدان ، القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلفيس ، 2011 ، الجزائر ، ص36.

² - المادة 15 و المادة 22 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم ج ر العدد 105 الصادرة في 18 ديسمبر 1970 - 2 . فقدان الحقوق المدنية هو من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية في القانون الجزائري - لمزيد من التفصيل، انظر نص المادة رقم 09 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات (ج ر رقم 47) المعدل و المتمم ، الصادرة في 12-07-1966

³ - المادة 216 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و التي تنص على أنه " لا يتيح إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف ... " (ج ر رقم 46) الصادرة في 2006/07/16.

بالترقية والأقدمية والتقاعد؛ إلا أن المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الاستيداع.

أما المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 لم يأتي بتعريف جديد لحالة الإحالة على الاستيداع وإنما حدد الجهة التي تقرره ومدته وبعض الحالات الأخرى في المواد من 112 إلى 115 معتمدا في ذلك على القانون 06/82. وهنا نطرح السؤال ماهي حالات الاستيداع التي تطرق لها المشرع حتى يكون للموظف حق معرفة ماله و ما عليه.

أولا : حالات الإحالة على الاستيداع :

تتجلى حالات وضعية الإحالة على الاستيداع لأحد الأسباب التالية :

- 1- في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأطفال .
- 2- للقيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة.
- 3- للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي يمارس فيه المعني بالأمر.
- 4- للسماح للموظفة بتربية أحد أبنائها يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بإعاقة تتطلب علاجاً مستمراً.¹
- 5- لأغراض شخصية . بعد سنتين أقدمية .

من خلال معرفتنا للحالات التي توجب الاستيداع لا بد من وجود شروط تضبط الاستيداع و تحدد إجراءاته وهو ما سنوضحه في التالي :

ثانيا : شروطها وإجراءاتها :

يتطلب قبول الإحالة على الاستيداع شروط منها ان يكون الطلب من الموظف و تقرر قانونيا الحالات 1,3,4. و تمنح في الحالتين 2,3 المذكورتين سابقا بعد الموافقة المسبقة للجنة المتساوية الأعضاء (2-2).

¹ - هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2010 الجزائر، ص65.

بعد تعرفنا على شروط الاستيداع يتبادر الى الذهن مدة هذا الاستيداع هل محدد ام غير محدد المدة لذا توجب علينا ان نزيل الضباب عن الموظف¹

ثالثا: مدة الإحالة على الاستيداع:

يجب أن يعرف الموظف انه تمنح مبدئيا الإحالة على الاستيداع لمدة تتجاوز سنة واحدة , كما يمكن تجديدها أربعة مرات على أن لا تتجاوز المدة في كل مرة سنة واحدة في الحالات 1,2,3,4 ويمكن أن تكون متتالية أو منفصلة ؛أما فيما يتعلق بالإحالة على الاستيداع للأغراض شخصية فإنها تحدد مدة سنة على الأكثر بعد سنتين أقدميه عامة وتجدد مرتين إذا ما توفرت الشروط التالية:

- الاستفادة من فترة ثانية يمكن إقرارها بعد مضي خمسة سنوات خدمة فعلية. ويمكن تجديدها بنفس الشروط لفترة ثالثة و أخيرة خلال كامل المسار المهني .²

بعدها عرفنا مدة الإحالة هناك من يسأل عن إجراءات التي تتم لتجديد و إعادة الإدماج.

رابعا: إجراء تجديدها وإعادة الإدماج:

من اجل تجديد الإحالة على الاستيداع يتوجب على الموظف الذي في حالة الإحالة على الاستيداع للأغراض المنصوص عليها في الحالات 1,2,3,4,المذكورة سابقا بطلب كتابي للسلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء مدة الإحالة السارية المفعول ونفس الفترة تطبق على طلب إعادة إدماج بعد الاستيداع للأغراض شخصية وذلك في رتبته الأصلية أو منصب مماثل حتى لو كان زائد على التعداد.³

¹ - هاشمي خريفي، مرجع سابق ، ص67.

² أنظر المادة 51 من القانون 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 ، يتعلق بعلاقات العمل الفردية .

³ - أنظر المواد 146 و147 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن ، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

المطلب الثالث: الإحالة على عطة مرضية طويلة المدى والخدمة الوطنية:

إن الموظف بطبيعته إنسان يمرض كباقي الناس وبالتالي هذا المرض يتفاوت وقد يؤدي إلى توقفه عن العمل لمدة طويلة أو قصيرة لذا أردنا أن نعرض على هذا الموضوع لنوضح هذه الحالة.¹

(1) - الإحالة على عطة مرضية طويلة المدى

إن إصابة الموظف بالمرض من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للمهام من قبل الموظف نتيجة العجز البدني أو الفكري الناتج عن حالة مرضية مؤقتة فحالة المرض طويل المدة , سواء أكان هذا المرض عادي أو بسبب حادث عمل حيث نتوقف في كلا الحالتين علاقة العمل وتجمد أثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل . حيث يتم التكفل بالموظف في هذه الوضعية من الناحية المالية والعلاجية هيئة الضمان الاجتماعي من خلال دفعها للتعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبيعية طوال فترة الانقطاع عن العمل حيث تنص المادة 64 من قانون علاقات العمل المتعلقة بحالات التوقيف ,علاقات العمل على أنه تتوقف علاقة العمل بسبب عطة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي ونفس الأوضاع والأحكام تسري على حوادث العمل و الأمراض المهنية كما هي محددة في القانون المنظم لها.

ونسجل هنا أن علاقة العمل بين الموظف والجهة المستخدمة في مثل هذه الحالات واستفادة الموظف من التكفل الكامل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي متوقف على التقارير الطبية وإكمال الإجراءات والفحوصات الطبية المقررة قانوناً.²

إلا أن من حق الموظف الموجود في وضعية المرض الطويل الأمد أن تعتمد له الفترة التي قضاها في عطة المرض الطويل الأمد سواء في الترقية في الدرجات أوفي التقاعد.

¹ - أنظر المادة 148 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن ، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² - أنظر المنشور رقم 164 المؤرخ في 01/06/1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستبعاد، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

غير أنه واعتبار للشروط اللازمة للترقية بالدرجات من جهة ولعدم حصول الأعوان الموجودين في وضعية المرض الطويل من جهة أخرى تتم ترقية هؤلاء الأعوان بالمدة المتوسطة دون مراعاة الإجراءات المعمول بها في هذا المجال أي خارج الجدول .
ومن جهة أخرى كما أن للموظف حقوق عليه واجبات تدفع به إلى الإحالة على الاستيداع و جوبا وذلك في :

(2) - الإحالة على الخدمة الوطنية

لقد نص عليها الأمر رقم 74 - 103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية حيث جاء في مادته الأولى بأن الخدمة الوطنية إلزامية لجميع الأشخاص المتمتعين بالجنسية الجزائرية و البالغين من العمر 19 سنة.
وعليه فالخدمة الوطنية واجب مقدس لمن توفرت فيه الشروط و كان باستطاعته أدائه (أي لم يكن في حالة من حالات الإعفاء المنصوص عليها قانونا).

زيادة على ذلك فإن المادة المنصوص عليها من نفس القانون اشترطت عدم إمكانية التحاق أي مواطن بوظيفة عمومية من في الإدارات العمومية للدولة و المصالح الخارجية التابعة إن لم يثبت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية بتقديم احد الوثائق التالية:¹

➤ بطاقة الخدمة الوطنية للذين أدوا الواجب الوطني

➤ شهادة الإعفاء

➤ شهادة عدم التأهيل

➤ شهادة القبول مع عدم التجنيد .

هذا فيما يخص التحاق بالوظيفة العمومية و الشروط التي يجب أن تتوفر في المرشح، أما فيما يخص الإحالة على الخدمة الوطنية فيكون ذلك بمجرد تقديم الموظف لوثيقة تثبت استدعائه للقيام بالواجب الوطني ويكون ذلك وفق أشكال و إجراءات قانونية خاصة على إن يتم إدماج الموظف يعد انتهاء فترة أداء الواجب بقوة القانون حتى و لو كان زائد على التعداد

¹ - مولود ديدان القانون، الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس ، 2011 الجزائر، ص45.

بشروط أن يقدم المعني طلب في أجل أقصاه 03 أشهر من تاريخ تسريحه من الخدمة الوطنية و إن لم يفعل يفقد حقه في إعادة الإدماج.¹

¹ - مولود ديدان، مرجع سابق ، ص55.

المبحث الثاني : إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة

لقد تطرقنا في المبحث الأول إلى نهاية العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة وتعرفنا عن حالته، أما الآن سنتطرق إلى النهاية الدائمة للعلاقة الوظيفية العمومية من خلال التقاعد الذي سنعرفه من خلال مطلب و نتعرف على شروطه و أنواعه كما نتطرق إلى سبب آخر و هو الوفاة بالإضافة إلى الاستقالة و شروطه و أنواعه.

فحسب المشرع الجزائري و فقا للمادة 216 من الأمر 03/06 الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فان التقاعد في كل حالاته و صورته يعتبران حالة طبيعية و قانونية حددها المشرع ليتعرف الموظف عليها حتى يكفل له حقوقه في التقاعد او الاستقالة من عمله كما ضمن له مقابل مادي و معنوي في الحالة الأولى

المطلب الأول: الإحالة على التقاعد

إن تقلب الحال و عدم أيتمان الدهر و نكبات الحياة جعل المشرع يفكر في أن يحفظ لمن افني عمره لخدمة الصالح العام بوضع نظام لتقاعد بقوة القانون و حدد له ظروف و عوامل لتطبيقه و هذا ما سنتطرق له في هذا المطلب و نسلط الضوء عليه حتى لا نبقي لأي مطلع أي غموض.

أولاً: تعريفه:

التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء العلاقة الوظيفية حيث يفترض أن يكون الموظف غير قادر على الاستمرار بالقيام بأعباء وظيفته وهذا بغض النظر عن الطرف صاحب المبادرة بطلب إنهاء علاقة العمل. فإن انتهاء الخدمة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة الوظيفية وهو بسبب لا دخل له لإرادة العامل فيه.

فان الميثاق الوطني 1976 (لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال و التغطية الكاملة ضد حوادث العمل و تقلبات الدهر)¹

¹: أهمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري دار المطبوعات الجامعية ص 340.

ثانيا شروطها:

لقد حدد القانون الخاص بتقاعد الموظفين شرطين أساسيين:

أ شرط السن: تتوقف استفادة العامل من معاش التعاقد بالنسبة للرجل ببلوغ (60) ستين سنة و للنساء (55) خمسة و خمسون سنة .¹

إلى أن تستفيد العاملات التي ربين ولدا أو عدة أولاد طيلة (09) سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد و ذلك في حدود (3) ثلاثة سنوات (3).

و استثناء لا يطبق شرط السن في بعض الحالات المذكورة في المواد 07 , 09 , 21 , و 24 ف 2 من القانون 83/ 12 .²

ب شرط مدة العمل: هو قضاء فترة (15) خمسة عشرة سنة خدمة فعلية شرط أن يكون قد سدد كافة الاشتراكات المترتبة عليه و أن تكون إدارته قد ساهمت في تمويل الصنف الذي تنتمي إليه .

وعليه لا يمكن الإحالة إلى التقاعد إلا إذا توفر شرطين السن و الخدمة معا .

أولا : الحق في التقاعد في مختلف القوانين .

كما أشار الميثاق الوطني إلى ضرورة وضع نظام عام للمعاشات و المنح تكفل الحماية الاجتماعية للعمال، و أكد الميثاق على أن هذه المعاشات و المنح لا يجوز أن تنخفض عن مستوى الأجرة التي كان يتقاضاها العامل من قبل تقاعده أو عاهته أو وفاته . كما أشار الميثاق الوطني لعام 1976 في حالة وفاة الموظف المتقاعد أو المحال على المعاش، فإن منحة التقاعد أو المعاش يجب أن تصرف إلى الأسرة التي كانت في كفاله .و أن منح التقاعد أو المعاش تخضع لشروط الزيادة التي على الراتب الأدنى المضمون .

¹ - أنظر - الدكتور .نعيم عطية ، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام ، بحث منشور بمجلة العوم الإدارية ،السنة العاشرة العدد الأول أبريل سنة 1968ص9 .

² - مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقي ، الدار البيضاء ، 2011 ، الجزائر ، ص 32

كما أن الميثاق الوطني لعام 1986 أشار إلى حق العامل في التقاعد، حيث نص هذا الميثاق: " تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال و عائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم و من خلال الحماية الكاملة من حوادث 2 العمل و نواب الدهر.¹

• حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02

هذا الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد، حيث نصت المادة 32 من هذا القانون " ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد و يستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي

1 - حسب المرسوم 59/85 المؤرخ 198/03/23

إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية لم يتطرق إلى حق التقاعد. و إشارة المادة 16 منه إلى نظام الحماية الاجتماعية للعمال

2. حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/04/15

حيث نصت المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به²

3. حسب القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02

بناء على ما تضمنه القانون العام للعامل و لا سيما المواد من 192 إلى 198 ، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983-07-02 المعدل و المتمم و المتعلق بقانون التقاعد.³

➤ ان معاش التقاعد هو حق مالي و شخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة، و يشمل التقاعد على معاش مباشر، يمنح للعامل على أسا نشاطه المهني، و يضاف له المعاش.

¹ - انظر المادة 06 ف 01 من القانون 12/ 83 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 ، المتعلق بالتقاعد

² - الميثاق الوطني لعام 1976 ص 218

³ - الميثاق الوطني لعام 1986- ص 175

➤ المنقول و الذي يتضمن معاش الزواج على قيد الحياة ومعاش لليتامى و الأصول .
وحتى يستفيد العامل من معاش التقاعد،البد ان تتوفر لديه جملة من الشروط، وهذه الشروط هي¹ - :

- بلوغ العامل ستين عاما للرجل، وخمسة خمسين سنة للمرأة .

- قضاء العامل 15 سنة عمل .

- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل

وحسب هذا القانون فانه يمكن تخفيض السن المطلوبة للتقاعد بالنسبة لنوع معين من الأعمال، التي تتطلب خطوة خاصة، وتحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم .والمقصود بالحد الأقصى للسن القانوني ، السن الذي يعتبر صاحبه غير قادر بعده على أداء وظائفه بصفة مرضية، إلا أن هذا الحد الذي لا يعتد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف وملكاته، يرتبط ارتباطا وثيقا بعدة معايير نذكر منها. الوضعية الاقتصادية والديموغرافية، خصوصيات المرفق العام، طبيعة الوظائف الممارسة،(قارة او ميدانية) المصالح الاجتماعية للموظفين ولهذه وغير ها تأثير مباشر على التوازن المالي لنظام التقاعد، وكذا بصفة غير مباشر 4على سياسة الشغل.²

وقد حددت النصوص السارية المفعول هذا الحد مبدائيا ب60 سنة للرجال و55 سنة ويتضمن هذا الحد عدة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 1 بطلب منهن بالنسبة للنساء 02 .جويلية 1983 والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 .ويتعلق الأمر مثال :بإمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على اقل، وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثالث سنوات، لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ

¹ - الميثاق الوطني لعام 1986- ص 175

² - المر سوم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية) ج ر 4 . العدد 13 الصادرة بتاريخ 24-03-1985

ال تسرى عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن. الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة² في الصحراء¹.

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين :

- إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي ال يمكنه بعده مواصلة مساره المهني
- تتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين
- وأما بطلب منه و بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن. إذا توافرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02-جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدلته وتممته.²

ثالثا: أنواعها

ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع و هي:

1: التقاعد العادي:

هو حق للحقوق الأساسية للعامل يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل السن القانونية و على خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة فإن القانون 12/83 أسس نظام واحد للتقاعد فيما بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق و الامتيازات و التمويل من ناحية.

2: التقاعد المسبق:

للتقاعد المسبق: نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكله المؤسسات الاقتصادية، أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد. وقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد

¹ - المادة 32 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (

ج ر 3 العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جويلية 1966 ص 552

² - مرسوم تشريعي 10/94 مؤرخ في 26 يونيو 1994 (يحدث التقاعد المسبق (ج ر العدد 34 بتاريخ أول يونيو

في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 ، لتطبق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، في إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تتمدد أحكامه إلى إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص، ولم ير النور هذا الأخير إلا بعد 4 سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 98/317 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية . بما أن نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السالف الذكر، قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة يجب على الموظفين للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق إن يستوفوا الشروط التالية¹ :

- * - أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و 45 سنة على الأقل إن كانت انثى
- * - أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين
- * - أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق
- * - يساوي 20 سنة على الأقل .
- * - أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثالث السابقة لنهاية العاقلة الوظيفية التي تثبت و تخول الحق في التقاعد المسبق² .

¹ - خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن 3 عكنون، 2002-2003 الجزائر ص 4169 .

² - أنظر المادة 06 مكرر ف4 من الأمر 13/97 المؤرخ في 31-05-1997 المعدل و المتمم بالقانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد) ج ر عدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997

3: التقاعد النسبي:

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن (50) خمسين سنة فأكثر و يكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي هذه المدة تقدر ب (20) عشرين سنة على الأقل و تتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء ب (05) خمس سنوات تتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف دون سواه، غير أنه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارا باطلا و عديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة.¹

وعليه نستنتج أن الإحالة على التقاعد قد تكون بإرادة الإدارة وطلب من الموظف في حالة بلوغه سن التقاعد وفي هذه الحالة تصبح إجبارية .

وبمجرد إنهاء العلاقة فإنه يشطب الموظف من قائمة مستخدمي الإدارة.

كيفية الإحالة على التقاعد : تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صالحه التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال، و لا سيما بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية و إثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الاشتراك و للمقتضيات القانونية

لنظام التقاعد. وكذا تدخل ضمن هذه الاقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبة شروط

أخرى هي:

- فترة التريص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه.
- فترة الانتداب.
- فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية.

¹ - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، د م ج

إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد، بمجرد إحالته على التقاعد، يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق، و تسديده بصفة منتظمة .

و يتم تقييم هذا المعاش و تحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين :

- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تتقاضاه في السنوات الثالث الأخيرة من نشاطه .
- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد .

انطلاقاً من هذين المعيارين، يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2.5 % من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعتداد بها 32 سنة. و يساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80 % من مرتب المنصب علماً بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي (الساعات الإضافية - العلاوات -... إلخ).¹

المطلب الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة

لقد تكلمنا سابقاً ان الموظف هو منفذ عمل الإدارة لكونها شخص معنوي يفتقر إلى من يقوم نيابة عنه و لاسمه بعمل ميداني لكن هذا الموظف ينقطع عمله بوفاته لذلك توجب علينا إدراج الوفاة عنصر من الحالات التي تنهي العلاقة الوظيفية بشكل دائم الوفاة: هي مفارقة الروح للجسد وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويمكن أن تكون الوفاة طبيعية لا علاقة لها بالعمل.²

ومن ثمة لا يترتب على المستخدم أي التزام . إلا ما تقرره قوانين التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بمنحة الوفاة وبالتالي لا يترتب على ذوي الحقوق إزاء المستخدم أي حق.³

¹ - مولود ديدان، مرجع سابق ، ص 68.

² - مرسوم تنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية (ج ر العدد 74 بتاريخ 5 أكتوبر 1998)

³ - P G – pierer Droit administratif fonction publique 4ieme édition dalloz, 1977, paris page

أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية ففي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في المعاش أو ربح الوفاة مادية المفعول ومستمرة لذوي الحقوق وفقا لنص المادتين 52 و 57 من القانون 13/83 ويكيف الحادث على أنه حادث عمل إذا كان مطابقا لما جاء فيه في نص المادة 07 من القانون السالف الذكر .¹

أما في ما يخص إثبات الوفاة الناتجة عن حادث عمل موجب إتباع إجراءات هامة كمعينة الحادث , التصريح به , النظر في الملف و معاينة الإصابات

المطلب الثالث : نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة

قد يرغب الموظف في إنهاء علاقته الوظيفية بإرادته قبل السن المقررة له عن طريق تقديمه لاستقالته بشكل صريح او ضمنى او التحاقه بخدمة احنبية دون إذن مسبق من الجهة الأصلية لذا وجب علينا :

أولا: تعريفها:

الاستقالة عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه و تنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب, فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد و الاستقالة حق لكل موظف و سبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة.

و تخضع الاستقالة لشروط شكلية لقبولها دون أي شرط موضوعي كتقديم الموظف بسبب استقالته مثلا.

ثانيا: شروط الاستقالة:

حدد المشروع الجزائري شروط الاستقالة فيما يلي:

1- أن يقدم الموظف طلب كتابي يفصح فيه عن رغبته في الاستقالة.

¹ - أنظر المادة 6 مكرر ف4 من الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل و المتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

2- أن يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري و يظل مكلفا بواجباته إلى حين البث في طلبه.

تترتب أثارها بمجرد قبولها من طرف السلطة المختصة و تعطي مهلة للطرفين (الإدارة و الموظف) فالأولى لاتخاذ التدابير اللازمة لتعويض الموظف المستقيل و الثاني قصد مراجعة نفسه و إعادة النظر في قراره على أن تتعدى 03 ثلاثة أشهر.¹

و تجدر الإشارة إلى أنم الموظف عندما يقدم طلب الاستقالة فإن الإدارة عليها أن تنظر في طلبه خلال مدة 03 أشهر، و بعد انقضاء هذه المدة فإن المشرع الجزائري اعتبر السكوت بأنه رفض، عكس المشرع الفرنسي و المصري فإنهما اعتبرا السكوت بمثابة قبول . و الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يتطرق في قانون الوظيفة العمومي إلى فكرة الاستقالة الجماعية، رغم خطورة هذا النوع من الاستقالة على المرفق العمومي و لكن المشرع الجزائري منع هذا النوع من الاستقالة في قانون العقوبات في المادة 115 . هذا يخالف المشرع الفرنسي الذي منع صراحة الاستقالة الجماعية بنص صريح في قانون الوظيف العمومي، و نفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري، حيث منع الاستقالة الجماعية في نصوص قانون الوظيفة العمومية و ذلك بموجب القانون 24/51 لعام 1951 ، و كذا المرسوم 196/46 لعام 1946 ، كما منع الاستقالة في قانون العقوبات المادة 126 كما أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى فكرة الاستقالة الضمنية مثلما فعل المشرع المصري، حيث نص على عدم قبول الاستقالة الضمنية في المادة 73 من قانون 58/71 لعام 1971 المتعلق بقانون العاملين بالقطاع العام .

• حق الاستقالة حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15-07-2006:

تنص المادة 216 من الأمر 03/06 عن إنهاء الخدمة بالنسبة للموظف " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن... الاستقالة المقبولة بصفة قانونية..

¹ - محمد أنس قاسم -مذكرات في الوظيفة العامة . ط 2. د م ج الجزائر 1989.

- و تنص المادة 217 على " الاستقالة حق معترف به للموظف الذي يمار ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.¹"

ثالثا: أنواعها:

اختلفت الآراء في تقسيم الاستقالة فمنهم من ذهب إلى القول بالاستقالة الصريحة والضمنية ومنهم من قسمها إلى استقالة جماعية وفردية .

1- الاستقالة الصريحة :

هي الطلب الذي يصرح به الموظف معبرا عن رغبته في ترك وظيفته بصفة نهائية.

2- الاستقالة الضمنية :

أخذ بها المشرع المصري الذي يعتبر أن انقطاع الموظف عن عمله (15) خمسة عشرة يوما دون تقديم مبرر لذلك أو التحاقه بوظيفة أخرى يعد استقالة إلا أن المشرع الجزائري لم يأخذ بهذا الرأي ويترتب على مثل الحالات التي أخذ بها المشرع المصري العزل من الرتبة بإعتبار أن الموظف قد تخلى عن منصب عمله ويكون العزل وفق الإجراءات القانونية المعمول بها .

(أ) استقالة فردية: هي التي تقدم بإسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط .

(ب) الاستقالة الجماعية: هي استقالة تقدم من أكثر من موظف في آن واحد وتعتبر هذه الأخيرة محضرة كونها تهدد استمرارية المرفق العام الشئ الذي جعل المشرع الجزائري يوضع عقوبة لمثل هذه الحالة تتراوح بين 6 أشهر و 3 سنوات وبالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي (3) .²

والموظف المستقيل بصفة قانونية لا يمكن أن يكون محل إعادة إدماج في رتبته الأصلية ولكنه يمكنه المشاركة في مسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسات والإدارات العمومية شريطة إستقائهم الشروط القانونية وبعد مرور 3 سنوات من التاريخ الفعلي

¹ - مولود ديدان، مرجع سابق ، ص 70

² - محمد أنس قاسم -مذكرات في الوظيفة العامة . ط 2. د م ج الجزائر 1989.

لاستقالتهم مع عدم إمكانية احتساب الأقدمية المكتسبة بصفة موظف أثناء المشاركة في المسابقات على أساس الشهادة.¹

¹ - أ. سعيد مقدم - أخلاقيات الوظيفة العمومية . ط 1 . د أ ط ن الجزائر 1997

الفصل الثاني

نهاية الوظيفة بشكل غير عادي

تمهيد:

حيث تتلخص هذه الأسباب في حالتين: التسريح التأديبي والتسريح لإدانة بتهمة سالبة للحرية. إلا أن هذه الأسباب لا تشمل كافة العمال، إذ أنه نص لها القانون أحكام وإجراءات خاصة وذلك قصد ضمان حقوق العمال من جهة ومن جهة أخرى حقوق ومصالح صاحب العمل.

فالتأديب يعتبر ضماناً فعالة حتى تجعل الموظف يحترم واجباته خلال أداء وظيفته فمن الضروري أن يعاقب مثل ما يجب ان يجازى أثناء تأديته لعمله بشكل جيد مع مراعاة العقوبة لحجم الضرر الذي لحق من الموظف لهذا قد وضع المشرع ضوابط و أدوات لدى السلطة المستخدمة بإسناد الواجبات والمسؤوليات إلى العامل حتى يوقع عليه الجزاء اذا اهمل او قصر او امتنع عن القيام بعمله وهنا يجب على السلطة المختصة ان تجري تحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه كما يجب ان يحاط بالضمانات و سوف نتناول في ما يلي النهاية غير العادية للحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية في مطلبين.

المبحث الاول : نهاية الوظيفة بسبب التسري

التسريح من أشد العقوبات جسامة ، إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية و لما يترتب من آثار و أضرار مادية على الموظف و على أسرته . و لهذا أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر ممكن من الضمانات كالاطلاع على الملف و استشارة مجلس التأديب و الإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل النطق و توقيع العقوبة . و قد أعطى المشرع الأردني تعريفا للتسريح بأنه إنهاء خدمة الموظف نتيجة لإلغاء وظيفته، و تعذر نقله إلى وظيفة أخرى بقرار من المرجع المختص بذلك و لعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان :

• عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق

و التي تؤدي إلى فقدان الموظف صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعها، إلا أن هذا التسريح لا يترتب عليه فقد حقه في المعاش أي أن السنوات السابقة التي أداها في الخدمة تحسب في معاشه بعد وصوله السن القانونية للتقاعد.

• عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق

و هي عكس العقوبة السابقة إذ بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش و يصبح كأنه لم يؤدي أية خدمة في المؤسسة التي سرح منها، و تملك الجهة المخولة صلاحيات التعيين سلطة إقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء . و تنص أحكام المرسوم 148/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 بهذا الصدد على أن الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته:¹

- إما بإحالاته على التقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض.

1- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي 1966 مصر ص 28

- و إما بترتيبه بسلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه ، و يحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي تدونها¹.

المطلب الأول: التسريح التأديبي.

وهو من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع، إذ يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة، وهو الذي يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد النظام العام والآداب العامة فيستحق العقوبة.

إلا أنه يوجد جدل فقهي حول تحديد طبيعة ونوعية الخطأ الجسيم الذي يستوجب الفصل ، إذ نجد أن أصحاب العمل قصد حماية مصالحهم يعملون على توسيع دائرة مفهوم أو مضمون الخطأ الجسيم بمقتضى الأنظمة الداخلية، وبالمقابل نجد الفقه والقضاء يعملان على تضيق هذه الدائرة لحماية لمصالح العمال، وتقييدا لسلطة أرباب العمل، وهو الاتحاد الذي اتبعته بعض التشريعات العالمية من بينها الجزائر، حيث حاولت من خلال تنظيماتها إلى تضيق حالات الأخطاء الجسيمة بشكل حصري ومحدد، وهذا لسد باب السلطة التقديرية لصاحب العمل في تكليف الخطأ، وكذا منع التعسف في حق العامل تحت غطاء العقوبات التأديبية .

ونظرا لأهمية هذا الموضوع قانونيا وإجرائيا وجسامة آثاره ونتائجه فإننا نخصه بدراسة مفصلة مركزين على ثلاث نقاط أساسية هي:

مضمون ومدى الخطأ التأديبي: إذ تصنف الأخطاء المهنية في أغلب التشريعات إلى درجتين من حيث جسامتها وأهميتها :

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان

✓ أخطاء خفية أو بسيطة وهذه لا تؤدي إلى الفصل من العمل وتسمى أخطاء درجة أولى أو ثانية.

✓ أخطاء درجة الثالثة وهي تلك التي تصل عقوبتها أحيانا إلى الفصل من العمل، لكن بعد إخطار مسبق وتعويض أو بدونهما¹.

أما تعريف الخطأ الجسيم، فهناك صعوبة في تحديد مقوماته وطبيعته، وبالتالي التوصل إلى وضع تعريف شامل له وذلك لعدة اعتبارات منها ما يتعلق بالمصطلحات المعتمدة للتعبير عن هذا الخطأ مثل الخطأ الجدي والخطأ الجسيم ، ومنها ما يتعلق بقطاعات النشاط والمستويات المهنية، فقد تعتبر بعض الأخطاء لعامل مثلا في مستوى أدنى في السلم الوظيفي خطأ بسيط كإفشاء طريقة العمل أو ترك عمله لعامل آخر، في حين تعتبر هذه الأخطاء جسيمة بالنسبة لعامل في مستوى أعلى من السلم الوظيفي، أو في بعض الأعمال الخطرة أو التي تتطلب المراقبة كالتلحيم والنجارة.

كما تعود بعض الصعوبات إلى بعض الأحكام القضائية التي يختلف تكييفها للخطأ من نفس الجنس والنوع فتارة تكون بسيطة وتارة تكون جسيمة.

ورغم هذه الاختلافات إلا أنه يمكن تعريف الخطأ الجسيم بأنه "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرارا بمصالح صاحب العمل، أو بممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية، أو يلحق خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو العمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل."

أما فيما يتعلق بتصنيف هذه الأخطاء فتوجد طريقتين:

الأولى تنظيمية: وتتمثل في إحالة تحديد مضمون ومدى طبيعة هذه الأخطاء إلى الأنظمة الداخلية للعمل، والاتفاقيات الجماعية، حيث يتم ذلك في أغلب الأحيان من قبل صاحب العمل، أو بينه وبين ممثلي العمال، أو ما يعرف بنقابة العمال.

¹ - عبد العزيز سعد مانع العنزي مرجع سابق ص 307

لكن نجد أن هذا النظام غالبا لا يؤدي إلى العدل والإنصاف في توازن المصالح المتناقضة بين مصالح أرباب العمل والعمال، وقد أخذ بهذا النظام المشرع الجزائري في المادة 73 من قانون العمل لسنة 1990 قبل تعديلها حيث نصت على : "العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي"، هذا الأخير الذي يحدد حسب نص المادة 2/77 من نفس القانون طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

الثانية قانونية: تتمثل في تكفل المشرع نفسه بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة، وكذلك الإجراءات المتبعة للعزل بسببها، والضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكليف والإثبات وغيرها.

ولقد اعتمد المشرع الجزائري هذه الطريقة منذ بداية تشريعات العمل في الجزائر، سواء بمقتضى الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 من خلال المادة 36 الذي نصت على الخطأ الجسيم وحددته، كما نص على الخطأ الصادر من رب العمل من خلال المادة 33 وهي نفس الطريقة المعتمدة في مرسوم رقم 82-302 المتعلق بعلاقات العمل الفردية لسنة 1982 التي حددت من خلال مادتيها 71 و75 الفقرة الأخيرة، مجموعة الأخطاء الجسيمة درجة ثلاثة، والعقوبات المقررة لهذا الصنف من هذه الأخطاء¹.

ونظرا لأهمية هذه الطريقة ولما لها من مزايا فقد تراجع المشرع عن الطريقة الأولى وعدل من نص المادة 75 وأعاد صياغتها على النحو التالي: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة". وبالتالي حصر المشرع كافة الأخطاء المهنية الجسيمة . وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، هناك أعمال أخرى تعتبر أيضا أخطاء جسيمة وهي:

¹ - عبد القادر الشبخلي ، الجزء التأديبي للموظف العام في القانون العام ارقى رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة القاهرة سنة

1. رفض العامل لتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية دون عذر مقبول والتي قد تلحق أضراراً بصاحب العمل.
2. إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا، وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت له السلطة المعنية بذلك أو أجازها القانون.
3. إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا القانون.
4. إذا قام بعمليات عنف.
5. إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والأدوات والمواد الأولية التي لها علاقة بالعمل.
6. إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.
7. إذا تناول مخدر أو كحول داخل مكان العمل¹.

إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل: إن تحديد الأخطاء الجسيمة المهنية التي تمكن صاحب العمل من فصل العامل دون إشعار مسبق أو تعويض، لا يعني منحه سلاحاً يمكنه من مواجهة هذه التصرفات دون قيد أو شرط، إذ أن المشرع مثلما حافظ بهذا التحديد على مصالح رب العمل، فإنه في نفس الوقت أقر بعض الوسائل والضمانات للعامل ضد تعسف رب العمل في استعمال حقه، منها وضع إجراءات أولية قبل الفصل منا وأهمها: أخذ بعين الاعتبار ظروف ارتكاب الفعل المكيف على أنه خطأ جسيم، وخاصة تلك المحيطة بالعامل في حد ذاته، والبحث عن الدوافع والمبررات التي أدت به إلى ارتكاب ذلك التصرف، وهذا من خلال الرجوع إلى حياة ومحيط وشخصية العامل طوال وجوده في المؤسسة المستخدمة، والتأكد من النوايا الحسنة أو السيئة التي قد تكون قد أدت إلى ذلك العمل من خلال دراسة سيرة العامل في مكان العمل. هذه المعطيات التي قد تؤثر بشكل أو بآخر في تكيف التصرف من جهة، وفي تحديد العقوبة من جهة أخرى والتي هي بمثابة

¹ - عبد القادر الشبخلي، مرجع سابق، ص 205

تقدير الظروف المخففة أو المشددة للعقوبة المعمول بها في القانون الجنائي ، ولأجل ذلك وضع المشرع عدة أحكام في القانون الجديد بهدف حماية العامل ومنحه ضمانات كافية لعدم تعسف صاحب العمل في تطبيقه لأحكام الفصل التأديبي، ومن ذلك ما تضمنته المادة 1/73 المضافة في القانون الجديد والتي تنص: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه، ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة." * أن يتم اتخاذ قرار الفصل التأديبي باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم في حقه وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب، التي يجب أن تستمع إلى دفوع وحجج العامل المعني، الذي يمكنه أن يكون مصحوباً بعامل يختاره من بقية عمال المؤسسة للدفاع عنه وكذلك بعد الاستماع لكافة الشهود الذين يمكن أن يقدموا توضيحات لصالح أو ضد العامل فيما يتعلق بالخطأ المتابع بصفة رسمية وتمكين العامل من إثبات كل لوقائع والملابسات المحيطة بالفعل.

* إبلاغ العامل بصفة رسمية وكتابية بقرار الفصل، سواء كان هذا الفصل مع إشعار مسبق وتعويض تسريح أو بدونهما.

وهذه الإجراءات جوهرية، لا بد من صاحب العمل مراعاته، وإلا أصبح فصله تعسفياً ولو كان مبرراً وهذا ما نصت عليه المادة 3/73 المعدلة¹.

ومن هنا يمكن للعامل الذي تعرض للفصل التعسفي أن يطعن في قرار الفصل وفقاً للإجراءات المنصوص عليها ضمن القانون الساري على المنازعات الفردية، وأن يلجأ إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية، وله فوق ذلك طلب التعويض عن ذلك الفصل، حيث تفصل المحكمة في طلب الإلغاء المقدم من قبل العامل بمقتضى حكم ابتدائي

¹ - سليمان قبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ط1 دار وائل للنشر و التوزيع 2003 الأردن، ص45.

ونهايي وفق أحكام المادة 4/73، والمادة 21 من قانون 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية.

وعملا على ضمان أكبر قدر من الفاعلية الجزاءات المترتبة على التسريح التعسفي، فقد تم تعديل المادة 73 مكرر 4 بما يضمن تحقيق هذا الهدف حيث أصبحت تنص على: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، ونلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا." ومن خلال هذه المادة يتبين لنا أن المحكمة تفصل ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة العامل وإدماجه في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين بمنحة تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة¹.

آثار الفصل التأديبي: ومما سبق يتبين لنا أن الفصل التأديبي نوعين:

- 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

¹- سليمان قبيلات، مرجع سابق ، ص46.

العمل ولو لمدة الإخطار المسبق وفق المفهوم الفقهي الذي أشرنا إليه من قبل، ووفق التحديد القانوني للأخطاء الجسيمة¹.

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

الفسخ لإدانة بتهمة سالبة للحرية

انطلاقاً من طبيعة العمل بين الطرفين وهي إلزامية لهما، فإن استحالة تنفيذ التزامات أحد الطرفين في هذه العلاقة تمنح للطرف الآخر حق الفسخ عقد العمل، وهي القاعدة المتفق عليها في كافة العقود الملزمة للجانبين، ومن هذه الحالات حالة فقد العامل لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي كالإيقاف الاحتياطي، أو الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين. وفي هذه الحالات يوضع العامل في وضع يستحيل له من خلاله أداء مهامه وأعماله المعتادة، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل فصل العامل دون إخطار مسبق أو تعويض إلا أن الإشكال الذي يقوم في هذه الحالة لا سيما إذا كان بسبب التهمة خارج عن نطاق العمل، هو مدى حق العامل الذي نثبت براءته بمقتضى حكم نهائي في العودة إلى منصب عمله خاصة أن المادة 125 مكرر قانون عقوبات لم تحدد ذلك، والمرجح أنه ليس لصاحب العمل أي سبب يلزمه بإعادة العامل إلى عمله من الناحية القانونية، أما إذا كان رب العمل هو الخصم كأن يتهم أحد عماله بالاختلاس، ثم يتبين براءته فإنه ملزم بإعادته للعمل، وإذا اقتضى الأمر دفع أجره عن المدة التي قضاها في التوقيف الاحتياطي كنوع من التعويض المعنوي والمادي عما أصابه من أضرار مادية ومعنوية من جراء التهمة الموجهة إليه، وفي هذه الحالة يمكن اعتبار هذه

¹ - كنعان نواف، القانون الإداري الكتاب الثاني، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة و النشر و التوزيع ط1 2003

الواقعة كسبب شرعي لفسخ عقد العمل، وإنما كسبب لوقف علاقة العمل.
المطلب الثاني : التسريح لأسباب اقتصادية.

إن التطور التكنولوجي والهيكلي للمؤسسات المستخدمة، والأزمات المالية التي أصبحت صفة من صفات المؤسسات الحديثة، خصوصا بعد الحرب العالمية الثانية، قد أثر على عالم الشغل حيث أدى ذلك إلى وقوع المؤسسات في العديد من المرات إلى صعوبات مالية أو تصادمها مع حتميات التطور والتحديث واستعمال طرق ووسائل تكنولوجية حديثة مما أثر بالسلب على العمال وذلك قصد التقليل من النفقة وزيادة المردودية في الإنتاج بأقل التكاليف خصوصا في خضم المنافسة الحرة، حيث لم يعد يوجد إجراء فصل فردي وإنما تعدى إلى أكثر من ذلك وأصبح فصل جماعي وهذا ليس للأسباب التقليدية بل لسبب جديد وهو السبب الاقتصادي والتقني، وأصبحت القوانين الحديثة تسمح لصاحب العمل الذي تعترضه صعوبات مالية أو تقنية، أو إدخال تعديلات تنظيمية وهيكلية جديدة على مؤسسة قصد تطويرها من شأنها الاستغناء من جزء كبير من اليد العاملة وذلك وفق إجراءات معينة ومحددة في القوانين والنظم الموضوعية بصفة خاصة لتنظيم هذه الطريقة من التسريح. كما أصبحت الاتفاقيات الجماعية تعالج هذه النقطة بصفة دقيقة ومضبوطة تحقق مصلحة الطرفين، لما يمثله هذا السبب تهديد لمنصب العامل، والاستقرار الجماعي للعمال. ونظرا لأهمية هذا التسريح فسنحاول أن نلم في هذا المبحث بأهم جوانبه القانونية والتنظيمية¹.

تحديد مفهوم التسريح الجماعي والأسباب الاقتصادية

هذا النظام (التسريح الجماعي) عدة إشكاليات، حيث يتعلق بعضها بتحديد مفاهيم والتكيفات الخاصة بأسلوب التسريح الجماعي في حد ذاته، وتحديد أنواع الأسباب الاقتصادية التي تبرر هذا النوع من التسريح، إلى جانب تحديد مدى جدية وصحة هذه

¹ - سعيد بو شعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66/133 م ج دون سنة النشر الجزائر،

الأسباب وإثبات حقيقتها، والجهات المؤهلة للقيام بهذه المهمة، بينما يتعلق البعض الآخر بالاحتياطات والإجراءات الأولية لهذا التسريح.

مفهوم التسريح الجماعي : ببساطة هو فصل أكثر من عامل دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي .

لكن هذا لا يكفي لتوضيح هذا الإجراء وبيان أسسه وخلفياته ونتائجه، لأن المشكل أعمق من أن يسوى بهذه النظرة البسيطة للموضوع، ولا بد من التعمق في البحث فيه، إلا أنه يمكن القول بأن التسريح الجماعي هو: "فصل مجموعة من العمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة".

ومن المفهوم السابق نجد أن العبرة من هذا التسريح تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس العدد، وعليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل مجموعة عمال لأسباب مختلفة، كارتكاب خطأ جسيم أو انتهاء مدة العمل أو عقد العمل. أما من الناحية القانونية، فليس هناك معيار محدد لضبط هذا المفهوم، فالمشرع لم يهتم بتحديد المفهوم بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ، حيث نص في المادة 69 من قانون العامل والعمل بأنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي" وهو ما يستنتج منه أن أسلوب التسريح الجماعي، قد يأخذ شكل التسريحات الفردية المتعاقبة، أو المتزامنة أو المتكررة، إلا أن أسباب اقتصادية، وهو ما يميزها عن غيرها من حالات التسريح الأخرى¹.

¹ - محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ط2 د م ج 1988 الجزائر، ص102.

حالات وأنواع الأسباب الاقتصادية : إن الحديث عن التسريح الجماعي دون تحديد مفهوم السبب الاقتصادي لا يكون له معنى إذ لا بد من تحديد السبب الاقتصادي الحقيقي الشرعي الذي يبرر فصل مجموعة من العمال، ما لا بد من تحديد معايير تفرق بمقتضاها بين السبب الحقيقي والسبب الصوري أو غير الحقيقي.

إن الإجابة على هذا الإشكال ليس بالبساطة المتوقعة لأنه يتعلق بمسألة لا يعرف حقيقتها إلا صاحبها، لأن تقدير صحة صعوبات مؤسسة معينة ليس بأمر في متناول الجميع بما في ذلك العمال والنقابات وحق مفتشي العمل، لأنها أمور داخلية تخص صاحب العمل.

وبالرجوع إلى الدراسات أو القوانين التي تناولت هذا الموضوع نجد أنها تميز بين نوعين من الأسباب، الأولى أسباب اقتصادية ظرفية Les التي تكون نحن الضغوط الخارجة عن إرادة العامل¹.

أما الثانية فأسباب اقتصادية ناتجة عن إعادة تنظيم وهيكل العمل في المؤسسة. سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الإدماج بحالة أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق أو أجهزة عمل حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة، لزيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل وزيادة في سرعته، لاسيما في العصر الحالي حيث كثرت استعمال الآليات الإلكترونية ذات التسيير الآلي، المعتمدة على البرمجة المسبقة، أو ما يعرف بالروبو أي الرجل الآلي، التي نتج عنها استغناء الكثير من المؤسسات الكبرى خاصة على الكثير من عمالها الذين حلت محلهم هذه الآلات المتطورة، وهي الحالة التي تختلف عن سابقتها من حيث كون صاحب العمل قد قام بإعادة تنظيم وهيكلته مؤسسته، أو تجهيزها بمحض إرادته وبالتالي لا يكون أما حتمية التسريح الجماعي، كما كان عليه في الحالة الأولى، وعليه يجب التمييز بين الحالتين من حيث شروط وضمانات التسريح الجماعي الناتج عن السبب الثاني بالشكل الذي يجعلها أحسن بالنسبة

¹ - محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق ، ص103.

للعمال من الشروط والضمانات الناتجة عن التسريح في الحالة الأولى، بل أن النقابات العمالية قد عملت على أن يكون التسريح مشروع فقط في الحالة الأولى لكون أسبابه ودوافعه تعود إلى ظروف وصعوبات خارجة عن إرادة رب العمل، إلا أن اتفاق 1962/02/10 المعدل بالملحق المؤرخ في 1974/11/21 في فرنسا وسع مفهوم السبب الاقتصادي إلى الحالتين معاً، ولم يميز بينهما إلا فيما يخص الأخطار التي جعلها أطول وأوسع في الحالة الثانية من الأولى، وهو ما أخذ به قانون 1975/01/03 الخاص بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، كما سارت محكمة النقض هي الأخرى في اتجاه أوسع في الأسباب الاقتصادية، حيث اكتفت في حكم لها بملاحظة وجود أسباب ومشاكل ذات طابع تمر به المؤسسة دون البحث فيما إذا كانت استثنائية أو غير متوقعة بما فيها بعض الحالات العادية، كصعوبة الحصول على القروض . أما الأسباب الناتجة عن إعادة تنظيم وهيكل المؤسسة، فهي أكثر تنوعاً ومرونة من سابقتها، فقد تكون هذه الهيكلية أو التنظيم من أجل رفع المردودية وتقليل التكاليف وريح الوقت كحالة تجديد العتاد وتوزيع العمال على الفروع والأقسام، وهذا قد يترتب عنه إلغاء بعض مناصب العمل التي تصبح غير مضمّنة في الهيكلية الجديدة أو غير ضرورية وبالتالي ضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها. وقد يكون التسريح الجماعي نتيجة تعديل في بنود عقد العمل، نتيجة لإحدى الأسباب السابقة، حيث يتم هذا التعديل من طرف واحد وهو رب العمل الذي يقابله رفض العامل كتغيير نوعية العمل أو المنصب أو الأجر... إلخ¹.

هذه الحالات كلها اعتبرت مبررات للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية لا سيما بعد صدور قانون 1975/01/03 حيث قبل هذا التاريخ كانت ضمن حالات التسريح الفردي وبالتالي أصبح رب العمل ملزم بمراعاة إجراءات الفصل الجماعي لا سيما إجراء طلب الموافقة المسبقة من الإدارة المختصة بذلك، حيث أن إهمال هذا الإجراء يعتبر خطأ إجرائي يجعل الفصل تعسفي يستلزم التعويض إلى جانب تحويل النزاع من طابع إداري إلى طابع

¹ - سعيد بو شعير، مرجع سابق، ص 75.

عمالي.

أما حالة انتهاء المشروع في قطاع الأشغال العمومية والبناء، فقد اعتبر القضاء هذا العقد من العقود المحددة بمدة، وبالتالي فقد أخرج قانون 1975 التسريحات بسبب انتهاء العمل من دائرة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، تاركا إياها تابعة لقانون 1973. أما بالنسبة إلى معالجة وتحديد هذه الحالات في القانون الجزائري فإنه لا يوجد أي نص يوضحها، وحتى الاتفاقيات الجماعية حيث اكتفت في كافة الحالات إلى الإشارة سوى إلى ما يعرف بالأسباب المالية أو الاقتصادية، دون أن تحدد ما إذا كانت ظرفية أو تنظيمية مما أدى في أغلب الأحيان إلى تسريحات جماعية للعمال لعدم استقلالية المؤسسات لسنة 1988، وذلك في غياب الرقابة الإدارية والقضائية أو عدم فعاليتها إن وجدت جراء اعتماد المفهوم الواسع للاستقلالية وضعف التنظيمات النقابية أمام مسؤولية المؤسسات المستخدمة، وكذلك الحكومات المتعاقبة على التحكم في هذا النزيف العمالي الذي رفع حجم البطالة بشكل كبير في السنوات الأخيرة حيث بلغت حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء معدل 28 % سنة 1996، إذ لم يعد سوق العمل الوطني يستوعب سوى 5.4 مليون إلى 7 ملايين عامل في الجزائر¹.

ووصلت البطالة إلى 34 % سنة 2000 مما أدى إلى التوجه إلى حل المؤسسات الاقتصادية العمومية وخصصتها مما أدى إلى تسريح آلاف العمال وصل نهاية 1996 إلى ما يزيد عن 68508 عامل، حيث تم حل بين سنتي 1997-1998 أكثر من 363 مؤسسة محلية وخصخصة أكثر من 200 أخرى.

ونظرا للطبيعة الخاصة لهذا الصنف من التسريح، فقد أحاطته التشريعات المقارنة ومن بينها التشريع الوطني المشار إليه سابقا بعدة قيود وشروط وإجراءات خاصة، كما ربطت عملية التسريح هذه بوجود توفير عدة ضمانات واحتياطات تخص بعضها التقليل

¹ - - عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1980 الجزائر، ص85.

من عدد المسرحيين، بينما تخص الثانية توفير وضمانات مادية ومهنية للعمال المسرحيين.
- القيود الواردة على التسريح الجماعي والتدابير الأولية التي يجب أن يتضمنها الملف الاجتماعي المقترح للتفاوض.

القيود : وتشمل عدة عمليات يستوجب على صاحب العمل القيام بها قبل التنفيذ، وتتمثل في ضرورة إعداد ملف كامل حول أسباب ودوافع هذا التسريح وعرضه على الجهات المختصة للمصادقة عليه، ثم التشاور والتفاوض مع الجهات الممثلة للعمال داخل المؤسسة وأخيرا ضرورة إعلام الجهات الإدارية بهذا الإجراء قبل الشروع في تطبيقه. أ/إعداد الملف الاجتماعي أو عرض الأسباب: باعتبار هذا التسريح يكون من قبل صاحب العمل لذا يجب عليه تقديم تقرير مفصلا لأسباب هذا التسريح مع ذكر فيه كافة الإجراءات التي قام بها، أو التي يستخدمها بالإضافة إلى الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين هذا الإجراء، ثم يعرض هذا التقرير أو ما يعرف يف الفقه الفرنسي بالبرنامج الاجتماعي على لجنة المؤسسة في النظام الفرنسي وعلى لجنة المشاركة في النظام الجزائري وهذا ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994.
فبالنسبة للنظام الفرنسي أقر ما يلي¹:

(1) منح لجنة المؤسسة صلاحية الإطلاع والدراسة الدورية سنويا على حصيلة تطور التشغيل في المؤسسة للسنة الماضية وبرنامج التشغيل المسطر للسنة القادمة والمعد من قبل الهيئة المسيرة للمؤسسة المستخدمة.

(2) توجيه اللجنة محضرها خلال 15 يوما إلى الجهات الإدارية المعنية.

(3) دعوة صاحب العمل بصفة إلزامية إلى اجتماع لجنة المؤسسة مع تقديم مشروع وأسباب التسريح في كل الحالات.

¹ - عبد العزيز السيد الجوهري ، مرجع سابق ، ص 87.

أما الاتفاق المهني المبرم في 10 فيفري 1969 فقد حدد مجموعة من الإجراءات كضمانات للعمال. ونص على إلزامية إعلام اللجنة الذي يكون كتابيا ويحمل مجموعة من المحاور منها:

1 (إطلاع اللجنة عن الأسباب المالية والاقتصادية والتقنية التي أدت إلى تقديم مشروع التسريح الجماعي، لتبدي اللجنة رأيها في ذلك.

2 (بيان أهمية وعدد العمال الذين سيشملهم التسريح ومستويات مهنتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة المعنية.

3 (تقديم المستخدم لبرنامج العمل الذي وضعه من أجل التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين سيشملهم التسريح، والإجراءات التي سوف يتخذها فيما يخص هؤلاء العمال المسرحين.

أما النظام الجزائري فهو لا يختلف كثيرا عن القوانين الفرنسية من حيث المبادئ العامة، إذ أخذت القوانين الجزائرية بأسلوب التسيير المشترك، إذ استبدلت القوانين الجديدة مجلس العمال بلجنة المشاركة التي نضمت بقانون العمل لسنة 1990، منها نص المادة 4/94 والتي حددت صلاحيتها منها¹:

1 (إبداء رأيها قبل تنفيذ المستخدم بما يلي: تنظيم العمل (مقاييسه)، طرق التحفيز، مراقبة العمل، توقيت العمل.

2 (مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال، تقليص عددهم. إبداء رأيها خلال 15 يوما ابتداء من تاريخ تقديم المستخدم لعرض الأسباب.

أما في حالة عدم وجود اللجنة في المؤسسة المعنية، فإن الرأي يعود إلى الممثلين النقابيين في المؤسسة، أي المكتب أو الخلية النقابية، وفي حالة عدم وجود هذه التنظيمات النقابية، فيعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال وفق ما تنص عليه

¹ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 2005 الجزائر، ص113.

أحكام قانون ممارسة الحق النقابي المتم والمعدل بمقتضى القانون 90-4 المؤرخ في 2 ماي 1990.

وهذه الإجراءات ملزمة لصاحب العمل والعبرة هنا بالإجراء في حد ذاته بغض النظر عن النتيجة، ذلك أن قبول أو رفض اللجنة المشاركة أو التنظيم النقابي، أ ممثلي العمال يتحدد من خلال التفاوض الذي يتم بينهم وبين صاحب العمل حول الملف، ومن هنا فغن عدم تنفيذ أي إجراء قد يعرض العملية للبطلان بسبب مخالفة الجانب الإجرائي في التسريح وبالتالي يعتبر هذا التسريح تعسفيا ومنه فإنه يخضع لأحكام المادة 4/73 من قانون 90-11 وهو نفس الجزاء في النظام الفرنسي.

ب/التفاوض والتشاور حول الملف الاجتماعي Le volet social بين صاحب العمل والهيئة الممثلة للعمال :

إن عرض ملف التسريح على الهيئة الممثلة للعمال هو تمكينهم من إعطاء رأيهم في الموضوع وإعلامهم بالإجراء والتفاوض معهم حول كافة الإجراءات التي تسمح بتفادي أي نزاع قد تفرزه هذه العملية¹.

وفي هذا الجانب نص المرسوم التشريعي 94-04 في المادة 10 على أنه "يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي مجرد المصادقة عليها، على لجنة المساهمة أي لجنة المشاركة- والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة خصيصا لهذا الغرض، وفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي".

أما المادة 11 منه فقد نصت على أن الاجتماعات تهدف إلى: "تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه، بحيث تسمح:

*للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال.

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص115.

*لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي.

*لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.

وتشكل هذه الاجتماعات والمشاورات التي تتم وفق نفس إجراءات التفاوض الجماعي لاتفاق جماعي، الإطار الذي يتم فيه التفاوض في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بالمسائل العملية والإجرائية والمالية والمهنية المترتبة على إجراء التسريح، على أن تتوج هذه المفاوضات وفق أحكام المادة 13 من المرسوم السابق: "بتحرير محضر يوقعه الطرفان، تثبت فيه نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تظل محل تحفظ أو محل خلاف" أما المادة 14 منه فتطرقت إلى المسائل المختلف حولها حيث يمكن اللجوء فيها إلى المصالحة عن طريق مفتش العمل وعند الضرورة إلى التحكيم الاختياري كما هو محدد في القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية للعمل. 90-102¹.

أما إذا تم الاتفاق على جميع البنود فإن هذا الاتفاق لا يكون نافذا إلا بعد إيداعه من قبل صاحب العمل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، ليشرع بعدها في تنفيذه وفق جدول زمني وإجراءات متفق عليها ووفق الأحكام المنظمة لعمليات التسريح الجماعي المشار إليها سابقاً.

إلا أن استكمال هذا التسريح إلا بعد أن تثبت الهيئة المستخدمة أنها قد سددت أو تسدد جميع اشتراكات الضمان الاجتماعي ونشير هنا إلى أن التشريع الجزائري لم يشترط أي إذن مسبق للإدارة (إدارة العمل) ولا حتى إعلامها بعملية التسريح هذه وهذا بخلاف المشرع

¹ - هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2010 الجزائر، ص107.

الفرنسي.

التدابير الأولية التي يجب أن يتضمنها الملف الاجتماعي المقترح للتفاوض:

يهدف الملف الاجتماعي أو ما يعرف إلى دراسة وبحث كل السبل التي من شأنها الحفاظ على مناصب الشغل لأكبر قد ممكن من العمال من جهة وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سيضملمهم التسريح من جهة ثانية وهذا يتطلب الأمر ضرورة التعاون بين كل من صاحب العمل والهيئات الممثلة للعمال ولهذا عمل التشريع الجزائري منذ البداية على تأكيد هذه الفكرة، حيث نص في المادة 70 من قانون 90-11 على أنه: "يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات..."

إلا أن هذا القانون لم يتضمن الوسائل والتدابير الكافية لتفادي تسريح الأعداد الكبيرة من العمال، الأمر الذي أدى بالدولة إلى إصدار القوانين الجديدة لسنة 1994 والتي تشكل نظام متكامل للحفاظ على مناصب العمل، أو على الأقل تخفف وقع البطالة. وقد وضع المشرع نظاما يتكون من مرحلتين ومتعاقبتين تتضمن كل واحدة مجموعة من الإجراءات والتدابير الأولية واضحة ومحددة.

تشمل المرحلة الأولى والتي نصت عليها المادة 7 من المرسوم 94-09، على عدة إجراءات يمكن لصاح العمل أن يتخذها كلها أو واحدة منها أو بعضها وتتمثل في¹:

1. تكييف النظام التعويضي، لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
2. إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته، بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقيّة.

3. تنظيم عمليات التكوين التحويلي كإجراء ضروري لإعادة توزيع العمال.

4. إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.

¹ - مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد ، دار بلقيس الدار البيضاء ، دون سنة نشر الجزائر ، ص75.

5. إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

6. إدخال تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي.

7. عدم تجديد عقود العمل المحددة للمدة.

أما المرحلة الثانية التي نصت عليها المادتان 08 و09 من هذا المرسوم فتتمثل في بعض التدابير التي يمكن اللجوء إليها كتكملة للتدابير السابقة، وبعض التدابير والإجراءات الضرورية لتحديد الفئات والأعداد العمالية المعنية بالتسريح.

ففيما يخص التدابير التكميلية فقد حددتها المادة 08 وتتمثل فيما يلي:

1. تنظيم المستخدم لعمليات إعادة التوزيع للإجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو القطاع التابع له، والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.
2. إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الإجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

أما فيما يخص التدابير الضرورية التي تضمنتها المادة 09 فتتمثل في¹:

1. تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الإجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام مرسوم 94-09.
2. شروط إعداد القوائم الاسمية للإجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفياتها عند الاقتضاء، ويجب أن يستفيد هؤلاء الإجراء مما يأتيك الإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق، إبداعات التأمين على البطالة، وفوق هذه التدابير ومن أجل تقليل توقيف عملية التسريح، فقد منح تشجيع وتحفيز للمؤسسات التي تبدي حرصا على الحفاظ عمالها وهذا ما نصت عليه المادة 25 من المرسوم 94-09.

¹ - مولود ديدان، ص 85.

أما المادة 26 منه فقد نصت على المساعدات التي يمكن لصاحب العمل طلبها وتتمثل:

تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار القوانين التالية¹:

1. إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل، وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

2. منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة.

كما يمكن أن تتمثل هذه المساعدة بتكفل الإدارة المحلية بدعم رب العمل.

1. توظيف أجراء مسرحيين.

2. تنظيم ورشات ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحيين.

3. مساعدة الأجراء المسرحيين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص وهذا ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم السابق.

- الضمانات القانونية للعمال المسرحيين.

بعد إتمام الإجراءات السابقة وتحديد عدد وأصناف العمال المسرحيين يشرع رب العمل بإعداد قرار الفصل الفردية لأسباب اقتصادية، لتبلغ إلى كل عامل بصفة شخصية، دون شرط التحدث معه كما هو الحال في النظام الفرنسي الذي يلزمه بالعكس من خلال قانون 1986، لكن قانون 1989 ألغى هذا الشرط في حالة تسريح عدد كبير من العمال بل يتم ذلك اتجاه ممثلهم النقابي.

ويعد إعداد هذه القرارات وتبليغها يستوجب على صاحب العمل تسديد ودفع التعويضات القانونية للمعنيين، والذي حددته المادة 22 من قانون 94-09 بأجر ثلاثة أشهر، ويتم الدفع مباشرة كما يتم لإفادة العامل من حقه في عطلة مدفوعة الأجر.

¹ - الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 12/07/1966.

أما العمال الذين يحالون على التقاعد المسبق، أو يستفيدون من منصب جديد، أو يحالون على التقاعد العادي فلا يستفيدون من التعويض السابق بل يكتفون فقط بحقوقهم في عطلة مدفوعة الأجر، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم السابق.

وأخيرا بعد إتمام هذه العمليات يتم تحديد قوائم اسمية للعمال المسرحين ويبلغ إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإلى صناديق التأمين والبطالة والتقاعد المسبق وهذا ما نصت عليه المادة 16 من نفس المرسوم.

ومن بين الضمانات الأخرى التي توفرها القوانين الاجتماعية الحالية، هي إفادة

العامل المسرح سواء المحال على التقاعد المسبق أو التأمين على البطالة من :¹

1. الخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأصلية الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل.

2. أو لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية التي نصت عليها المادة 28 من نفس المرسوم الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي لاسيما بالأداءات العينية عن المرض والأمومة والمنح العائلية، ورأسال الوفاة لذوي حقوق المسرح. 3. الحصول على العطلة المدفوعة الأجر، وكذا تعويض الأخطار المسبق.

4. التمتع بحق الأولوية في تحصيل الأجر ومختلف التعويضات في حالة حل المؤسسة المستخدمة أو إفلاسها أو تصفيتها قضائيا وذلك قبل كافة ديون صاحب العمل الأخرى. 5. الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف، شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه لأول استدعاء.

6. الحق في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها.

¹ - الأمر 03/06 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر العدد 46 الصادرة في 2006/07/16

إن عدم احترام هذه التدابير يؤدي إلى بطلان التسريح الذي يسمح بالمحكمة المختصة إقليمياً في إلغائه أو إبطاله بحكم ابتدائي نهائي من أول جلسة وفق أحكام المادة 04/73 من قانون 11-90 والمادة 16 من المرسوم 09-94.

المبحث الثاني : نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب و فقدان الجنسية

إن تغيب الموظفين لأيام متتالية أي 15 يوم على الأقل دون مبرر مقبول لسلطة المستخدمة الحق في اتخاذ إجراءات ضده من عزل و هذا حسب المادة 184 من الأمر 03 /06 بسبب إهماله للمنصب بعد الأعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم كما قد يتعرض الى العزل بسبب فقدان لحقوقه المدنية و الجنسية

المطلب الأول : نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب¹

أولاً :تعريفه:

هو إنهاء الحياة المهنية للموظف و وضع حد لعلاقته بالإدارة التي باشر فيها نشاطه باعتباره عقوبة تأديبية خطيرة.

و يعرف العزل على أنه عقوبة تأديبية توقع على الموظف الذي يرتكب خطأ مهنياً جسيماً(1).

و العزل هو من أكبر العقوبات التأديبية نظراً لخطورتها و لا يتم العزل إلا إذا وافقت لجنة الموظفين على عزل الموظف أي أن رأيها في هذه الحالة ملزم لجهة الإدارة. و يتضمن قرار العزل منع الموظف من الالتحاق بأي وظيفة عامة و هذا ما أكدته المادة 55ف4 من الأمر 133/66.

¹ - مهنا محمد فؤاد سياسة الصالح الإداري و تطبيقاته في ضوء علم التنظيم و الإدارة ، دار المعارف 1978 القاهرة مصر، ص78.

ثانيا: حالات العزل:

توقع عقوبة العزل على الموظف الذي تخلى عن منصب عمله دون عذر أو في حالة عدم التحاقه بمنصبه بعد نهاية مدة الإحالة على الاستيداع و بسبب فقدان الحقوق المدنية أو الجنسية و التجريد منها.

(1) في حالة إهمال المنصب :

ليترتب عن كل غياب غير مبرر للموظف وتتجاوز مدته 48 ساعة ،يوجه له تنبيه أي أذار مع إشعار بالاستلام ليلتحق بعمله وإذا لم يستجب بعد انقضاء مدة 48 ساعة من تسلمه رسالة الأذار تحال الوضعية على لجنة الموظفين (1) ، وجاء المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بالإجراءات الخاصة بالإجراءات الموجهة للموظفين المتخلفين عن مناصب عملهم ، فيكون بإرسال إذارين الأول و الثاني في خلال 48 ساعة الى آخر عنوان معروف به الموظف مؤشر عليه منة مصالح البريد،و خلال توقيف المعني بالأمر لا يتقاضى أي راتب ما عدا المنح تطبيقا للمادة 130 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/29 و بعد مرور مدة شهرين من تاريخ التوقيف و لم يلتحق بعمله يترتب عليه العزل (2) وفي حالة إذا قدم الموظف طلب للإعادة إلى منصبه خلال فترة توقيفه عن العمل يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية للنظر في وضعيته تطبيقا للنصوص السارية المفعول و يكون إذا و لكن اذا قدم طلب الرجوع إلى منصب عمله بعد مرور فترة التوقيف عن العمل أو بعد العزل للتخلي عن المنصب فإن وضعيته لا يمكن ان تعرض على اللجنة التأديبية الا اذا برر غيابه لقوة قاهرة، و في هذه الحالة الأخيرة للإدارة و اللجنة التأديبية أتحقق الأسباب التي قدمها الموظف، و ذلك اما لتأكيد قرار العزل المتخذ من طرف الإدارة أو لتأجيلها و تعتبر فترة الغياب هذه كفترة غير مؤداه و لا يحق له أن يتقاضى أجرا.¹

1-راجع المادة 59/58 المؤرخ في 1985/3/23 المرجع سبق ذكره

¹ - مهنا محمد فؤاد ، ص88.

2- راجع المادة 136 من المرسوم 5/85 المؤرخ في 1985/3/23 المرجع سبق ذكره و المنشور 1024 المؤرخ في 193/12/11 لكيفيات تطبيق أحكام المرسوم 8559 لاسيما المادة 136 منه.

عدم الالتحاق بعد نهاية مدة الإحالة على الاستيداع :

عند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع في أي حالة من الحالات التي ذكرناها سابقا ولم يتقدم الموظف بطلب إعادة إدماجه في الآجال القانونية يعتبر متخليا عن منصبه ومهمل له ونتيجة لذلك يمكن للإدارة عزله بعد القيام بالإجراءات القانونية المعمول بها .

المطلب الثاني : إنهاء الوظيفة بسبب فقدان الحقوق المدنية :

إن فقدان الموظف لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي (الإيقاف الاحتياطي) أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه (1) يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية. أما إذا ثبتت براءته بموجب حكم قضائي نهائي يمكنه العودة إلى منصب عمله مع تعويضه عن فترة التوقيف الاحتياطي إذا استلزم الأمر .

ولهذا اعتبرت المادة 31 ف 2 من المرسوم 59/85 التمتع بالحقوق المدنية شرط من شروط التوظيف وهذا ما أكدته المادة 75 من الأمر 03/06 .

وفي هذا الصدد فإن التسريح سواء كان تأديبي أو غير تأديبي فإن له آثار سلبية على الموظف حيث يفقده كافة حقوقه من راتب وعطلة..... إلخ . زيادة على حرمانه على الإلتحاق أو الترشح مجددا بالوظيفة العمومية¹.

¹ - محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ط2 د م ج 1988 الجزائر،ص102.

المطلب الثالث : : نهاية الوظيفة بسبب فقدان الجنسية :

يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية في الحالات التالية:

- اكتساب عن طواعية الجنسية الأجنبية وإذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.

- عدم استجابته للإنذار الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية لتخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي أو عضويته في منظمة دولية الجزائر ليس عضو فيها.

- المرأة الجزائرية التي تكسب جنسية زوجها الأجنبي وإذن لها بموجب في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

هذه الحالات إذا ما توفرت إحداها في مواطن وفقد جنسية تؤدي بالضرورة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني .

بسبب التجريد من الجنسية :

يفقد الموظف وظيفته متى تم تجريده من الجنسية ويكون التجريد وفق الحالات التالية:

- صدور الحكم على جزائري من عمل بعد جنائية أو جنحة تمس بأمن الدولة.¹

- إذا تهرب عن قصد من أداء واجب الخدمة الوطنية

- إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية.

(4) الآثار المترتبة عن العزل :

ينتج عن عزل الموظف من منصب عمله أثاران:

الأول : بالنسبة للإدارة وهو إستفادها من منصب عمل شاغر .

والثاني بالنسبة للموظف الذي تنتهي علاقته نهائيا بالإدارة حيث يفقد جميع حقوقه المتعلقة

بمنصب عمله كالحق في الراتب والعطلة السنوية..... الخ زيادة على ذلك يحرم من

التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.

¹- أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر. المرجع سبق ذكره.

خاتمة

خاتمة

لأن العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة المستخدمة تركز على عدة مبادئ قانونية كالمساواة في الالتحاق وقاعدة توازي الأشكال حيث في هذه الأخيرة تنتهي علاقة الموظف بنفس الأشكال أي من نفس الجهة المستخدمة التي عينه وبمقرر أو قرار وأن الحياة المهنية ككلها تخضع في تنظيمها لإجراءات وقواعد ووثائق ثبوتية . ولما كان الهدف و لما كان من إعداد مذكرتنا هذه هو التركيز على إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل التشريع الجزائري فلقد خالصنا إلى وجود قسمان الأول يتمثل في الإنهاء بصفة مؤقتة ويتخلص ذلك في الانتداب , الإحالة على الاستيداع ,العطلة المرضية طويلة المدى أو الخدمة الوطنية والثاني يكزن بصفة نهائية ويتحقق ذلك نتيجة لأسباب استثنائية ويكون فيها الإنهاء متمثل في حالة التسريح , الاستقالة والعزل وفي حالات عادية تتمثل في حالة التقاعد والوفاة. ولكل حالة من الحالات إجراءات وأثار تختلف عن باقي الحالات.

بالإضافة إلى وجود بعض من الحالات المنصوص عليها بالمرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 على حالات أخرى خاصة بإنهاء علاقة العمل في قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي حيث كانت الجزائر تتبين النظام الاشتراكي فذهب إلى إمكانية تسريح العمال في حالة إفلاس المؤسسة أو الشركة وبالتالي الحياة الوظيفية تنتهي بشكلين لا ثالث لهم بشكل عادي او بشكل استثنائي لكن النتيجة واحدة وهي إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر

النصوص القانونية

* الأوامر

1- الأمر 86/70 متضمن قانون الجنسية الجزائرية ج ر عدد 105 الصادرة في 18 ديسمبر 1970 . 2 - الأمر 156/66 متضمن قانون العقوبات ج ر عدد 47 الصادرة في 12-07-1966

3 - الأمر 03/06 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر العدد 46 الصادرة في 16/07/2006

4 - الأمر 13/97 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 31-05-1997 المعدل و المتمم بالقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ج ر عدد 38 الصادرة بتاريخ 04 جويلية 1997

5 - الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 12/07/1966

المراسيم

1. المرسوم 59/85 متعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر عدد 13 الصادر في 24/03/1985

2 - المرسوم 10/94 مؤرخ في 26 جويلية 1994 متعلق بالتقاعد المسبق ج ر عدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جويلية 1994

3. لمرسوم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر عدد 74 الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998 4

4 - المرسوم 28/84 المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان 3 و 4 و 8 من قانون 13/83 المتعلق
بحوادث العمل و الأمراض المهنية

ثانيا: المراجع

الكتب

- (1) - هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2010 الجزائر
- (2) . مولود ديدان القانون ، الأساس العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس ، 2011 الجزائر
- (3) . مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد ، دار بلقيس الدار البيضاء ، دون سنة نشر الجزائر.
- (4) . أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 2005 الجزائر
- (5) . أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر د م ج 1998 الجزائر
- (6) . عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1980 الجزائر
- (7) . مهنا محمد فؤاد سياسة الصالح الإداري و تطبيقاته في ضوء علم التنظيم و الإدارة ، دار المعارف 1978 القاهرة مصر
- (8) . سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ط2 دار الفكر العربي 1966 مصر
- (9) . محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ط2 د م ج 1988 الجزائر
- (10) . سعيد بو شعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66/133 د م ج دون سنة النشر الجزائر

- (11) . كنعان نواف ، القانون الإداري الكتاب الثاني ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة و النشر و التوزيع ط1 2003 الجزائر
- (12) . سليمان قبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ط1 دار وائل للنشر و التوزيع 2003 الأردن
- (13) . عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دار الفكر الجامعي 2004 مصر.

فهرس المحتويات

الصفحة

	البسمة
	شكر و عرفان
	الإهداء
أ- ج	- مقدمة
02	الفصل الأول: نهاية الوظيفة بشكل عادي
02	تمهيد
02	المبحث الأول: نهاية الوظيفة بصفة مؤقتة
02	المطلب الأول: الانتداب
03	المطلب الثاني: الاحالة على الاستيداع
04	الفرع الاول : حالات الاحالة على الاستيداع
04	الفرع الثاني : شروطها وأجراءاتها
05	الفرع الثالث : مدة الاحالة على الاستيداع
05	الفرع الرابع: اجراء تجديدها واعادة الادمج
05	المطلب الثالث: الإحالة على عطلة مرضية طويلة المدى و الخدمة الوطنية
06	الفرع الاول : الاحالة على عطلة مرضية طويلة المدى
07	الفرع الثاني : الاحالة على الخدمة الوطنية
08	المبحث الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بصفة دائمة
08	المطلب الأول: الاحالة على التقاعد
08	الفرع الاول : تعريفه
09	الفرع الثاني : شروطه
15	المطلب الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة
16	المطلب الثالث: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة
16	الفرع الاول : تعريفها
16	الفرع الثاني : شروط الاستقالة
18	الفرع الثالث : أنواعها
19	الفصل الثاني: نهاية الوظيفة بشكل غير عادي
20	تمهيد :
21	المبحث الأول: نهاية الوظيفة بسبب التسريح

22.....	المطلب الأول: التسريح التأديبي
22.....	الفرع الاول : مضمون ومدى الخطأ التأديبي
25.....	الفرع الثاني : اجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل
27.....	الفرع الثالث : آثار الفصل التأديبي
28.....	المطلب الثاني: الفسخ لادانة بتهمة سالبة للحرية
29.....	المبحث الثاني: نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب و فقدان الجنسية والحقوق المدنية
29.....	المطلب الأول: إنهاء الوظيفة بسبب إهمال المنصب
29.....	الفرع الاول : تعريفه
29.....	الفرع الثاني : حالات العزل
31.....	المطلب الثاني: إنهاء الوظيفة بسبب فقدان الحقوق المدنية
31.....	المطلب الثالث: إنهاء الوظيفة بسبب فقدان الجنسية
34.....	الخاتمة
36.....	قائمة المصادر و المراجع
40.....	الفهرس