

المحاضرة الثامنة

انتهاء خدمة الموظف العمومي

يقصد بانتهاء خدمة الموظف العمومي فك نهائي للرابطة الوظيفية التي تجمع بينه و بين السلطة الإدارية المستخدمة، و هو انتهاء تمارسه سلطة التعيين طبقا لأسباب حددها المشرع في الباب العاشر من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تحت عنوان: "انتهاء الخدمة"، لاسيما نص المادة 216 حيث عدد حالات انتهاء الخدمة على سبيل الحصر في سبعة (07) عناصر و هي: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها (أ) فقدان الحقوق المدنية (ب) الاستقالة المقبولة بصفة قانونية (ج) العزل (د) الإحالة على التقاعد (هـ) و أخيرا الوفاة (و).

أ- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها:

تعد مسألة الجنسية شرط أساسي من شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية طبقا للقانون¹، و بالتالي أي خلل قد يعتري و يصيب هذا الشرط يكون سببا كافيا لإنهاء خدمة الموظف العمومي، لذا فإنه إذا ما تم فقدان الجنسية الجزائرية من طرف الموظف العمومي أو تجريده منها طبقا لما هو ورا د في قانون الجنسية².

ب- فقدان الحقوق المدنية:

كذلك تعد مسألة فقدان الحقوق المدنية سبب من الأسباب المحددة قانونا إنهاء خدمة الموظف العمومي، بما انها شرط أساسي في الالتحاق بالوظيفة العمومية كشرط الجنسية، و يمكن تصور هذه الحالة عندما يصدر على الموظف العمومي حكم نهائي بالإدانة الجزائية في بعض الجرائم الخطيرة التي تؤدي إلى حرمانه من ممارسة الحقوق المدنية لاسيما و ان حق العمل يعد من الحقوق المدنية الأساسية، خاصة و ان فقدان الحقوق المدنية هو عقوبة تبعية ينطق بها القاضي الجزائي المختص.

ج- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية:

1 - المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم: 06-03
2 - بخصوص فقدان الجنسية فقد حددت نص المادة 18 (معدلة) حالات فقد الجنسية الجزائرية و هي: 1- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية و أذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية. 2- الجزائري، و لو كان قاصر، الذي ه جنسية أجنبية أصلية و أذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية. 3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي و تكتسب جراء زواجها جنسية زوجها و أذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية. 4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 أعلاه و مفادها انه (يصبح الأولاد القصر جزائريين كوالدهم الذي اكتسب الجنسية الجزائرية، على ان لهم حرية التنازل عنها خلال سنتين ابتداء من بلوغهم سن الرشد)
- أما بخصوص التجريد من الجنسية الجزائرية، فطبقا لنص المادة 22 (معدلة) كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمن أن يجرد منها في الحالات الآتية: 1- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر. 2- إذا صدر ضده حكم في الجزائر او في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (5) سنوات سجنًا من أجل جنائية. 3- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية.
و لا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال جل خمس (5) سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال و لا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

- أنظر: الأمر رقم: 70-86 المؤرخ في: 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية المعدل و المتمم بموجب القانون رقم: 05-01 المؤرخ في: 25/02/2005، ج.ر.ع: 15.

يقصد بالاستقالة إبداء الموظف العمومي رغبته الصريحة و النهائية في ترك منصبه الوظيفي الذي يشغله، و لا تعد الاستقالة مقبولة قانوناً إلا بموافقة السلطة المختصة بالتعيين لها طبقاً للشروط المحددة قانوناً³، ومن بين أهم الشروط ما يلي:

- تقديم طلب خطي يعبر فيه الموظف العمومي عن إرادته في الاستقالة نهائياً من عمله.
- ارسال طلب الاستقالة إلى السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلم التدريجي الإداري.
- يجب على الموظف العمومي الاستمرار في عمله إلى حين البت في طلب الاستقالة من السلطة المختصة و إلا اعتبر متخلياً عن منصبه مما قد يعرضه لعقوبة العزل، و ذلك تطبيقاً لمبدأ ضمان تسيير الأمور الجارية.
- على السلطة المختصة الفصل في طلب الاستقالة في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، او تأجيل الموافقة عليها لمدة شهرين (02) إضافيين من تاريخ انقضاء الأجل الأول إعمالاً لمبدأ الضرورة القصوى للمصلحة.
- في حالة عدم رد السلطة المختصة بالتعيين بعد أجل شهرين من طلب التأجيل تعد الاستقالة مقبولة ضمناً بقوة القانون و سارية المفعول.
- رغم ان المشرع لم يشر صراحة إلى الأثر المترتب على الرفض الصريح للاستقالة من السلطة المختصة بالتعيين إلا أن ذلك ليس معناه إلزام الموظف العمومي بالبقاء في وظيفته ضد رغبته، لهذا من حق الموظف طلب تحويل الأمر إلى اللجنة المتساوية الأعضاء و التي عليها ان تبدي رأيها المعلن و المطابق للسلطة المختصة بالتعيين.
- إذا تمت الموافقة على الاستقالة فلا يمكن التراجع عنها فيما بعد سواء بالنسبة للسلطة المختصة بالتعيين او من الموظف المعني.
- يجب ان يصدر قرار السلطة المختصة بالتعيين المتضمن انهاء المهام بسبب الاستقالة من ذات الشكل القانوني لقرار التعيين في الوظيفة العمومية تطبيقاً لمبدأ توازي الأشكال.

د- العزل:

يقصد به انهاء مهام الموظف العمومي وفقاً لما هو محدد قانوناً، و لهذا الإجراء نوعان:

- 1- **العزل التأديبي (التسريح):** يكون متى اخل الموظف العمومي بأحد واجباته الوظيفية عندما يرتكب خطأ مهنيًا جسيماً من أخطاء الدرجة الرابعة وفقاً لما هو محدد قانوناً، مما يستوجب اتخاذ في حقه عقوبة التسريح، مع ضرورة احترام كل الإجراءات و الضمانات التأديبية التي أقرها المشرع و من أهمها الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء.

³ - أنظر: المواد 218، 219، 220 من الأمر رقم: 03-06.

د-2- العزل غير التأديبي (العزل): تلجأ له الإدارة المستخدمة في حالة وحيدة و هي ترك أو اهمال الموظف العمومي لمنصبه الوظيفي، و ذلك بانقطاعه عن عمله بصفة نهائية في غير الحالات التي تبرر غيابه قانونا.

و قد نظم المشرع هذا الإجراء بمقتضى القانون، و من اهم ما يجب الإشارة إليه في هذا الصدد ان سلطة الإدارة في اللجوء إليه تكون في نطاق السلطة المقيدة و تخضع لرقابة القضاء، إذ لا بد من احرام جميع الشروط الشكلية و الإجرائية و الموضوعية لتفعيله على النحو الذي سبق بيانه، نظرا لما يشكله من خطورة على المسار المهني للموظف العمومي حيث لا يتمتع بأية ضمانات على غرار ما هو مكرس في المتابعة التأديبية.

كما يمكن الإشارة إلى حالة تسريح الموظف المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض وفقا لما حدده نص المادة 8 في فقرتها الثالثة، و ذلك بعد انتهاء مدة التربص التي تقدر بسنة واحدة.

ه- الإحالة على التقاعد:

تتحق الإحالة على التقاعد إما أليا ببلوغ السن القانونية المحددة (بصفة حتمية) و قد يكون التقاعد بناء على طلب المعني بالأمر بإستيفائه لشروط معينة، و هناك حالتا التقاعد النسبي و التقاعد المسبق.

ه1- التقاعد الحتمي: يكون ببلوغ سن قانونية معين حددها المشرع ب: ستون (60) سنة على أن يستوفي الموظف المعني على الأقل خمسة عشرة (15) سنة خدمة فعلية من العمل، و يخفض السن عند المرأة بناء على طلبها إلى خمسة و خمسون (55) سنة و يمكن أن تستفيد من تخفيض هذا السن إلى سنة واحدة (1) عن كل طفل ربته على الأقل مدة تسعة (9) سنوات في حدود ثلاثة (3) أطفال.

ه2- التقاعد النسبي: تمنح هذه الحالة من التقاعد بناء على طلب الموظف المعني إذا استوفى الشروط التالية: - استيفاء شرط سن خمسون (50) سنة على الأقل - استيفاء شرط خدمة فعلية عشرون (20) سنة على الأقل و من اشترك الضمان الاجتماعي. - يخفض السن بالنسبة للمرأة العاملة إلى خمسة و أربعون (45) سنة و مدة عمل فعلية إلى خمسة عشرة (15) سنة على الأقل.

ه3- التقاعد دون شرط السن: يكون بناء على طلب المعني بالأمر بشرط استيفاء خدمة فعلية من العمل مدتها اثنان و ثلاثون (32) سنة و الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

ه4- التقاعد المسبق: تعد هذه الحالة من التقاعد خاصة لأنه لا يستفيد منها كل قطاعات الوظيفة العمومية، بل مقتصرة على القطاع الاقتصادي حيث هناك بعض المؤسسات العمومية الاقتصادية قد تلجأ إلى تقليص عدد عمالها او إلى حلها نهائيا، فنتم إحالة هؤلاء العمال إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، على ان يتم استفادتهم من الإحالة على التقاعد المسبق بشروط يجب توفرها فيهم و هي: - استيفاء شرط سن خمسون (50) سنة و فترة عمل فعلية لمدة عشرون (20) سنة أو قام بالاشتراك لمدة عشرة (10) سنوات على الأقل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

و بخصوص التقاعد عموما فإن أهم ما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد هو محاولة المشرع في العمل على توحيد جميع أنظمة التي كانت سائدة بإحداث نظام وحيد للتقاعد (سواء تلك المتعلقة بتقدير الحقوق أو امتيازات و ذا توحيد التمويل) غير انه و نظرا للإصلاحات الاقتصادية التي باشرتتها الدولة اثر التحول الاقتصادي عام 1989 أدى إلى التأثير على منظومة التقاعد مما أوجب على

المشروع ادخال تعديلات عليها بدءا بعام 1996 بموجب الأمر رقم: 96-18 ثم بموجب الأمر رقم: 97-13 الذي كرس مفهوم التقاعد النسبي، وصولا إلى القانون رقم: 99-03 الذي جاء بمفهوم التقاعد دون شرط السن.

و امام العجز المستمر للصندوق الوطني للتقاعد أدخل المشرع تعديل جديد على القانون رقم: 83-12 بموجب القانون رقم: 16-15، و من بين اهم التدابير المتخذة في هذا القانون ما يأتي:

- منح المشرع من خلال نص المادة الثانية منه الحرية للعامل في الاستمرار في أداء مهامه بعد السن القانونية للإحالة للتقاعد و قد طبقت لاسيما من خلال الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك (المادة 3/05) و الوظائف ذات التأهيل العالي و المهن ذات التأهيل النادر (المادة 06 معدلة).
- إلغاء كل من التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن.
- تخفيض سن الإحالة على التقاعد كاستثناء من خلال تعديل نصوص المواد 7، 21، 9، 8 من القانون رقم: 83-12.
- تخفيض سن الإحالة على التقاعد لاسيما من خلال نص المادة 03 منه المتعلقة بالأعمال الشاقة.

و أخيرا ما يمكن استخلاصه من خلا هذه النظرة الموجز على نظام التقاعد في الجزائر بكل جوانبه ان المشرع كان حريصا دوما على مراعاة المصلحة الاقتصادية على حساب المصلحة الاجتماعية .

و- الوفاة:

و هي حالة طبيعية كرسها القانون من الحالات المؤدية إلى انتهاء الرابطة الوظيفية قبل بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد و ب وفاة الموظف العمومي تنتهي علاقته الوظيفية نهائيا، لتبدأ علاقة من نوع آخر يستفيد فيها ذوو الحقوق من ضمانة الوفاة و مستحقات التقاعد.