الحالات القانونية لإنهاء الخدمة في قطاع الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

Legal cases of termination of service in the public service sector under Algerian legislation

سوداني نورالدين[*]، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة
n.soudani@univ-skikda.dz

تاريخ إرسال المقال: 2025/07/01 تاريخ قبول المقال: 2026/05/01 تاريخ نشر المقال: 2026/05/31

الملخص:

تحظى فئة الموظفون العموميون بأهمية بالغة في قطاع الوظيفة العمومية، باعتبارهم الأداة التي من خلالها يتم تنفيذ مختلف برامج الدولة وسياستها العامة في مختلف القطاعات، كما أنهم يعتبرون الضامن الأساسي لحسن سير المرافق العمومية وأداء نشاطها بانتظام واضطراد. ضمانا لتحقيق ذلك وجب الاهتمام بهذه الفئة ورعايتها وحماية مختلف حقوقهم، من خلال تقنين مختلف المراحل والمحطات الداخلة في مسارهم المهني، والتي تعتبر الحالات القانونية لإنهاء الخدمة من أهمها، باعتبار أن العلاقة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة ليست أبدية بل هي مؤقتة تنتهي بتوافر إحدى الحالات القانونية التي تضمنها الباب العاشر من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، الإدارة العمومية، العلاقة الوظيفية، الحالات التأديبية، الحالات غير التأديبية.

Abstract:

Public employees occupy a position of great importance in the civil service sector, as they are the primary instrument through which the state's various programs and public policies are implemented across different sectors. They are also considered the main guarantors of the proper functioning and continuous operation of public institutions and services.To ensure the achievement of these objectives, it is essential to pay attention to this category of workers, safeguard their rights, and provide appropriate legal protection. This is done by regulating the different stages and milestones of their professional careers. Among the most significant of these is the legal termination of service, as the relationship between the public employee and the employing.

Key words: public employee, public administration, Employment relationship, Disciplinary cases, Non- disciplinary cases.

[*]**المؤلف المرسل**

مقدمة:

يعد قطاع الوظيفة العمومية الآلية القانونية التي تستطيع من خلالها الدولة تنفيذ السياسة العامة لها، حيث يعتبر هذا القطاع في جميع الدول من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين، خاصة ما تعلق منها بإدارة المرافق العامة التي تعد من بين أبرز مظاهر الدولة في ممارسة نشاطاتها، والآلية التي تسمح لها بإدارة شؤون المواطنين وإشباع حاجاتهم المختلفة.

وحتى يستطيع هذا القطاع تحقيق أهدافه فإن ذلك متوقف على ضرورة إسناد إدارة وتسيير مختلف المرافق العمومية لموظفون عموميون يتمتعون بالكفاءة والأهلية العالية، حيث يعتبرون من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسات والإدارات العمومية، فهم الأداة التي تمارس من خلالها الدولة نشاطاتها وسلطاتها.إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقوم الوظيفة العمومية عمليا، إلا إذا كان هناك موظف عام يشغلها.

انطلاقا من هنا يعد الموظف العام بمثابة اللبنة الأساسية التي تقوم عليها مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، باعتباره المنفذ الأساسي لسياسات الدولة وبرامجها. وعليه نظرا للأهمية البالغة التي تحظى بها هذه الفئة عمل المشرع الجزئري على تقنين قطاع الوظيفة العمومية بما يضمن حقوق الموظفون العموميون بداية من التحاقهم بالوظائف العمومية إلى غاية انهائهم للخدمة.

على هذا الأساس تعتبر الحالات القانونية التي تؤدي إلى انهاء الخدمة في الوظيفة العمومية من بين أهم القضايا التي تهم فئة الموظفين العموميين، على أساس أن العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة ليست علاقة أبدية، بل هي مؤقتة، تنتهي بتوافر أحد الحالات القانونية المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي نظرا لأهميتها خصص لها هذا القانون بابا كاملا هو الباب العاشر الذي جاء تحت عنوان "إنهاء الخدمة".

أهدف من خلال دراستي لهذا الموضوع إلى تسليط الضوء على النقاط الآتية.

- تصنيف الحالات القانونية المؤدية إلى انهاء الخدمة في قطاع الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.
- التعرف على مختلف الحالات القانونية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة.
- معرفة الأثار القانونية المترتبة على هذه الحالات.

تتمحور إشكالية الدراسة حول أنه أمام الأهمية البالغة التي تحضى بها فئة الموظفين العموميين في قطاع الوظيف العمومي، فقد عمل المشرع الجزئري على تقنين مختلف المحطات الداخلة في مسارهم المهني بما يضمن حقوقهم، ولعل الحالات القانونية التي تؤدي إلى انهاء خدمتهم من أهم هذه المحطات التي تم تقنينها وحصرها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وعليه يثور الإشكال الرئيسي: ما هو النظام القانوني المنظم للحالات القانونية لإنهاء الخدمة في قطاع الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري؟

تم الاعتماد في دراسة هذا الموضوع على منهجين، المنهج الوصفي تم استخدامه في سرد النصوص والأحكام القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة.أما المنهج التحليلي فتم استعماله في تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع.

في سبيل إعداد هذه البحث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول أتناول فيه حالات إنهاء الخدمة ذات الطابع العقابي، أما المبحث الثاني فأتعرض فيه إلى الحالات التأديبية لإنهاء الخدمة، في حين أتطرق في المبحث الثالث إلى الحالات الغير تأديبية لانهاء الخدمة.

المبحث الأول: حالات إنهاء الخدمة ذات الطابع العقابي

تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة إذا ارتكب أفعالا يعاقب عليها القانون الجزائري. وعليه يمكن حصر الحالات التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري التي يمكن وصفها بأنها ذات طابع عقابية في حالتين أساسيتين تضمنتها المادة 216 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هما فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية.[1]

انطلاقا من هنا سأتعرض من خلال هذا المبحث بالدراسة والتحليل إلى هاتين الحالتين، حيث سأتناول في المطلب الأول حالة فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، ثم أتطرق في المطلب الثاني إلى حالة فقدان الحقوق المدنية.

المطلب الأول: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

تعتبر الجنسية الرابطة القانونية والسياسية التي تربط أفراد الشعب بالدولة، والتي على أساسها يتمتع المواطنين بحقوقهم وحرياتهم الأساسية في مقابل الخضوع والولاء لدولتهم. ولعل من أهم الحقوق التي يتمتع بها أي مواطن يحمل جنسية دولته هي حقه في الالتحاق بالوظائف العمومية. لذا تشترط أغلب التشريعات الوظيفية في العالم على مواطنيها الراغبين في الالتحاق بهذه الوظائف هو وجوب توافر شرط الجنسية، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري، الذي اشترط للالتحاق بالوظيفة العمومية في أي مرفق عمومي أن يكون جزائري الجنسية.[2]

في هذا الصدد تعرّف الجنسية بأنها علاقة سياسية قانونية تربط الفرد بالدولة، فهي علاقة سياسية لكونها تنسب كل فرد للدولة التي ينتمي إليها، وبالتالي تنشأ علاقة بين الطرفين تتمثل في الحقوق والحريات الأساسية داخل الدولة وخارجها التي تقتضي من الدولة توفيرها مقابل الخضوع والولاء من قبل الأفراد لها.[3]

إن من أهم الأسباب التي تجعل أي مشرع، بما فيه المشرع الجزائري يشترط للالتحاق بالوظيفة العمومية ضرورة توافر شرط الجنسية هو رغبتها في توفير مناصب الشغل لمواطنيها، حيث أن من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق أي دولة هي توفير مناصب الشغل، ولعل من أهم القطاعات التي تعد مجالا

حيويا لتوفير هذه المناصب هو قطاع الوظيفة العمومية. إضافة إلى ذلك ومن أجل حماية الدولة لأمنها الوطني، فإنها ملزمة فقط بتوظيف مواطنيها ممن يدينون بها بالتبعية والولاء، على أساس أن الوظيفة العمومية تتصل إتصالا مباشر بأمن الدولة ومواطنيها.[4]

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يجعل من شرط الجنسية الجزائرية شرطا للالتحاق بالوظيفة العمومية فقط، بل هو شرط للاستمرار فيها، حيث ربط المشرع انتهاء العلاقة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بفقدانه للجنسية الجزائرية أو التجريد منها. وعليه يمكن اعتبار فقدان الموظف للجنسية أو تجريده منها يؤدي بقوة القانون إلى انتفاء الشرط الاساسي والجوهري للبقاء في وظيفته.[5]

هذا ولقد عمل المشرع الجزائري على حصر الحالات المؤدية إلى فقدان الجنسية الجزائرية من جهة (الفرع الأول)، والحالات التي تؤدي إلى التجريد منها من جهة ثانية (الفرع الثاني)، وهو ما سأتناوله في الآتي:

الفرع الأول: حالات فقدان الجنسية الجزائرية:

تتمثل الحالات المؤدية إلى فقدان الجنسية الجزائرية فيما يلي:

1- الجزائري الذي اكتسب عن حرية واختيار جنسية دولة أجنبية، وسمح له بالتخلي عن جنسيته الجزائرية بموجب بمرسوم رئاسي،

2- الجزائري ولو كان قاصر، الذي له جنسية أجنبية أصلية، وأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية بموجب بمرسوم رئاسي،

3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي والمكتسبة نتيجة لزواجها جنسية زوجها، وأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية بموجب بمرسوم رئاسي،

4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن جنسيته، وذلك في حالة تنازله عنها خلال سنتين من بلوغه سن الرشد.[6]

الفرع الثاني: حالات التجريد من الجنسية الجزائرية:

إن الحالات التي تؤدي إلى تجريد أي شخص من الجنسية الجزائرية هي خاصة فقط الجنسية المكتسبة، والمتمثلة في:

1- صدور حكم قضائي ضد أي شخص عن جناية أوجنحة ماسة بالمصالح الحيوية للجزائر،

2- صدور حكم قضائي في الجزائر أو الخارج متضمنا لعقوبة أكثر من 5 سنوات سجن لإرتكاب جناية،

3- العمل لمصلحة جهة أجنبية، تتنافى مع صفته كحامل للجنسية الجزائرية ومضرة بمصالح الدولة الجزائرية.

هذا ويتشرط للتجريد من الجنسية الجزائرية أن ترتكب هذه الأفعال المذكورة أعلاه خلال 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية. وأنه لا يمكن الإعلان عن التجريد من الجنسية إلا خلال 5 سنوات من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال.[7]

المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية.

إن من أهم الشروط الواجب توافرها في أي مترشح راغب في الالتحاق بالوظيفة العمومية، أن تكون سيرته الذاتية حسنة، وأخلاقه رفيعة، باعتباره أثناء ممارسته لوظيفته لا يمثل شخصه، بل يمثل الدولة، باعتباره عونا من أعوانها وممثل عنها. لهذا اشترط المشرع الجزائري في أي مترشح أن تكون صحيفة سوابقه القضائية خالية من أي عقوبة جنائية، وأن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وألا تحمل ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.[8]

إن تمتع الموظف العام بالحقوق المدنية ليس شرطا للالتحاق بالوظيفة فقط، بل هو شرط للبقاء والاستمرار فيها، كما هو الشأن بالنسبة للجنسية، أي أنه في حالة ما تعرض الموظف إلى عقوبة تحرمه من التمتع بحقوقه المدنية، فإن ذلك يؤدي بالضرورة إلى إنهاء علاقته مع المؤسسة المستخدمة، وبالتالي فقدانه لصفة الموظف العام.

إن فقدان الحقوق المدنية يعد عقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية، ففي حالة الحكم على أي شخص مرتكب لجناية بعقوبة جنائية، فإنه يجب على القاضي في هذه الحالة الحكم بالحرمان لمدة أقصاها 10 سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه من الحقوق الآتية:

– العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة،....[9]

أما في حالة ارتكاب الشخص لجنحة، فإنه يجوز للقاضي وفق ما ذهبت إليه المادة 14 من قانون العقوبات، فإن مدة الحرمان من الحقوق المدنية لا تزيد عن 5 سنوات، ابتداء من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

وحتى يكون الحكم الصادر في حق أي شخص بصفة عامة، والموظف بصفة خاصة متضمنا عقوبة تكميلية، تقضي بحرمانه من التمتع بحقوقه المدنية، فإن ذلك متوقف على توافر الشروط الآتية:

- أن يكون الحكم القضائي نهائيا، أي حائزا لقوة الشيئ المقضي به.
- أن يكون الحكم صادر عن جهة قضائية وطنية تطبيقا لمبدأ إقليمية القوانين الجنائية. الإ أنه يمكن للحكم الأجنبي أن يطبق في حالة وجود نص قانوني صريح يسمح بذلك، أو وجود اتفاقية بين الدولتين تسمح بتطبيقه.
- أن ينص الحكم القضائي صراحة على فقدان المحكوم عليه التمتع بحقوقه المدنية.[10]

المبحث الثاني: الحالات التأديبية لإنهاء الخدمة.

من بين الحالات القانونية التي تؤدي إلى انهاء الخدمة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، هي الحالات التأديبية، التي تكون نتيجة لارتكاب الموظف العام لأخطاء مهنية جسمية تستوجب توقيع عقوبة تأديبية متمثلة في التسريح،.أو تكون نتيجة لغياب الموظف عن منصب عمله لأكثر من 15 يوم دون مبرر مقبول مما يؤدي إلى عزله بسبب إهمال المنصب.

وعليه سأتعرض في المطلب الأول إلى حالة التسريح، ثم أتطرق في المطلب الثاني إلى حالة العزل.

المطلب الأول: التسريح.

يؤدي التسريح كعقوبة تأديبية إلى انهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة، ويمكن اعتبار ذلك بمثابة الوضعية الطبيعية لحالة التسريح، إلا أن هذه الحالة قد تتخذ في بعض الأحيان وجه غير تأديبي. على أساس ذلك يتخذ التسريح وجهين، وجه غير تأديبي (الفرع الأول)، وآخر تأديبي (الفرع الثاني) وهو ما سوف أتناوله بالتفصيل في الأتي:

الفرع الأول: التسريح غير التأديبي.

تلجأ الإدارة المستخدمة إلى تسريح الموظف العام في حالات معينة، دون أن يمكن اعتبار ذلك كعقوبة تأديبية، والتي يمكن حصرها في الآتي:

أولا/ التسريح لعدم الكفاءة المهنية: تنطبق هذه الحالة على المتربص، حيث بعد انتهاء مدة التربص، يمكن تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض في حال فشله وعدم إثبات قدرته للكفاءة المهنية التي تؤهله للترسيم في منصبه الذي عيّن فيه، وأنه غير مؤهل لتحمل الأعباء الوظيفية، ولم يقم بتأدية واحباته الوظيفية بالشكل الذي تتطلبه متطلبات الوظيفة.[11]

وعليه فإن التسريح المشار إليه هنا لا يتعلق بعقوبة تأديبية، وإنما لعدم الكفاءة المهنية، ففي هذه الحالة نلاحظ أن العون المتربص قد سرح لأسباب تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة التي لاحظت بأن العون المتربص خلال مدة التربص لم يكن على علاقة بالمهام الموكلة إليه، غير صالح للقيام بأعباء الوظيفة التي ستوكل إليه، لم يؤدي الواجبات الموكلة إليه وعدم تكيفه مع متطلبات الوظيفة، فكان من الضروري الاستغناء عنه بنهاية مدة التربص بقرار غير تأديبي الذي يسمى بالتسريح.[12]

كما يمكن أن يمس التسريح لعدم الكفاءة المهنية فئة الموظفين، وذلك بموجب مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد كل من استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ومراعاة الإجراءات التأديبية المقررة قانونا.[13] على أن الموظف المسرّح على هذا الأساس يتم تسوية وضعيته بإحدى الطرق الآتية:

1- الإحالة على التقاعد: إن الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية، وبعد توفر الشروط القانونية للاستفادة من معاش التقاعد خاصة ما تعلق منها بالأقدمية، فإنه يتم إحالته على التقاعد.[14]

2- الشطب من السلك الأصلي وتنزيله إلى السلك الأدنى مباشرة: يتماللجوء إلى هذه الوضعية في حالة عدم توفر شرط الأقدمية الذي يتطلبه القانون للاستفادة من معاش التقاعد، فيتم عندئذ شطب الموظف من سلكه الأصلي وتنزيله إلى السلك الأدنى مباشرة.[15]

3- التسريح في حالة استحالة إعادة توظيفه في السلك الأدنى: إذا ثبت من الناحية القانونية استحالة إعادة توظيف الموظف المعني في السلك الأدنى مباشرة، فإن يتم اللجوء في هذه الحالة إلى تسريحه بموجب مقرر من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.[16]

ثانيا/ التسريح لعدم الكفاءة البدنية والذهنية: إن من أهم الشروط القانونية التي يشترطها المشرع الجزائري للالتحاق بالوظائف العمومية هو شرط القدرة البدنية والذهنية. أكثر من ذلك فإن هذا الشرط ليس مقررا فقط من أجل الدخول إلى قطاع الوظيف العمومي بل هو مطلوب أيضا من أجل البقاء فيه. فإذ انقضى هذا الشرط فإنه يمكن حينئذ للسلطة التي لها صلاحية التعيين بناء على رأي اللجنة الطبية المختصة، وبعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إصدار قرار إداري يقضي بتسريح الموظف لعد قدرته البدنية أو الذهنية.

ثالثا/ التسريح التقديري: ينطبق هذا التسريح على شاغلي الوظائف العليا التي يتم التعيين فيها من طرف رئيس الجمهورية والوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة، وهي الوظائف المشار إليها في المواد من 15 إلى 18 من الأمر 06-03، والمنظمة بموجب المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

حيث يتم إنهاء شاغلي الوظائف العليا إما بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو بناء على طلب المعني. ففي حالة انهاء المهام بالإعتمادة على الأسلوب الأول فإنه يتم تسوية الموظف المعني حسب الشروط الآتية:

- احتفاظ الموظف براتبه الخاص بالوظيفة التي كان يشغلها، إلى حين إصدار القرار المتضمن تعيينه في وظيفة جديدة، وذلك لمدة لا تتجاوز سنة.
- الإحالة على التقاعد في حالة توفر الشروط القانونية.
- إدماج الموظف المعني في رتبته الأصلية، إذا كان إنهاء المهام بسبب ارتكاب خطأ مهني.[17]

الفرع الثاني: التسريح التأديبي.

يتخذ التسريح وجها تأديبيا، حيث يعتبر عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة، في حالة ارتكاب الموظف العام لخطأ مهني جسيم.[18] وذلك بموجب قرار مبرر تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي.[19]

المطلب الثاني: إجراء العزل.

إن من أهم الأثار المترتبة على إجراء العزل هو إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، وهو الإجراء الذي يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين في حق كل موظف لديها تغيب لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر مقبول، وذلك بعد الإعذار، بسبب إهماله لمنصبه.[20]

في هذا الصدد وتطبيقا للأمر 06-03 أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، حيث يعتبر العزل إجراء إداري يصدر في شكل قرار مسبب من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد إعذارها للموظف المعني، وذلك بسبب إهماله لمنصبه دون مبرر مقبول.[21]

هذا ويعتبر الموظف في وضعية إهمال المنصب من تغيب عن الخدمة لمدة 15 يوم متتالية على الأقل، دون أن يكون لديه مبرر مقبول لهذا الغياب، الذي يقصد به كل مانع أوقوة قاهرة يكونان خارجين عن إرادة الموظف المعني، يتم اثباتهما بموجب وثيقة قانونية، ويكونان متعلقان بوجه الخصوص بالحالات الآتية: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير والمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف الالتحاق بمنصب عمله.[22]

فمن خلال هذه النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري قد اعتبر الموظف العام الذي ينقطع عن عمله لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول مهملا لمنصبه الوظيفي بحكم القانون، متخليا عنه قاطعا بذلك العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة. ويقصد بالانقطاع الذي يؤدي إلى انتهاء الخدمة، الانقطاع الكامل عن العمل، والذي يتمثل في عدم الحضور أصلا إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية، مما يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام وإن كان ذلك لا يحول دون مساءلته تأديبيا.[23]

حتى يمكن إعتبار إجراء العزل منهيا للخدمة، فإن ذلك مرتبط أساسا بتوفر شروطه (الفرع الأول)، وخضوعه للعديد من الإجراءات القانونية (الفرع الثاني)، وهو ما سوف أفصل فيه في الآتي:

الفرع الأول: شروط إجراء العزل.

حتى يتم عزل الموظف لا بد من توفر الشروط الآتية:

أولا/ غياب الموظف عن العمل: لا يطبق إجراء العزل إلا في حق الموظف المتغيب عن أداء عمله، والمقصود من الغياب هنا الغياب الجسماني، أما الموظف العام الحاضر الذي يرفض ممارسة مهامه، فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به، فيتابع على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة إليه.[24]

ثانيا/ أن يكون غياب الموظف العام عن العمل لمدة 15 يوم متتالية: أي أن يكون الغياب لمدة 15 يوم على الأقل متتالية، ففي حالة عودة الموظف إلى منصب عمله قبل انقضاء هذه المدة ولو يوم واحد، فلا يمكن اعتباره في وضعية إهماله للمنصب.

وبالتالي فإذا عاد الموظف العام إلى مباشرة مهام وظيفته قبل انقضاء هذه المدة، ولو ليوم واحد، فإن قرينة إهمال المنصب بالنسبة للمشرع الجزائري لا تسري في حقه إلا إذا عاد وانقطع بعد ذلك لمدة 15 يوم متصلة أخرى. وتحتسب مدة الغياب للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر، أو الموجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية (وضعية الانتداب، الإحالة على الاستيداع، الوضعية خارج الإطار والخدمة

الوطنية) ابتداء من اليوم التالي لانتهاء الفترة المقررة لعطلته مهما كان نوعها، أو انقضاء مدة ترخيصه بالغياب، أو المدة المقررة لإحالته على إحدى الوضعيات القانونية الأساسية سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب عليه طلب تجديدها، فإن لم يفعل، اعتبر متخليا عن منصبه.[25]

ثالثا/ ألا يكون للموظف العام المتغيب عذرا مقبولا: يقتضي إجراء العزل أن يكون غياب الموظف دون مبرر مقبول، ففي حال كان لغياب الموظف مبررا مقبول فلا يمكن حيئنذ للسلطة التي لها صلاحية التعيين اتخاذ إجراء العزل ضده.

هذا وبالعودة إلى المادة 2 من المرسوم التنفيذي 17-321 فقد اعتبرت المبرر المقبول بكل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة الموظف المعني، مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي:

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

الفرع الثاني: إجراءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

يخضع إجراء العزل للعديد من الإجراءات القانونية المتمثلة في:

أولا/ معاينة الغياب: إن أول إجراء تتخذه الإدارة في حق الموظف المتغيب دون مبرر مقبول هو معاينة غيابه، الذي يتم بموجب وثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري.[26]

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة أن معاينة الغياب تقوم بها الإدارة بموجب وثيقة مكتوبة، وتودع في الملف الإداري للموظف المعني، باعتبارها أحد مكونات الملف الإداري.

ثانيا/ إعذار الموظف: يجب على الإدارة وبعد معاينتها لغياب الموظف خلال يومي عمل متتالين القيام بإعذاره، وذلك إلى أخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، وإعلامه بضرورة الالتحاق بمنصب عمله فورا. إذا لم يستجب الموظف لذلك، ولم يقدم مبررا لغيابه، فإنه يتعين على الإدارة في هذه الحالة وبعد انقضاء خمسة أيام عمل من تاريخ الإعذار الأول أن ترسل إليه إعذارا ثانيا.[27]

هذا ولقد بيّن المرسوم التنفيذي 17-321 شكل ومضمون وكيفية تبليغ الإعذار، حيث أوجب المشرع الجزائري أن يبلغ الإعذار إلى الموظف شخصيا، وذلك بواسطة البريد الموصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية أخرى معمول بها، ويجب أن يتضمن الإعذار العواقب القانونية التي قد يتعرض لها الموظف في حال عدم التحاقه بمنصب عمله، والمتمثلة في شطبه من قائمة المستخدمين دون تمتعه بالضمانات التأديبية.[28]

اعتبر المشرع الجزائري في بعض الحالات الاعذار قانونيا، حتى ولو يتسلمه الموظف المعني شخصيا:

- حالة رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإعذار.
- حالة امتناعه عن تسلم الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار.
- حالة تعذر تبليغ الإعذار بسبب عدم تواجد الموظف المعني في مسكنه.[29]

بعد استنفاذ الإدارة لإجراء تبليغ الإعذار فإنها تقوم بعد ذلك باتخاذ الإجراء المناسب، وهنا يجب التمييز بين حالتي التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين وعدم التحاقه:

1- حالة التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين: إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعذارين، وتقديمه لمبرر مقبول عن غيابه، تقوم الإدارة في هذه الحالة بالخصم من راتبه بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها عن العمل. أما إذا لم يقدم مبررا مقبول لغيابه، فإنه يجب على الإداة زيادة على الخصم من الراتب أن تسلط عليه العقوبة التأديبية المناسبة وفقا للإجراءات التأديبية المعمول بها.[30]

2- حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين: إذا لم يلتحق الموظف بعد تسلمه للإعذارين بمنصب عمله، فإنه يجب على الإدارة بالإضافة إلى وقف صرف راتبه إتخاذ أي إجراء في حقه من شأنه الحفاظ على حسن سير عمل المؤسسة المستخدمة.[31]

ثالثا/ إصدار قرار العزل: في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب المتتالي ولم يلتحق الموظف بمنصب عمله، بالرغم من تسلمه للإعذارين، فإنه يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين القيام بإصدار قرار إداري مسبب متضمنا عزله فورا عن العمل، يسري تطبيقه من أول يوم للغياب.[32]

رابعا/ تبليغ قرار العزل: بعد إصدار السلطة التي لها صلاحية التعيين لقرار العزل، فإنه يقع على عاتقها تبليغ مضمون للموظف المعني، وذلك في أجل لا يتعدى 3 أيام من تاريخ توقيعه، بالاعتماد على ذات الكيفيات المتعلقة بتبليغ الإعذار السابق الإشارة إليها، ويحفظ في ملفه الإداري.

هذا ويجب أن يتضمن تبليغ قرار العزل ملاحظة مضمونها أنه يمكن للموظف المعني القيام بتقديم تظلم لدى السلطة المصدرة لقرار العزل، وذلك في أجل شهرين، ابتداء من تاريخ تبليغه. وعليه لا يمكن للإدارة القيام بشغل المنصب المالي الشاغر خلال هذه المدة. ففي حالة تقديم الموظف للتظلم خلال الآجال القانونية والذي يتمضن مبررا مقبولا لغيابه عن العمل طوال المدة الماضية، تكون حيئنذ الإدارة ملزمة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر المقدم والتأكد من صحة جميع المعلومات والوثائق الثبوتية المقدمة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. وعليه يتم إعادة إدماج الموظف دون أثر مالي رجعي.[33]

المبحث الثالث: الحالات الغير تأديبية لانهاء الخدمة.

إلى جانب الحالات ذات الطابع العقابي، والحالات التأديبية لإنهاء الخدمة في قانون الوظيفة العمومية، هناك حالات أخرى تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة، يمكن وصفها بأنها حالات غير تأديبية أو عادية، تتمثل أساسا في حالة الاستقالة المقبولة بصفة قانونية (المطلب الأول)، وحالتي الإحالة على التقاعد والوفاة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

تعتبر الاستقالة من بين الحالات التي تؤدي إلى انهاء الخدمة، ومن أجل التعرف على هذه الحالة، سأتعرض إلى كل من تعريفها(الفرع الأول)، ثم التطرق إلى شروطها (الفرع الثاني)، ومعرفة الأثار المترتبة عليها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف الاستقالة.

تعرّف بأنها عملية إرادية من جانب الموظف العام مضمونها إبداء رغبته في ترك منصب عمله، من خلال تقديمه لاستقالته، وذلك قبل بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد.[34]

هذا ولقد اعتبر المشرع الجزائري الاستقالة حق من الحقوق المعترف بها للموظف العام يمارسها ضمن شروط وضوابط قانونية محددة.[35]

الفرع الثاني: شروط الاستقالة

يخضع تقديم الاستقالة للعديد من الشروط يمكن حصرها في:

أولا/ تقديم طلب مكتوب يتم التعبير فيه صراحة عن قطع العلاقة الوظيفية: حتى يستطيع أي موظف انهاء خدمته داخل أي مؤسسة أو إدارة عمومية فإن ذلك متوقف بالضرورة على تقديمه لطلب كتابي يعبر فيه عن إرادته الصريحة وبألفاظ لا لبس ولا غموض فيها عن قطع علاقته مع الإدارة بصفة نهائية. وأن تكون هذه الإرادة سليمة وحرة وخالية من أي عيب من عيوب الإرادة.[36]

وبمفهوم المخالفة فإن الاستقالة الشفهية لا يؤخذ بها، كما يفهم منها أن الكتابة شرط وجوبي في صحة الاستقالة، فهي شرط شكلي ووسيلة للإثبات في آن واحد. فشرط الكتابة يحقق إثبات تقديم الموظف العام لطلب الاستقالة، كما أن الكتابة تسمح لرؤساء الموظف العام بمختلف مستوياتهم بالإطلاع على الطلب، وإبداء رأيهم فيه بالإيجاب أو التأجيل لضرورة المصلحة".[37]

ثانيا/ توجيه طلب الاستقالة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين: إن السلطة المختصة بالفصل في قبول طلب الاستقالة من رفضها هي السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يوجه إليها طلب الموظف، إلا أن ذلك لا يتم مباشرة إليها، إنما عن طريق السلم الإداري.[38]

ثالثا/ استمرار الموظف العام في أداء مهامه لحين صدور قرار السلطة التي لها صلاحية التعيين: إن تقديم الموظف لطلب الإستقالة لا يعفيه من أداء مهامه، إنما يقع على عاتقه القيام بجميع الالتزامات التي يتطلبها منصب عمله إلى حين الفصل النهائي في طلبه، وذلك بهدف الحفاظ على استمرارية عمل المرفق العام.[39]

الفرع الثالث: أثار الاستقالة.

تجدر الإشارة في البداية إلى أن الإستقالة لا ترتب أثارها القانونية المتمثلة أساسا في إنهاء الخدمة وانقطاع الموظف العام بوظيفته، إلا بعد القبول الصريح لها من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين،

التي يجب عليها أن تفصل في الطلب وإصدار قرار فيه في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب. إلا أنه يمكن في حالة الضرورة القصوى للمصلحة، وما استدعت ذلك مصلحة المرفق العام لهذه السلطة تأجيل موافقتها على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، لتصبح بعد ذلك الاستقالة فعلية بانقضاء الأجل الثاني.[40]

على أساس ذلك فإن الإستقالة تصبح نافذة ولا يمكن الرجوع عنها من تاريخ الموافقة عليها، وأن الموافقة عليها تكون في شكل قرار إداري، ليترتب على ذلك إعفاء الموظف المعني من جميع التزاماته المهنية، وتصبح الوظيفة التي كان يشغلها شاغرة، يمكن للإدارة وضمانا لاستمرارية عمل المرفق العام إعادة شغلها.

المطلب الثاني: حالتي الإحالة على التقاعد والوفاة.

سأتعرض أولا إلى دارسة حالة على الإحالة على التقاعد (الفرع الأول)، ثم أتناول حالة الوفاة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الإحالة على التقاعد:

يعتبر التقاعد من أهم حقوق الموظف العام يستفيد من خلاله على معاش متى توفرات شروطه القانونية، والإحالة على التقاعد تعد من الحالات القانونية التي تؤدي إلى انهاء الخدمة بقوة القانون ببلوغ الموظف سنا معينة.

هذا وحتى يستفيد الموظف من هذا الحق، وبالتالي تنتهي العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة، فإن ذلك متوقف على توافر جملة من الشروط القانونية، ويخضع إلى عديد الإجراءات القانونية.

أولا/ شروط الاستفادة من الإحالة على التقاعد: تتمثل في:

- بلوغ السن القانونية المتمثلة في سن 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة.
- إستيفاء مدة العمل القانونية المحددة ب15 سنة على الأقل.
- إثبات دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.[41]

ثانيا/ إجراءاته: تخضع إحالة الموظف العام على التقاعد للعديد من الإجراءات القانونية المتمثلة في:

1- تقديم طلب أو اتخاد قرار الإحالة على التقاعد: تتوقف إحالة أي موظف على التقاعد بتقديمه لطلب إلى مؤسسته يتضمن انهاء علاقته الوظيفية. كما يمكن للإدارة متى توفرت الشروط التي يتطلبها القانون إصدار قرار يتضمن إحالة الموظف على التقاعد.

2- إيداع ملف التقاعد: بعد إصدار القرار المتضمن الإحالة على التقاعد، يقوم الموظف بتحضير ملفه، الذي يقوم بإيداعه على مستوى الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، حيث تتولى هذه الأخيرة إحالته على الصندوق الوطني للتقاعد.

3- تصفية معاش التقاعد: بعد إحالة الملف على الصندوق الوطني للتقاعد، يقوم هذا الأخير بتصفية معاش التقاعد طبقا للقواعد المقررة قانونا.[42]

ثالثا/ كيفية حساب معاش التقاعد: يتم حساب معاش التقاعد على أساس ثلاث عناصر هي:

1- نسبة اعتماد سنوات التأمين: يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة معتمدة بنسبة 5،2% من الأجر الشهري.

2- الأجر المرجعي: يساوي الأجر المعتمد في حساب المعاش إما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس الثلاث سنوات.

3- مدة التأمين: المتمثلة في عدد سنوات الخدمة.[43]

الفرع الثاني: الوفاة.

اعتبر المشرع الجزائري الوفاة من الحالات التي تؤدي إلى انهاء الخدمة، والتي لا يترتب عليها أي إلتزامات قانونية للإدارة العمومية إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتثملة أساسا في منحة الوفاة التي تدفع إلى ذوي حقوق المؤمن له المتوفى الذين هم:

- زوج المؤمن له،

- الأولاد المكفولين الذين يقل سنهم عن 18 سنة، وكذا الأقل من سن 21 سنة متى أبرموا عقد تمهين يمنحههم أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون. كما يعد أيضا من الأولاد المكفولين كل من: الأقل من 21 سنة الذين ما زالوا يدرسون، البنات دون دخل أي كان سنهم، الأولاد أيا كان سنهم الذي لا يستطيعون القيام بأي عمل مأجور بسبب مرض مزمن أو عاهة،

- أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين في حالة عدم تجاوز مداخليهم المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.[44]

الخاتمة:

توصلت من خلال دراسة هذا الموضوع إلى عديد النتائج، وخرجت بعدة إقتراحات.

أولا/ النتائج:

1- عمل المشرع الجزائري على تحديد الحالات القانونية المؤدية إلى إنهاء الخدمة في قطاع الوظيفة العمومية، والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة، حالات ذات طابع عقابي، وأخرى توصف بالطابع التأديبي، وحالات يمكن وصفها بالحالات العادية.

2- تتمثل الحالات ذات الطابع العقابي التي تؤدي إلى انهاء الخدمة في حالتين، الأولى متمثلة في فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، مع العلم أن الفقدان يكون في حالة الجنسية الأصلية، أما التجريد فمتعلق بالجنسية المكتسبة. أما الحالة الثانية فهي خاصة بفقدان الحقوق المدنية، وذلك عندما يرتكب الموظف جناية أوجنحة فتصدر في حقه عقوبة تكميلية تؤدي إلى عزله أو إقصائه من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.

3- إن الحالات التأديبية التي بتوافرها تنتهي العلاقة الوظيفية متمثلة هي الأخرى في حالتين، تتمثل الحالة الأولى في إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، الذي يوقع على الموظف الذي تغيب عن منصب عمله لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول بعدالإعذار. في حين تتمثل الحالة الثانية في عقوبة التسريح الذي يتخذ وجه غير تأديبي ويكون في حالات عدم الكفاءة المهنية، عدم الكفاءة البدنية والعقلية والتسريح التقديري الخاص بشاغلي الوظائف العليا التي يتم فيها التعيين من قبل رئيس الجمهورية والوزير الأول. أما الوجه الثاني الذي تتخذه عقوبة التسريح فهو وجه تأديبي يكون في حالة ارتكاب الموظف لأحد الأخطاء المهنية الجسيمة من الدرجة الرابعة.

4- الحالات الغير تأديبية أو العادية التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية فهي ثلاثة حالات، تتمثل الأولى في الاستقالة المقبولة بصفة قانونية والتي تعتبر حق من حقوق الموظف، يستفيد منها بطلب منه بعد اتباعه للإجراءات القانونية المنصوص عليها في الأمر 06-03. أما الحالة الثانية فهي متعلقة بالإحالة على التقاعد الذي يعتبر بدوره حق من حقوق الموظف بعد بلوغه سن 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة وقضاء 15 سنة على الأقل. والحالة الأخيرة فهي الوفاة.

ثانيا/ الإقتراحات:

1- وجوب تضمين الأمر 06-03 الضوابط القانونية المتعلقة بالحالات القانونية لإنهاء الخدمة، بحيث تمت الإشارة إلى الحالة المتعلقة بالاستقالة المقبولة بصفة قانونية فقط، دون الإشارة إلى باقي الحالات التي تمت الإحالة فيها إلى القوانين المتعلقة بها.

2- ضرورة إعادة النظر في الإجراء المتعلق باقصاء الموظف العام الذي تعرض إلى إجراء العزل، أو عقوبة التسريح من الالتحاق بالوظائف العمومية، واسقاطه.

3- وجوب إحاطة الموظف بجميع الضمانات القانونية التي تحفظ حقوقه وتحميه من تعسف الإدارة في حالتي التسريح والعزل.

الهوامش:

[1]أمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

[2]أنظر المادة 75 من الأمر 06-03.

[3] بلعرابي عبد الكريم ونعيمي توفيق، "**الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري**"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، المجلد 09، العدد 16، جانفي 2017، ص 198.

[4]أحسن بلورنة، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 201.

[5]أنظر المادة 216 من الأمر 06-03.

[6]أنظر المادة 18 من أمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 جانفي 2005، المتضمن قانون الجنسية، الجريدة الرسمية، العدد 105، الصادرة بتاريخ18 ديسمبر 1970.

[7]أنظر المادة 22 من أمر 70-86 المعدل والمتمم.

[8]أنظر المادة 75 من الأمر 06-03.

[9]أنظر المادة 9 مكرر 1 قانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 84، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

[10]مراد بوطبة، **نظام الموظفين في القانون الجزائري**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 624-625.

[11]أنظر المادة 85 من الأمر 06-03.

[12] بلعرابي عبد الكريم و نعيمي توفيق، مرجع سابق، ص 202.

[13]أنظر المادة 1 من المرسوم 66-148 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

[14]أنظر المادة 2 من المرسوم 66-148.

[15]أنظر المادة 3 من المرسوم 66-148.

[16]أنظر المادة 4 من المرسوم 66-148.

[17]أنظر المادتين 27، 30 من المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، العدد 31، الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.

[18]أنظر المادة 163 من الأمر 06-03.

[19]أنظر المادة 2/165 من الأمر 06-03.

[20] أنظر المادة 184 من الأمر 06-03.

[21]أنظر المادة 3 المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

[22]أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[23] السعيد سحارة وسعيدة لعموري، "**الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري**"، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة سعيدة، المجلد 6، العدد1، جوان 2019، ص 28.

[24] سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 335.

[25] السعيد سحارة وسعيدة لعموري، مرجع سابق، ص 29.

[26]أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[27]أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[28]أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[29]أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[30]أنظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[31]أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[32]أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[33]أنظر المواد 12-13-14 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[34]أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص 203.

[35]أنظر المادة 217 من الأمر 06-03.

[36]أنظر المادة 217 من الأمر 06-03.

[37] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 637.

[38]أنظر المادة 219 من الأمر 06-03.

[39]أنظر المادة 219 من الأمر 06-03.

[40]أنظر المادة 220 من الأمر 06-03.

[41] أنظر المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المعدّل والمتمم المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

[42]بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 632.

[43]أنظر المادتين 12-13 من القانون 83-12.

[44]أنظر المادتين 47، 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 3 جويلية 1983.