

## نهاية العلاقة بين الموظف والوظيفة

### (حالات إنهاء الخدمة للتوظيف العمومي للجزائر)

عددت أحكام المادة 216 من الأمر 03-06 وبصفة حصرية حالات الإنهاء التام بالخدمة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف، وبالتالي إنهاء العلاقة القانونية الأساسية التي كانت تربطه بالإدارة أو المؤسسة العمومية، ويتعلق الأمر بـ:

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

#### 1) فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها:

##### أ. فقدان الجنسية الجزائرية:

عملا بأحكام الأمر رقم 01-05 المؤرخ في 2005/02/27 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية: "يفقد الجنسية الجزائرية:

الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأدت له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية".

- الجزائري ولو كان قاصراً الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

- المرأة الجزائرية المتزوجة من أجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

- الجزائري القاصر المكتسب للجنسية الجزائرية والذي يعلن عن تخليه أو تنازله عنها خلال سنتين ابتداءً من بلوغه سن الرشد.

(أ) التجريد من الجنسية الجزائرية:

عملاً بأحكام الأمر السابقة الذكر والمتعلقة بالجنسية، فإن كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرّد منها في الحالات التالية:

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعدّ جنائية أو جنحة تمسّ بالمصالح الحيوية للجزائر.

- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (05) سنوات سجناً من أجل جنائية.

- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة في المصالح الجزائرية.

- لا يترتب التجريد من الجنسية في هذه الحالة إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية.

(ج) فقدان الحقوق المدنية:

لقد سبق وأن تمت الإشارة إلى أنّ شرط التمتع بالحقوق المدنية لا بد من توفره عند التوظيف وإذا حدث وأن كان موظفاً في منصبه وحكم عليه بعقوبة جزائية أصلية مقترنة بعقوبة الحرمان من الحقوق المدنية فإنّ ذلك يؤدي إلى نهاية الوظيفة.

(2) الاستقالة المقبولة بصفة قانونية:

الاستقالة هي إجراء مهم جداً في حياة الموظف إذا تكون بإرادته يريد إنهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة التي ينتمي إليها، وقد نظم المشرع الاستقالة تنظيمًا دقيقًا في المواد 217-218-219-220-221-222.

**تنص المادة 217:** "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

**المادة 2018:** "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

**المادة 219:** "يرسل الموظف طلبه إلى السّطة المخولة صلاحيات التّعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعيّن عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السّطة.

إنّ قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها".

**المادة 220:** "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصّريح من السّطة المخولة صلاحيات التّعيين التي يتعيّن عليها إتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنّه يمكن السّطة التي لها صلاحيات التّعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمُدّة شهرين ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك بضرورة القسوى للمصلحة.

ويانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".

### (3) العزل:

هو إجراء تتخذه الإدارة ضد الموظف الذي يكون قد ارتكب تصرفات منصوص عليها في المادة 184 من القانون الأساسي للتوظيف العامة التي نصت على ما يلي: "إذا تغيب الموظف لمُدّة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السّطة التي لها صلاحيات التّعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التّنظيم".

بناءً على المادة السّابقة فإنّ الموظف الذي تغيب 15 يوماً متتالية (نصف شهر) يصبح محل عزل (الطرد من الوظيفة)، ولكن المشرع أقرن العزل بضرورة إتباع إجراءات مدققة تتمثل في إعذار الموظف بأنّه قد أهمل منصب عمله.

والعزل هو نتيجة لإهمال المنصب فقط ولا يعتبر عقوبة، طالما أنّ الموظف لم يرتكب خطأ سابقاً.

المادة 185 نصت على أنّ الموظف الذي تمّ عزله لا يمكن توظيفه من جديد.

### (4) التّسريح:

هي عقوبة تأديبية تصدر عن المجلس التأديبي اتجاه الموظف الذي ارتكب خطأ من الدّرجة الرّابعة.

### (5) الاحالة على التقاعد:

إمّا تكون بطلب من الموظف في حالة أنه لم يبلغ سن التقاعد أو أن يحال على التقاعد إذا بلغ سن التقاعد المنصوص عليه في النظام القانوني للتقاعد.

## **(6) الوفاة:**

تنتهي منطقيا العلاقة بين الموظف المتوفي بإرادته من تاريخ الوفاة.