

الفصل السادس: نهاية الوظيفة

نصت المادة 216 من الأمر 03/06 على حالات تنتهي على إثرها العلاقة الوظيفية وهي كالتالي

ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن

_ فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

_ فقدان الحقوق المدنية

_ الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

_ العزل

_ التسريح

_ الإحالة على التقاعد

_ الوفاة

يتضح من خلال نص المادة السالف الذكر أن للنهية نوعين، نهاية غير طبيعية ونهاية طبيعية

أولاً: النهاية غير الطبيعية

1_ **العزل**: يتم عزل الموظف في حالة الغياب المتكرر للموظف دون مبرر، وبالرجوع لنص المادة 184 من نفس الأمر نجد ما تنص على أنه في حالة غياب الموظف ولمدة 15 يوماً متتالية دون مبرر يتم عزل الموظف

إذ إن الانقطاع عن النشاط الوظيفي لمدة أكثر من 15 يوماً دون مبرر يدل على عدم جدية الموظف وعن إهماله بأداء الوظيفة الملقاة على عاتقه ولهذا نجد المنشور رقم 1024 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الجزائرية، جاء فيه ، أنه بعد مرور 48 ساعة الأولى دون مبرر ترسل السلطة المختصة اعدار الأول مع الاشعار بالاستلام وفي حالة عدم استجابته وعدم تقديم مبرر مقنع للغياب يوجه له الاعذار الثاني للالتحاق بمنصب عمله .

وفي حالة ما إذا لم يلتحق بمنصب عمله وعدم استجابته بعد انقضاء 15 يوماً تباشر السلطة إجراءات العزل بسبب اهمال المنصب.

لايعتبر العزل من العقوبات التأديبية ويمكن للإدارة أن تتخذه باستشارة أو بدون استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.(المجلس التأديبي)

2 التسريح:

التسريح إما لعقوبة تأديبية : إذ يعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، هذا نتيجة لإرتكال الموظف خطأ من أخطاء الدرجة الرابعة (انظر الجدول)

وإما التسريح لعدم الكفاءة المهنية: عادة ماتنتهي فترة التربص بالترسيم إذا كان تقرير لجنة متساوية الأعضاء إيجابي أما إذا كان التقرير سلبي فتمدد فترة التربص مرة أخرى إلا أنه في حالة التقرير السلبي للمرة الثانية ، ففي هذه الحالة يتم تسريحه لعدم الكفاءة المهنية للموظف .

التسريح لعدم الكفاءة البدنية والعقلية ، إذ من شروط تقلد الوظيفة القدرة البدنية حسب نص المادة 75 من نفس الأمر، ولهذا يجب على الموظف التمتع بالقدرة البدنية والصحية من أجل أداء مهامه على أحسن وجه، وفي حالة ما إذا كان هناك عارض صحي دائم بدني أو عقلي يحول دون تأدية مهامه ففي هذه الحالة يتم تسريحه.

ثانيا: النهاية الطبيعية للوظيفة

أولاً: الإحالة على التقاعد:

ينص قانون رقم 16_15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون 83_12 وجاءت في المادة 02 منه مايلي:

__ تتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استثناء الشرطين التاليين، بلوغ سن 60 على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداءً من السن 55

__ قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل.

__ يتعين على العامل من أجل الاستفادة من معاش التقاعد يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل 7 سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن للعامل أن يختار إيرادياً مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه في حدود 5 سنوات ولايمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

حالات عدم إستفاء من 60 سنة كاملة مع ذلك يستفيد من المعاش في حالة طلب الموظف:

1_ إذا أتم مدة عمل 32 سنة

2_ في حالة الموظف الذي يشتغل في ظروف شاقة بعد قضاء الفترة الدنيا

3_ في حالة الموظف المصاب بعجز كلي

4_ تستفيد المرأة العاملة بتخفيض يعادل سنة عن كل طفل وذلك في حدود 3 سنوات.

أما في حالة إستقاء سن التقاعد الأدنى(60) ولكنه لا يرغب في طلب التقاعد، فإنه يمكن مواصلة نشاطه في حدود 5 سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد إلا بعد إستقاء السنوات الخمس الإضافية.

_وفي حالة بلوغ السن 60 سنة ويرغب في طلب التقاعد ولكنه لم يكمل 15 سنة كحد أدنى للعمل، ففي هذه الحالة يمكن للموظف الإستفادة من سنوات التأمين في حدود 5 سنوات على الأكثر.

ويقدر الاعتماد بالتالي:

_ 5 سنوات على الأكثر إذا كان سن الموظف 60 سنة

_4 سنوات على الأكثر إذا كان سن الموظف 61 سنة

_ 3 سنوات على الأكثر إذا كان سن الموظف 62 سنة

_ سنتين على الأكثر إذا كان سن الموظف 63 سنة

_ سنة واحدة على الأكثر إذا كان سن الموظف 64 سنة

ثانيا: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

بما أن الجنسية شرط من الشروط تقلد الوظيفة ، فإنها كذلك في حالة فقدان الجنسية شرط من شروط إنهاء الوظيفة.

وتكون اما باسقاط الجنسية الاصلية اوسحب الدولة لجنسيتها لمن اكتسبها، عادة ماتلجأ الدولة لسحب أو اسقاط الجنسية لفعل جسيم ارتكبه الموظف كتجسس، إرهاب. إفتاء سر الدولة.

ثالثا: فقدان الحقوق المدنية

ويتمثل على سبيل المثال ، العزل والإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.

الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام.

رابعاً: الاستقالة

الاستقالة وهي إنهاء الوظيفة بالإرادة المنفردة للموظف بصفة دائمة. ويجب أن تتم بطلب مكتوب للرئيس المباشر للموظف.

خامساً: الوفاة

تنتهي الوظيفة العمومية بوفاة الموظف سواء كان الوفاة طبيعي أو الوفاة حكماً (بعد مرور مدة قانونية عن فقده، لا بد من صدور شهادة وفاة حكماً) وبالتالي تنتهي معه العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف بالمرفق العام.