

المحاضرة التاسعة

نهاية الوظيفة

العلاقة الوظيفية هي علاقة محددة تنتهي بتوفر إحدى الحالات المقررة قانونا، والتي حددتها المادة 216 من القانون رقم 06 - 03 وبتوافرها يجرد الموظف العمومي من صفته الوظيفية نظرا لانتهاء علاقته بالمرفق أو بالمؤسسة العمومية، وتتمثل هذه الحالات فيما يلي:

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

- فقدان الحقوق المدنية

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

- العزل

- التسريح

- الإحالة على التقاعد

- الوفاة

- أولا/ فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها:

تعتبر الجنسية أهم وأولى شروط التوظيف في الوظيفة العمومية، فمن لا يحمل الجنسية الجزائرية لا يمكنه التوظيف في مرفق عمومي جزائري، ويرتبط بقاء الموظف في وظيفته في تمتعه بالجنسية الجزائرية، وفقدانها يؤدي إلى انتهاء خدمته بقوة القانون ويكون ذلك في حالتين:

- إسقاط الجنسية الأصلية التي كان يتمتع بها منذ ولادته بسبب اكتسابه لجنسية أخرى وتخليه عن الجنسية الجزائرية طوعية.

- سحب الدولة الجزائرية جنسيتها لمن اكتسبها بعد ميلاده بسبب ارتكابه لفعل جسيم أو جناية كبيرة كالتجسس أو الإرهاب أو إفشاء سر من أسرار الدولة.....

ثانيا/ فقدان الحقوق المدنية:

وهي عقوبة تأتي بعد تعرض الموظف للسجن الذي يعتبر عقوبة سالبة للحرية فيفقد بعده حقوقه المدنية والتي من بينها:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف التي لها علاقة بالجريمة
- الحرمان من حق الانتخاب والترشح ومن حمل أي وسام
- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، التدريس، إدارة مدرسة أو العمل في أي مؤسسة من مؤسسات التعليم....

ويشترط في حرمان الشخص من هذه الحقوق أن يكون هناك حكم قضائي نهائي صادر عن جهة قضائية وطنية وينص صراحة عن الحرمان من الحقوق المدنية.

ثالثا/ الإستقالة المقبولة:

الاستقالة وهي إنهاء الوظيفة بالإرادة المنفردة للموظف بصفة دائمة. ويجب أن تتم بطلب مكتوب للرئيس المباشر للموظف يعلن فيه عن تخليه عن المنصب ويتم الرد عليها بالقبول في غضون شهرين بعد تقديم الموظف لطلب رسمي وفي حالة عدم الرد تمتد إلى شهرين آخرين وتعتبر نافذة بعد ذلك بشرط أن لا يتخلى الموظف عن وظيفته في هذه الفترة.

رابعا/ العزل:

فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم عن الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر مقبول ويثبت ذلك بقرار أو مقرر صادر عن سلطة التعيين. فبعد مرور يومين (48 ساعة) الأولى من الغياب دون مبرر ترسل السلطة المختصة للموظف الاذار الأول مع الاشعار بالاستلام، وفي حالة عدم استجابته له وعدم تقديمه لأي مبرر مقنع في مدة أقصاها خمسة (05) أيام يرسل إليه الاذار الثاني للالتحاق بمنصب عمله، وإذا لم يلتحق بمنصب عمله وعدم استجابته بعد انقضاء 15 يوما تباشر السلطة إجراءات العزل بسبب اهمال المنصب.

خامسا/ التسريح:

يقصد بالتسريح فصل الموظف عن وظيفته بسبب لا يعود إلى إهمال المنصب، وهذا بموجب قرار أو مقرر صادر عن سلطة التعيين، ويكون التسريح إما:

- لعقوبة تأديبية: إذ يعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، هذا نتيجة لارتكابه خطأ من أخطاء الدرجة الرابعة المذكور سابقا.

- لعدم الكفاءة المهنية: إذا انتهت فترة التربص بالترسيم بعد التقرير الإيجابي للجنة متساوية الأعضاء فيصبح الموظف دائماً وفي وضعية قانونية، أما إذا كان التقرير سلبى فإن فترة التربص تمدد لمرة أخرى وفي حالة التقرير السلبى يتم تسريحه لعدم كفاءته المهنية.

- لعدم الكفاءة البدنية والعقلية: التي تعتبر من شروط تقلد الوظيفة، ولهذا يجب على الموظف التمتع بالقدرة البدنية والصحية من أجل أداء مهامه، وفي حالة ما إذا كان هناك عارض صحي دائم بدني أو عقلي يحول دون تأدية مهامه ففي هذه الحالة يتم تسريحه.

سادساً/ الإحالة على التقاعد:

يعد التقاعد سبباً طبيعياً لنهاية الوظيفة وذلك بتوافر الشروط القانونية لذلك، وتتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء شرطين هما:

- 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.

وللعامل أن يختار إرادياً مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه في حدود 5 سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

وقد يستفيد الموظف من التقاعد قبل سن الستين في حالة المهن الشاقة أو الإصابة بعجز كلي، أو تحفيض السن بالنسبة للأم (سنة عن كل طفل في حدود ثلاث سنوات).

سابعاً/ الوفاة:

تنتهي الوظيفة العمومية بوفاة الموظف سواء كانت الوفاة طبيعية حقيقية أو الوفاة حكماً (والتي تقوم على أساس حكم قضائي صادر في حق الشخص المفقود الغائب الذي لا يعرف مكانه ولا تعرف حياته أو موته، فيحكم بموته في الحروب والحالات الاستثنائية بمرور 04 سنوات بعد البحث والتحري، ولابد من صدور شهادة وفاة في حقه) وبالتالي تنتهي معه العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف بالمرفق العام.

تتخذ سلطة التعيين قرار أو مقرر بشطب الموظف المتوفي ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة، وريع الحوادث في العمل إذا كانت الوفاة بسبب حادث خلال ممارسة وظيفته أو بمناسبة، فضلا عن المعاش التقاعدي (للزوجة أو الوالدين أو الأبناء القصر)، وفيما يخص منحة الوفاة يستفيد من هو ذوي حقوق الموظف المتوفي، حيث تقدر منحة الوفاة ب 12 مرة مبلغ آخر شهر في المنصب.