

المحور الخامس: حالات انتهاء العلاقة الوظيفية

مما لاشك فيه أن العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة ليست علاقة أبدية، بل هي مؤقتة، تنتهي بتوافر أحد الحالات القانونية المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي الحالات التي تضمنها الباب العاشر من الأمر 06-03 تحت عنوان "إنهاء الخدمة"، حيث عدت المادة 216 الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية حيث نصت على: "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."

وعليه سأطرق من خلال هذا المحور إلى التفصيل في الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة فيما يلي:

أولاً/ فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

تعرف 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، وبالتالي تنشأ رابطة اجتماعية تتجسد في قواعد خارجية تسمى الجنسية التي تفرض إجراءات في كيفية اكتسابها وماهي أثارها الفردية والجماعية وحالات فقدان الجنسية والتجريد منها وماهي الإجراءات الإدارية المتبعة فيها.⁽¹⁾

وعلى اعتبار أن الجنسية من الحقوق السياسية التي يتمتع بها مواطنو الدولة بصفة عامة، وموظفيها بصفة خاصة دون باقي ساكنيها من الأجانب، فإن معظم التشريعات الوظيفية تجمع على اعتبارها شرطاً من شروط تقلد الوظائف العمومية، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري حين وضع شرط الجنسية على رأس الشروط الواجب توافرها في المترشح للوظيفة العمومية في المادة 75 من الأمر 06-03، وبالتالي لا يمكن لمن لا يحمل الجنسية الجزائرية أن يوظف في مرفق عمومي. ويرجع السبب في اشتراط الدولة جنسيتها لمن يرغب في تولي وظيفة عمومية هو أولاً رغبتها في توفير فرص الشغل لمواطنيها عن طريق منعها على الأجانب حتى لا ينافسوا الأيدي العاملة الوطنية في أهم مصدر

⁽¹⁾ بلعاري 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.

للشغل والرزق، وثانيا حرصها على حماية أمنها، لأن الوظيفة العمومية متصلة اتصالا وثيقا بمصالح الأمن والمواطن وسلامته وأمنه.⁽¹⁾

بالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر 03-06 نستنتج أن شرط التمتع بالجنسية الجزائرية ليس شرطا لصلاحيية التعيين في الوظيفة العمومية فقط، بل هو شرط للاستمرار والبقاء فيها، حيث أن نص المادة ربط انتهاء خدمة الموظف العام بفقدانه الجنسية الجزائرية، لذا فإن فقدان الموظف العام للجنسية يؤدي بالضرورة إلى انتهاء خدمته بقوة القانون لانتهاء شرط أساسي وجوهري للبقاء فيها، ويتحقق ذلك إما نتيجة لإسقاط الجنسية الأصلية التي كان يتمتع بها منذ ولادته، وإما نتيجة لسحب الدولة جنسيتها لمن اكتسبها بعد ميلاده طبقا للنصوص المنظمة للجنسية. وفي كلتا الحالتين، حالة الجنسية الأصلية أو حالة الجنسية المكتسبة، فإن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها يؤدي حتما إلى قطع علاقة الموظف العام بالمرفق العام بصفة نهائية.⁽²⁾

هذا ولقد حدد الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 جانفي 2005 المتضمن قانون الجنسية، في المادة 18 الحالات التي تؤدي إلى فقدان الجنسية، والمادة 22 الحالات التي تؤدي إلى التجريد منها،⁽³⁾ وهو ما سأتناوله في الآتي:

1- فقدان الجنسية: حددت المادة 18 من الأمر 70-86 المتعلق بالجنسية المعدل والمتمم الحالات التي تؤدي إلى فقدان الجنسية وهي:

- الجزائري الذي اكتسب عن طوعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم رئاسي في التخلي عن الجنسية الجزائرية،

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

- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم رئاسي في التخلي عن الجنسية الجزائرية،

- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في حالة تنازله عنها خلال سنتين ابتداء من بلوغه سن الرشد.

يلاحظ على الحالات المنصوص عليها في المادة 18 أن فقدان الجنسية في الحالات الثلاث الأولى يخضع للسلطة التقديرية، بحيث تأذن السلطة التنفيذية بموجب مرسوم رئاسي بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، إلا في الحالة الأخيرة فليس هناك إشارة للإذن، ما يعني أن تخلي صاحب الطلب عن الجنسية الجزائرية لا يخضع للسلطة التقديرية للجهة المخولة قانونا بقبول التنازل عن الجنسية الجزائرية.⁽⁴⁾

(1) بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 201.

(2) المرجع نفسه، ص ص 201-202.

(3) الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 105، الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر 1970.

(4) بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 620.

يبدأ أثر فقدان الجنسية بالنسبة للحالات الثلاث الأولى ابتداء من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية، أما في الحالة الرابعة فيبدأ ابتداء من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من قبل المعني بالأمر والموجه إلى وزير العدل.⁽¹⁾

2- التجريد من الجنسية: نصت المادة 22 من الأمر 70-86 المعدل والمتمم بالأمر 05-01 على: "كل شخص اكتسب الجنسية يمكن أن يجرد منها:

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر،
 - إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 5 سنوات سجنا من أجل جنائية،
 - إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية،
- ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية،

ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس (5) سنوات اعتبار من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال".

يستنتج من هذا النص أن التجريد من الجنسية الجزائرية عقوبة لا تكون إلا إذا ارتكب الشخص جريمة من الجرائم المذكورة، كما أن هذه العقوبة تسلط على الشخص المرتكب للجرائم المنصوص عليها خلال عشر سنوات من اكتسابه للجنسية الجزائرية، وتسقط عقوبة التجريد من الجنسية بمرور خمس سنوات من تاريخ ارتكاب الأفعال المذكورة. كما أن التجريد من الجنسية يخص فقط الشخص المواطن المتجنس دون المواطن الأصلي الجنسية. ويفهم من النص القانوني أيضا أن التجريد من الجنسية يخضع لتقدير السلطة التنفيذية.⁽²⁾

ثانيا/ فقدان الحقوق المدنية:

لقد اعتبر المشرع الجزائري الوظيفة العمومية من سيادة الدولة، بحيث لا يتولاها إلا الأشخاص الذين يتمتعون بأخلاق حسنة، وأن لا يكونوا قد عوقبوا مجرماتهم من فقدان حقوقهم المدنية، لأنه من شروط تولي الوظيفة العمومية كما سبق القول أن يكون المترشح لها متمتعاً بحقوقه المدنية، والحرمان من الحقوق المدنية لا ينطبق على المترشح للوظيفة فقط، بل هو شرطا للاستمرار فيها، فإذا عوقب الموظف العام مجرماته من حقوقه المدنية، فبالضرورة سيؤدي ذلك إلى إنهاء خدمته في المرفق العام.⁽³⁾

إن فقدان الحقوق المدنية يعتبر وفق قانون العقوبات عقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية الموقعة على الجاني بسبب ارتكابه لجنائية أو جنحة. ففي حالة الحكم بعقوبة جنائية نصت المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات المعدل والمتمم

(1) أنظر المادة 20 من الأمر 70-86.

(2) بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 621.

(3) بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 202.

فإنه يجب على القاضي 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،
- الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح أو حمل وسام،
- عدم الأهلية لأن يكون مساعدا مخلفا، أو خبيرا، أو شاهدا على أي عقد، أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال،
- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا،
- عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيدا،
- سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.

أما في حالة القضاء في جنحة فإنه يجوز للقاضي حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات، وفي الحالات التي يحددها القانون أن يقضي بحرمان المحكوم عليه من ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 أعلاه، وذلك لمدة لا تزيد عن 5 سنوات، ابتداء من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

هذا ويشترط في الحكم القاضي بالحرمان من الحقوق المدنية عدة شروط تتمثل في:

- أ- أن يكون الحكم قضائيا: يجب أن يكون الحكم الصادر على الموظف المتهم قضائيا، بمعنى صادر عن جهة قضائية مختصة سواء كانت هذه محكمة عادية أو عسكرية معترف لأحكامها بالطبيعة القضائية.
- ب- أن يكون الحكم نهائيا: يعد الحكم نهائيا أو حائزا لقوة الشيء المقضي فيه إذا كان لا يقبل الطعن فيه بالمعارضة أو الاستئناف، ويكون ذلك إما لطبيعته، أو لاستنفاذه جميع طرق الطعن.
- ج- أن يكون الحكم صادر عن جهة قضائية وطنية: يستند هذا الشرط على مبدأ إقليمية القوانين الجنائية الذي مفاده قصر أثر الحكم الجنائي على الدولة التي صدر فيها، إلا أن الحكم القضائي الأجنبي قد يطبق إذا نص القانون على ذلك صراحة، أو وجدت اتفاقية بين الدولتين تعطيه القوة التنفيذية، وقد يكون للحكم القضائي الأجنبي أثر في وضعية المحكوم عليه في الجزائر من ذلك ما نصت عليه المادة 312 من قانون العقوبات، التي بموجبها إذا صدر الحكم من جهة قضائية أجنبية في جريمة الإجهاض، وأصبح الحكم نهائيا تقضي محكمة محل إقامة المحكوم عليه بموجب المادة 311 بقوة القانون بالمنع من ممارسة أية مهنة أو أداء عمل بأية صفة كانت في العيادات أو دور الولادة أو في أي مؤسسة عمومية أو خاصة تستقبل عادة النساء في حالة حمل حقيقي ظاهر أو مفترض، وذلك بأجر أو بدون أجر.
- د- أن يكون الحكم الصادر يتضمن صراحة الحرمان من الحقوق المدنية: إن الحرمان من الحقوق المدنية عقوبة تكميلية يحكم بها القاضي في الجناح على سبيل الاختيار، أما في الجنايات فالحكم بها وجوبي، وعليه حتى يكون الحكم القضائي الصادر يفضي إلى نهاية العلاقة الوظيفية، يجب أن ينص صراحة على حرمان الموظف المحكوم عليه

من الحقوق المدنية، وبالتحديد العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف العمومية التي لها علاقة بالجريمة وفق ما نصت عليه المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات.⁽¹⁾

ثالثا/ الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر عالميا حظر جبر الموظف العام على الاستمرار في العمل رغم تعبيره عن إرادته في التخلي عن الوظيفة، من هنا جاء حق الاستقالة، فالموظف العام الذي اختار في يوم ما أن يربط العلاقة مع جهة إدارية وقدم ملف بهذا الخصوص، واجتاز مسابقة، قد يغير موقفه في يوم آخر فيعبر عن إرادته في الانقطاع عن الوظيفة بصفة نهائية.⁽²⁾

1- تعريف الاستقالة: عرّف الفقه الاستقالة بأنها "تصرف من جانب واحد، هو الموظف، يستوجب الشرط الموقوف وهو موافقة الإدارة". كما تعرف بأنها: "طلب خطي صريح يتقدم به الموظف إلى الإدارة طالبا إنهاء خدماته، ولا ينتج هذا الطلب أثره القانوني إلا بموافقة الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف".⁽³⁾

فالاستقالة تعتبر عملية إرادية من قبل الموظف العام يبدي من خلالها رغبته في تقديم استقالته وترك العمل نهائيا قبل بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد.⁽⁴⁾

هذا ولقد اعتبر المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 03-06 الاستقالة أحد الأسباب المؤدية إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة، أكثر من ذلك اعتبرها المشرع حق من الحقوق المعترف بها للموظف عندما نص في المادة 217 من الأمر 03-06 على: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

2- شروط الاستقالة: أخضع الأمر 03-06 الإستقالة للعديد من الشروط المتمثلة في:

أ- أن تكون الاستقالة بموجب طلب مكتوب يتم التعبير فيه صراحة عن قطع العلاقة الوظيفية: عبرت عن هذا الشرط المادة 218 من الأمر 03-06 عندما نصت على: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

يفهم من نص هذه المادة بمفهوم المخالفة أن 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.⁽⁵⁾

(1) بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 624-625.

(2) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 165.

(3) بلعراي كريم ونعيمي توفيق، مرجع سابق، ص 199.

(4) بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 203.

(5) بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 637.

أيضا فبموجب هذا النص يجب أن يتضمن موضوع طلب الاستقالة التعبير الصريح والواضح عن رغبة الموظف العام في إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي، وعليه إذا كان تعبير الموظف العام غير صريح أو غير واضح فلا يعد بطلب الاستقالة. أكثر من ذلك بما أن المادة 218 اشترطت أن تكون الاستقالة بالإرادة الصريحة، فإن مقتضى ذلك أن تكون إرادته حرة خالية من أي عيب من عيوب الإرادة، فتعتبر الاستقالة هذه العيوب غير صحيحة، لأنها صادرة عن إرادة غير مدركة للنتائج التي تترتب عنها.⁽¹⁾

ب- توجيه طلب الاستقالة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين: في هذا الخصوص نصت المادة 219 من الأمر 03-06 على: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري...".

يفهم من نص هذه المادة أن الموظف يرسل طلبه المتضمن الاستقالة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي هي مختصة بالفصل في قبول أو رفض طلب الاستقالة محترما في ذلك السلم الإداري.

ج- استمرار الموظف العام في أداء مهامه لحين صدور قرار السلطة التي لها صلاحية التعيين: هذا الشرط نصت عليه المادة 219 من الأمر 03-06 عندما نصت على: "...ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة".

فبمقتضى نص هذه المادة يجب على الموظف الالتزام بأداء جميع الواجبات والالتزامات المرتبطة بمنصب عمله لحين صدور قرار الفصل في طلب الاستقالة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وأن تقديمه لطلب الاستقالة لا يخوله الحق في التوقف عن أداء واجباته، وذلك حفاظا على استمرارية عمل المرفق العام بانتظام واضطراد.

3- آثار الاستقالة: لقد سبق القول أن العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة المستخدمة هي علاقة تنظيمية وليست علاقة عقدية، وبالتالي فإن هذه العلاقة تحتم على الموظف العام البقاء في وظيفته إلى حين فصل إدارته في موضوع الاستقالة المقدمة من قبله حفاظا على حسن سير المرفق العام، وبالتالي فإن الاستقالة المقبولة قانونا تنتج آثارا قانونية في حق الموظف العام والمرفق العام.⁽²⁾

تنص المادة 220 من الأمر 03-06 على: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنه يمكن السلطة التي لصلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة. وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية."

طبقا لنص هذه المادة فإن الاستقالة لا تعتبر نافذة إلا من تاريخ قبولها صراحة من السلطة التي لها صلاحية التعيين، هذه الأخيرة يتعين عليها دراسة طلب الاستقالة، واتخاذ قرار بشأنه في غضون مدة أقصاها شهرين ابتداء من

(1) بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 637-638.

(2) المرجع نفسه، ص 206.

- تاريخ إيداع الطلب. وفي حالة الضرورة القصوى فإن المشرع أعطى للسلطة التي لها صلاحية التعيين إمكانية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة شهرين آخرين يبدأ احتسابها من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وبانقضاء الأجلين الأول والثاني تصبح الاستقالة فعلية، سواء قبلتها الإدارة أم سكتت عنها. ومن الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة نذكر:
- أنها تعتبر نافذة وفعلية وغير قابلة للرجوع فيها من تاريخ قبولها.
 - انقطاع علاقة الموظف العام بوظيفته.
 - أن تكون الاستقالة بقرار إداري صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.
 - إعفاء الموظف العام من كافة الالتزامات الوظيفية الملقاة على عاتقه.
 - تصبح الوظيفة شاغرة، ومن ثم يجوز للإدارة إعادة شغلها.⁽¹⁾

رابعاً/ العزل

- من بين الحالات القانونية التي تضمنتها المادة 216 من الأمر 06-03 التي تؤدي إلى انتهاء الخدمة العزل، الذي سبق النص عليه في المادة 184، وتم التفصيل في أحكامه في المرسوم التنفيذي 17-321.
- فمن خلال هذه النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري قد اعتبر الموظف العام الذي ينقطع عن عمله لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول مهماً لمنصبه الوظيفي بحكم القانون، متخلياً عنه قاطعاً بذلك العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة. ويقصد بالانقطاع الذي يؤدي إلى انتهاء الخدمة، الانقطاع الكامل عن العمل، والذي يتمثل في عدم الحضور أصلاً إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية، مما يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام وإن كان ذلك لا يحول دون مساءلته تأديبياً.⁽²⁾
- وعليه يقصد بالعزل فصل الموظف نهائياً وبشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 يوماً متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.⁽³⁾
- وحتى يعتبر العزل سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة فإن ذلك يخضع للعديد من الشروط القانونية التي نصت عليها كل من المادة 184 من الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-321 والمتمثلة في:
- أ- غياب الموظف عن العمل:** لا يطبق العزل إلا إذا تغيب الموظف العام عن العمل، 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.⁽⁴⁾

(1) بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 207.

(2) السعيد سحارة وسعيدة عموري، "الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة سعيدي، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، ص 28.

(3) بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 640.

(4) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 335.

ب- أن يكون غياب الموظف العام عن العمل لمدة 15 يوم متتالية: أي أن يكون غياب الموظف العام عن العمل لمدة 15 يوم متصلة، 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 عطله 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 لإحالاته على إحدى الوضعيات القانونية الأساسية سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب عليه طلب تجديدها، فإن لم يفعل، اعتبر متخلياً عن منصبه. وتجدر الإشارة إلى أنه إذا صادف اليوم الموالي لانقضاء مدة غيابه المبرر عن ممارسة النشاط الوظيفي يوم عطلة رسمية، احتسب الغياب من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة.⁽¹⁾

ج- ألا يكون للموظف العام المتغيب عذراً مقبولاً: حتى يمكن اعتبار الموظف العام المتغيب لمدة 15 يوم متتالية في وضعية إهمال المنصب، هو أن يكون غيابه غير مبرر، ففي حالة ما إذا كان غياب الموظف العام لمبرر مقبول، فلا يجوز للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ في حقه قرار العزل.

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 قانوناً، 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.
- د- إعذار الموظف المتغيب: من بين أهم الشروط الواجب توافرها في إجراء العزل هو إعذار الموظف المتغيب، الذي يعتبر بمثابة ضمان هامة للموظف المتخلي عن منصب عمله في مواجهة السلطة التي لها صلاحية التعيين. بالإضافة إلى الشروط الواجب توافرها في العزل، فقد أخضع المرسوم التنفيذي 17-321 العزل إلى العديد من الإجراءات القانونية السابق الإشارة إليها في المحور المتعلق بالنظام التأديبي.

خامساً/ التسريح

هو وسيلة استثنائية غير تأديبية من وسائل انتهاء العلاقة الوظيفية التي تربط المرفق العام بموظفيه. والأصل أن تسريح الموظفين العموميين يكون بالطريق التأديبي ولا يجوز بغيره، إلا في الأحوال التي حددها المشرع وفي إطار مصلحة الدولة، ويعتبر هذا الأسلوب في قطع العلاقة الوظيفية من الوسائل التي تتمتع بها الإدارة وتطبقها، وتلجأ إليها في حالات معينة.⁽²⁾ على أساس ذلك يتخذ التسريح وجهين، وجه غير تأديبي، وآخر تأديبي وهو ما سوف أتناوله بالتفصيل في الآتي:

(1) السعيد سحارة وسعيدة لعموري، مرجع سابق، ص 29.

(2) بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 210.

1- التسريح غير التأديبي: تلجأ الإدارة المستخدمة إلى تسريح الموظف العام في حالات معينة، تتمثل في عدم الكفاءة المهنية للموظف العام، عدم كفاءة الموظف العام من الناحية البدنية والعقلية، حالة عدم الثقة أو لضرورة المصلحة أو ما يسمى بالتسريح التقديري، وهي الحالات التي سأتناولها في الآتي:

أ- التسريح لعدم الكفاءة المهنية: أشارت إلى هذه الحالة من التسريح المادة 85 من الأمر 03-06 عندما نصت على: " بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته،

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط،

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض".

من خلال نص هذه المادة يتضح لنا أن التسريح المشار إليه 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 تكييفه مع متطلبات الوظيفة، فكان من الضروري الاستغناء عنه بنهاية مدة التربص بقرار غير تأديبي الذي يسمى بالتسريح.⁽¹⁾

كما يمكن تسريح الموظف بعد الترسيم لعدم كفاءته المهنية طبقاً للمرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، بموجب مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبعد مراعاة الكيفيات المقررة بموجب الإجراءات التأديبية.⁽²⁾ على أن الموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته بإحدى الطرق الآتية:

* **إحالة على التقاعد:** هذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم 66-148 التي نصت على: "يقبل إثبات حقوق الموظف في التقاعد إذا أقرت عدم كفاءته المهنية شريطة أن تتوفر فيه شروط الأقدمية المقررة بموجب التشريع المتعلق بالمعاش".

* **الشطب من سلكه الأصلي وتوظيفه مباشرة في سلك أدنى:** هذا ما ذهبت إليه المادة 3 من المرسوم 66-148 عندما نصت على: " إن لم تتوفر في المعني بالأمر شروط الأقدمية المطلوبة لقبول تقاعده يمكن حينئذ الشطب عليه من سلكه الأصلي وتوظيفه مباشرة في سلك أدنى بقطع النظر عن جميع الأحكام المخالفة للقانون الخاص بالسلك الجديد ويوضع في درجة تتضمن رقماً استدلالياً يساوي الذي كان حائزاً عليه في سلكه الأصلي أو أقل منه مباشرة".

(1) بلعاري عبد الكريم و نعيم توفيق، مرجع سابق، ص 202.

(2) 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.

* تسريحه في حالة استحالة إعادة توظيفه في سلك أدنى: في هذا الخصوص نصت المادة 4 من المرسوم 66-148 على: "إذا تأكدت استحالة إعادة توظيف الموظف في سلك أسفل فإن المعني يسرح بمقرر من السلطة التي لها حق التعيين".

ب- **التسريح لعدم الكفاءة البدنية والعقلية:** من بين الشروط الواجب توافرها في المترشح للوظيفة العمومية حسب نص المادة 75 من الأمر 06-03 شرط القدرة البدنية والذهنية، وهذا الشرط ليس مقرراً فقط لدخول الوظيفة العمومية، بل هو أيضاً شرط للاستمرار فيها، فإذا انقضى هذا الشرط يتعين على الإدارة العمومية بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجنة الطبية المختصة إصدار قرار إداري تسرح بموجبه الموظف العام لعدم الكفاءة البدنية أو العقلية. ويعتبر الموظف العام في حكم المسرح إذا أصيب بمرض طويل الأمد، أو بحادث أو بأمراض عقلية، أي بإعاقة ذهنية أو بدنية تؤكد لها اللجنة الطبية المختصة لدى الضمان الاجتماعي.⁽¹⁾

ج- **التسريح التقديري:** يتعلق التسريح التقديري بشاغلي الوظائف العليا التي يتم التعيين فيها من قبل رئيس الجمهورية أو الوزير الأول، وهي الوظائف المنصوص عليها في المواد من 10 إلى 18 من الأمر 06-03، والتي نظمها المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم. فبالعودة إلى المادة 27 من هذا المرسوم يتم إنهاء مهام شاغلي الوظائف العليا في الدولة وفق حالتين هما:

* بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

* بطلب من المعني.

بعد إنهاء المهام تسوى الوضعية القانونية لشاغل الوظيفة العليا الذي أنهت مهامه بمبادرة من السلطة العليا حسب الشروط الآتية:

- يحتفظ المعني المدعو إلى شغل وظيفة عليا بالراتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها حتى يصدر تعيين آخر ولمدة لا تتجاوز سنة واحدة.

- يوضع العامل الذي يمارس وظيفة عليا المقبول للإحالة على التقاعد فوراً في هذه الوضعية. ويجب أن يتم تكوين ملف التقاعد من قبل آخر مؤسسة للمعني في أجل أقصاه 6 أشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام، وفي انتظار إنهاء عمليات التصفية تدفع هيئة التقاعد المعنية تسبقاً شهرياً للمعني من معاشه يساوي 50% من مبلغ آخر راتب تقاضاه. وتقوم هيئة التقاعد فور تصفية المعاش بالتسوية المحاسبية النهائية.

- في حالة إنهاء مهام المعني بسبب خطأ ارتكبه يعاد إدماجه في رتبته الأصلية.⁽²⁾

(1) بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 211.

(2) أنظر المادة 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.

2- التسريح التأديبي: يتخذ التسريح وجه تأديبي، حيث يعتبر عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة حسب نص المادة 163 من الأمر 03-06 تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة، في حالة ارتكاب الموظف العام لأحد الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 03-06. فإذا ثبت أن الموظف العام قد ارتكب أحد هذه الأفعال تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين وفقاً لنص المادة 2/165 من الأمر 03-06 باتخاذ العقوبة التأديبية في حقه (التسريح) بموجب قرار مبرر بعد حصولها على الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي.

تجدر الإشارة إلى الموظف العام الذي تعرض إلى عقوبة التسريح، يمنع عليه حسب نص المادة 185 أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

سادساً/ الإحالة على التقاعد

التقاعد هو نهاية طبيعية للحياة الوظيفية للموظف العام، والتشريعات الوظيفية في العالم متفقة على ضرورة تحديد سن معينة لهذه الحياة الوظيفية يتقاعد ببلوغها الموظف العام، وهذا تحقيقاً للمصلحة العامة عن طريق توظيف أشخاص آخرين في الإدارة، كما يمكنها من ضبط سياستها الوظيفية وضبط المناصب المالية والإدارية في مخططات تسيير الموارد البشرية لكل سنة، بمعرفتها المغادرين قصد الإعداد لاستخلافهم، وتحقيقاً أيضاً لمصلحة الموظف العام الذي أصبح لا يستطيع بذل المزيد من الجهد والعطاء. وإذا كانت التشريعات الوظيفية متفقة على ضرورة تحديد سن معينة للتقاعد، فإنها مختلفة في تحديد هذه السن. والإحالة على التقاعد هو تصرف يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون ببلوغه سن معينة، وتتم إما بصفة تلقائية من جانب الإدارة، أو بناء على طلب الموظف العام متى أمضى في الخدمة مدة محددة وبلغ سن معينة.⁽¹⁾

1- حالات الإحالة على التقاعد: هناك العديد من الحالات القانونية المؤدية إلى الإحالة على التقاعد وهي:

أ- الإحالة على التقاعد عند بلوغ السن القانوني: تعتبر هذه الحالة من التقاعد الحالة الطبيعية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام بالإدارة المستخدمة، حيث نصت المادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد على أن استفادة العامل من معاش التقاعد متوقفة على استيفاء الشرطين التاليين:

- بلوغ 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجل، و55 سنة بالنسبة للمرأة.
- قضاء 15 سنة على العمل في الأقل.

لكن هناك بعض الفئات التي تستفيد من تخفيض في شرط السن وهي:

- الموظفين الذين يعملون في مناصب عمل تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر.
- استفادة الموظفين التي تتكفل بتربية ولد واحد أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد، وذلك في حدود 3 سنوات.

⁽¹⁾ بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص ص 212-213.

- إعفاء الموظف المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل من شرط السن، بشرط إثبات 20 سنة عمل.
 - استفادة المجاهدين من تخفيض 5 سنوات، وتخفيض السن ومدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني بسنة عن كل قسط نسبة 10 % من العجز، بحسب بمثابة 6 أشهر.⁽¹⁾

ب- التقاعد دون شرط السن: تم النص على هذه الحالة من التقاعد بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، وذلك نتيجة للأزمة الاقتصادية التي شهدتها الجزائر في تسعينيات القرن الماضي، حيث يمكن للعامل الأجير بناء على طلبه الاستفادة من معاش التقاعد دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان قد أتم بالفعل مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل.

ج- التقاعد النسبي: يمكن للعامل الأجير ابتداء من بلوغه سن 50 سنة، والذي أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل أن يطلب الاستفادة من التقاعد النسبي، وتقلص سن العمل ومدته ب 5 سنوات بالنسبة للنساء العاملات.⁽²⁾

د- التقاعد المسبق: تم تكريس هذه الحالة من التقاعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يطبق هذا المرسوم على موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررهما الحكومة.⁽³⁾

وحتى يستفيد الموظفين العموميين المعنيين بهذا المرسوم من الإحالة على التقاعد المسبق يجب توفر الشروط الآتية:

- بلوغ سن 50 سنة على الأقل إذا كانوا ذكورا، و 45 سنة على الأقل إذا كن إناثا.
- أن يجمعوا عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل، وأن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل، منها 3 سنوات السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت وتحوّل الحق في التقاعد المسبق.
- أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، المؤشر عليها قانونا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- موافقة اللجنة المختصة الموضوعة تحت وصاية السلطة المكلفة بالتوظيف العمومي والتي تضم ممثلي عن المؤسسة أو الإدارة المعنية، ووزاري العمل والمالية.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ أنظر المواد 7-8-9 و 21 من القانون 83-12

⁽²⁾ أنظر المادة 2/2 من الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 38، الصادرة بتاريخ 4 جوان 1997.

⁽³⁾ أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

⁽⁴⁾ أنظر المواد 4-5-6 من المرسوم التنفيذي 98-317.

تجدر الإشارة إلى أنه أمام العجز المستمر للصندوق الوطني للتقاعد أدخل المشرع الجزائري تعديلا على القانون 83-12 بموجب القانون 16-15 الذي جاء بعدد الإجراءات الجديدة المتمثلة أساسا في إلغاء كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.⁽¹⁾

2- إجراءات الإحالة على التقاعد: تخضع إحالة الموظف العام على التقاعد للعديد من الإجراءات القانونية المتمثلة في:

أ- تقديم طلب أو اتخاذ قرار الإحالة على التقاعد: تتطلب الإحالة على التقاعد تقديم الموظف العام طلبا إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، يفصح فيه عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية بالإحالة على التقاعد. ويمكن للإدارة أن تتخذ قرار إحالة الموظف العام إلى التقاعد العادي إذا بلغ سن 60 سنة، واستوفى شرط مدة العمل المقدر ب 15 سنة، وإذا لم يستوفى هذه المدة يجب عليها اعتماد سنوات التأمين في حدود 5 سنوات.

ب- إيداع ملف التقاعد لدى الصندوق للتقاعد: بعد صدور قرار إحالة الموظف العام للتقاعد بناء على طلبه أو بمبادرة من الإدارة، يبلغ الموظف العام لتحضير ملف تقاعده، ويودع ملفه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، والتي تقوم بدورها بإحالاته إلى الصندوق الوطني للتقاعد لدراسته، وتقدير مبلغ معاش التقاعد.

ج- تصفية معاش التقاعد: يقوم الصندوق الوطني للتقاعد بتصفية معاش التقاعد طبقا للقواعد القانونية الواردة في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

د- دفع الحصة الأولى من المعاش قبل الإقرار النهائي للإحالة على التقاعد: يشكل هذا الإجراء ضمانا أساسية للموظف العام المحال على التقاعد، حيث لا يمكن طبقا للمادة 10 من القانون 83-12 للمؤسسة أو الإدارة العمومية تجسيد إحالاته على التقاعد ما لم يتم منحه الحصة الأولى من المعاش.⁽²⁾

3- كيفية حساب معاش التقاعد: يتم حساب معاش التقاعد على أساس ثلاث عناصر هي:

- **نسبة اعتماد سنوات التأمين:** يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة معتمدة بنسبة 2،5% من الأجر الشهري.
- **الأجر المرجعي:** يساوي الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش إما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس الثلاث سنوات، حيث يبلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هذا الأجر أحسن نفعا له.
- **مدة التأمين:** أي عدد سنوات الخدمة.⁽³⁾

⁽¹⁾ القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

⁽²⁾ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 632.

⁽³⁾ أنظر المادتين 12-13 من القانون 83-12.

سابعاً/ الوفاة

تتحقق الوفاة طبياً بتوقف خلايا المخ عن العمل، أما الوفاة شرعاً فتتحقق بمفارقة الروح للجسد، وبالتالي توقف جميع أجهزة الجسم عن العمل. والوفاة قد تكون حقيقية فعلية وهي الأصل، وقد تكون حكمية، وفي هذه الحالة لا بد من إثباتها بوفاة المفقود الذي لا يعرف مكانه ولا يعلم عنه شيئاً أهو حي أم ميت؟ وبعد مرور مدة قانونية محددة من فقده. ومتى تحققت إحدى الحالتين اعتبر الموظف العام ميتاً، وبالتالي انتهت خدمته، وانتهت معها العلاقة الوظيفية، لأن الوظيفة العمومية لا يجوز توريثها.⁽¹⁾

على أساس ما تقدم اعتبر المشرع الجزائري في نص المادة 216 من الأمر 06-03 الوفاة حالة من حالات انتهاء الخدمة دون تدخل من الإدارة ولا الموظف العام. والتي لا يترتب عليها أي التزامات قانونية للإدارة إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة، حيث تنص في هذا الخصوص المادة 47 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على: "يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى، المعرفين في المادة 67 أدناه منحة الوفاة". وكذا المادة 52 من القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية التي نصت على: "إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية".⁽²⁾

وهم حسب المادة 67 من القانون 83-11:

- زوج المؤمن له،
 - الأولاد المكفولين كما هم محددون في التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي والذي يقل عمرهم عن 18 سنة، كما يعتبر أيضاً من الأولاد المكفولين الأولاد الذين يقل سنهم عن 21 سنة وأبهم بشأهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجراً يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأولاد الذين يقل سنهم عن 21 سنة وما زالوا يواصلون الدراسة، البنات دون دخل أي كان عمرهم، الأولاد أيا كان عمرهم الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن،
 - أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.
- وتقدر قيمة منحة الوفاة طبقاً لنص المادة 48 من القانون رقم 83-11 بإثني عشر مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب. إضافة إلى ذلك يستفيد ذوي الحقوق من معاش منقول طبقاً للمادة 30 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد. وكذا من الخدمات الاجتماعية طبقاً للمادة 4 من المرسوم رقم 82-179 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها.

(1) بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 217.

(2) القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.