

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الجريدة الرسمية للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مفتيسية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

معلومات حول الوظيفة العمومية



إنهاء الخدمة

الاستقالة - التقاعد - الوفاة

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفون العموميون على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية

العدد العاشر



من أعداد: رئيس مفتيسية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

جوان 2015

لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منع المعاش للموظف (ة). حيث انه لا يمكن التراجع عن التقاعد في حالة ما إذا تم توقيف رواتبهم والتکفل بهم من طرف الصندوق الوطني للتقاعد

يتربى على قبول الإحالة على التقاعد مجموعة من الآثار، نعددها في الآتي:

- ❖ القطع النهائي للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة. وبالتالي فقدان صفة الموظف العام.
- ❖ أن قبول الإحالة على التقاعد يعد أمرا لا رجوع فيه.
- ❖ ويستفيد الموظف من معاش شهرى.

رابعا : الوفاة

وهي أحد حالات إنهاء خدمة الموظف الخارجة عن إرادة كل من الموظف أو الإدارة . حيث أن المشرع الجزائري لم يسب في معالجة هذا الموضوع الذي يحتاج نوع من التوضيح سوف تبينه في الآتي:

أولا : إجراءات الشطب بسبب الوفاة.

كي يتم شطب الموظف بسبب الوفاة ينبغي احترام مجموعة من الإجراءات ، نذكرها في الآتي:

- ❖ تبليغ المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة بواسطة ذوي حقوق الموظف المتوفى بنسخة عن مستخرج شهادة الوفاة سواء كانت وفاة طبيعية أو حكمية.
- ❖ إعداد مشروع قرار أو مقرر الشطب بسبب الوفاة والتأشير عليه وامضائه . مع تبليغ ذوي حقوق المتوفى بنسخة منه.

ثانيا : آثار الشطب بسبب الوفاة.

يتم شطب اسم الموظف المتوفى من القائمة الاسمية للموظفين التابعين للمؤسسة أو الإدارة العمومية بناء على مقرر الشطب بسبب الوفاة الذي يتخذ استنادا إلى مستخرج شهادة الوفاة الذي يسري مفعوله ابتداء من تاريخ الوفاة.

يتربى على شطب الموظف بسبب الوفاة مجموعة من الآثار نعددها في الآتي:

- ❖ القطع النهائي للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف العام.
- ❖ استفادة ذوي حقوق الموظف المتوفى من رأس مال الوفاة ومعاش التقاعد وفقا للتنظيم المعمول به.

1- الإحالة على التقاعد بناء على طلب الموظف (ة) :
 وهي حالات الإحالة على التقاعد التي يتم من خلالها إحالة الموظف (ة) على التقاعد بناء على طلبه (١) ، والتي يمكن أن تعدد إجراءاتها في الآتي:

❖ تقديم طلب كتابي مؤرخ وممضى من الموظف (ة) مرفقا بالوثائق الشخصية الالزمة ، يرسله إلى السلطة التي لها صلاحية التعين عن طريق المسؤول المباشر يعلن من خلاله عن رغبته الصريحة وإرادته المطلقة في الإحالة على التقاعد.

❖ يدرس طلب الموظف (ة) المعنى من قبل مصلحة المستخدمين ويتم إبداء الرأي بشأنه بالإيجاب أو بالرفض.

❖ في حالة قبول طلب الموظف (ة) يحال إلى مصالح الصندوق الوطني للتقاعد بغية الدراسة مرفقا بالوثائق المطلوبة من طرف هذا الأخير عند الاقتضاء.

2- الإحالة على التقاعد بقوة القانون:

وهي حالات الإحالة على التقاعد العادلة التي يتم من خلالها إحالة الموظف (ة) على التقاعد بقوة القانون ، والتي يمكن أن تعدد إجراءاتها في الآتي:

❖ إحصاء مصلحة المستخدمين عند بداية كل سنة مالية الموظفين أو الموظفات الذين سيبلغون سنة ستين (60) أو خمسة وستون (65) سنة كاملة خالة السنة المالية المعنية.

❖ يتم استدعاء الموظف (ة) الذي بلغ سن ستين (60) سنة كاملة ومطالبته بتقديم طلبه للإحالة على التقاعد وتقديم الوثائق الشخصية الالزمة.

في حالة تعيير الموظف عن رغبته في مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة سالفا ، في حدود خمس (05) سنوات يقدم طلب الإبقاء قيد النشاط أين لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالتها على التقاعد

رابعا : آثار الإحالة على التقاعد.

يتم قبول الإحالة على التقاعد من خلال التأشيرة بالموافقة على أصل الطلب المقدم من طرف الموظف (ة) الذي يحمل تأشيرة البريد الوارد للإدارة ويتم قبولها بشكل صريح ونهائي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعين بموجب قرار.

١- الإحالة على التقاعد بناء على طلب الموظف (ة) :

وهي حالات الإحالة على التقاعد التي يتم من خلالها إحالة الموظف (ة) على التقاعد بناء على طلبه (١) ، والتي يمكن ان نحصرها في الحالات الآتية:

- المرأة الوظيفة التي بلغت سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

بـ الموظف (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز ببطروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب . تحدد قائمة مناصب العمل والأعمال المناسبة لها ، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضائها في المناصب سالفة الذكر عن طريق التنظيم.

٢- الإحالة على التقاعد بقوة القانون:

وهي حالات الإحالة على التقاعد العادلة التي يتم من خلالها إحالة الموظف (ة) على التقاعد بقوة القانون ، والتي يمكن ان نحصرها في الحالات الآتية:

- بلوغ الموظف (ة) سن الستون (60) سنة كاملة. غير انه يمكن للموظف (ة) أن يختار إرادياً مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة سالفاً، في حدود خمس (05) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.
- بلوغ الموظف (ة) سن الخامسة والستون (65) سنة كاملة.

ثانياً : شروط الإحالة على التقاعد.

كي تتم إحالة الموظف (ة) على التقاعد ينبغي توفر مجموعة من الشروط، تذكرها في الآتي:

- ❖ بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل ، غير انه يمكن إحالة المرأة الوظيفة على التقاعد بطلب منها ، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

- ❖ قضاء خمسة عشر (15) سنة على الأقل في العمل. يتعين على الموظف (ة) للاستفادة من معاش التقاعد ، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدة من سبع سنوات ونصف السنة (7,5) ، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ثالثاً : إجراءات الإحالة على التقاعد.

كي تتم إحالة الموظف (ة) على التقاعد ينبغي احترام مجموعة من الإجراءات بالنسبة لكل نوع من أنواع الإحالة على التقاعد ، تذكرها في الآتي:

❖ انه يتبع على السلطة التي لها صلاحية التعيين وبصفة أولية اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة المودع لديها في أجل أقصاه (02) شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

❖ انه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة (02) شهرين أخرى ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول ، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة.

❖ انه وبعد انقضاء الآجال المشار إليها أعلاه التي قد تمتدى إلى (04) أشهر ، تصبح الاستقالة فعلية.

❖ انه لا يمكن رفض طلب الاستقالة بشكل مطلق هذا الإجراء الذي لا يتطابق مع الأحكام سالفة الذكر التي حددتها الأمر رقم ٥٦ - ٥٣ المؤرخ في ١٥ جويلية ٢٠٠٦ والتي لم يرد فيها ما يفيد الرفض المطلق ، بل نصت صراحة على التأجيل فقط.

ثالثاً : آثار قبول الاستقالة.

يتم قبول الاستقالة من خلال التأشيرة بالموافقة على أصل الطلب المقدم من طرف الموظف الذي يحمل تأشيرة البريد الوارد للإدارة . يتم تجسيد الاستقالة بموجب قرار أو مقرر يسري مفعوله ابتداء من تاريخ الموافقة على طلب الاستقالة الذي تحدده الإدارة في الآجال القانونية المحددة لذلك.

يتربى على قبول الاستقالة الآثار القانونية الآتية:

- ❖ القطع المنفرد والإرادي للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة. وبالتالي فقدان صفة الموظف العام.

- ❖ أن قبول الاستقالة يُعد أمراً لا رجوع فيه وبالتالي فإن إعادة الإدماج بعد الاستقالة غير ممكنة. ويمكن للموظف المعنى المشاركة من جديد في مختلف مسابقات التوظيف المطابقة للشهادة أو المؤهل الذي يحوزته دون أي قيد أو شرط.

ثانياً : التقاعد

يحكم التقاعد القانون رقم ٨٣ - ١٢ المؤرخ في ٠٢ يونيو ١٩٨٣ المتعلق بالتقاعد ، المعدل والمتمم ، وكذا جميع النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه.

أولاً : أنواع الإحالة على التقاعد.

ينقسم الإحالة على التقاعد إلى نوعين هما الإحالة على التقاعد بناء على طلب الموظف والإحالة على التقاعد بقوة القانون . هذه الأنواع التي تعددت في الآتي:

كثيراً ما يتساءل الموظفون العموميون حول بعض حالات إنهاء الخدمة التي قد تعرّض المسار المهني للموظفين العموميين ، والتي يترتب عنها فقدان صفة الموظف العام.

وعليه ، ونظراً لأهمية هذا الموضوع وارسائه لثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفون العموميون ، يشرفني أن أقدم لكم بهذه المطوية التي تتضمن توضيحات بخصوص بعض حالات إنهاء الخدمة المتعلقة منها بـ الاستقالة ، التقاعد والوفاة.

أولاً : الاستقالة

يحكم الاستقالة المواد ٢١٧ ، ٢١٨ ، ٢١٩ و ٢٢٠ من الأمر رقم ٥٦ - ٥٣ المؤرخ في ١٥ جويلية ٢٠٠٦ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أولاً : تعريف الاستقالة.

تعتبر الاستقالة حق من حقوق الموظف العام يمارسها وفقاً للتنظيم المعمول به ، حيث انه لا يمكن قبول الاستقالة إلا بعد تقديم الموظف المعنى لطلب كتابي مؤرخ وممضى من طرفه يعلن من خلاله عن رغبته الصريحة وإرادته المطلقة في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة بصفة نهائية.

ثانياً : إجراءات تقديم الاستقالة.

تعتبر الاستقالة حق من حقوق الموظف التي ينبغي أن لا تكون مقيدة بشرط أو بقيد بل يجب أن تكون صريحةً ومبشرة . غير انه ونظراً لضرورة المصلحة العامة وضماناً لسيرورة المرفق العام بانتظام وأضطرار ، قد ترد عليها بعض الشروط والإجراءات الشكلية ، التي تعددت في الآتي:

- ❖ ضرورة تقديم طلب مؤرخ ، مكتوب وممضى من طرف الموظف المعنى يرسله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق المسؤول المباشر يعبر فيه عن رغبته الصريحة وإرادته المطلقة في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة بصفة نهائية.

- ❖ انه يتبع على الموظف ضمان أداء واجباته الوظيفية المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن السلطة التي لها صلاحية التعيين بشأن طلبه بالإيجاب أو بالرفض.

وحكمه ذلك تكمن في ضمان سيرورة المرفق العام بانتظام وأضطرار . حيث انه لا يجوز للموظف المعنى وب مجرد إيداع طلب الاستقالة مغادرة مكان عمله إلى غاية البث النهائي في الطلب المقدم من طرفه في الآجال القانونية المحددة لذلك.