



الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية



الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي "دراسة مقارنة".

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

فرع: قانون عام

تحت إشراف الأستاذة:

عبديش ليلي

إعداد الطالبتان:

مولود صارة

موصلي فهيمة

اللجنة المناقشة:

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية.

الأستاذ رئيسا

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية.

الأستاذة عبديش ليلي مشرفة ومقررة

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية.

الأستاذ ممتحنا

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات و

أعاننا على إتمام هذا العمل.

نشني على من وقف معنا بتوجيهاتها وارشاداتها وغرس فينا بصيص الأمل والإرادة
الأستاذة المشرفة "عديش ليلي"، تقبلي منا كافة عبارات الاحترام والتقدير، جزاك الله خيرا
وسدد خطاك.

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جميع لجنة المناقشة الكرام.

دون نسيان كل من قدم لنا يد العون من بعيد أو من قريب ولو بكلمة طيبة.

إهداء

اهدي ثمرة جهدي الى اعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا من أوصى بهما الله سبحانه
وتعالى: "وبالوالدين إحساناً".

إلى ذات الصدر الحنون صاحبة الحبل السري الذي لا زال أثره باقيا إلى الآن، إلى من افتقد
دعواتها وحرارة تصفيقها فرحا بإنجازي في هذه اللحظة، "امي" التي أدعو الله أن ينير قبرها.
إلى الذي تكفل المشقة في تعليمي ولم يبخل علي بشيء إلى الذي احمل لقبه بكل فخر
واعتراز إلى اعز ما املك "أبي الغالي" أطال الله في عمره.

إلى التي لم تبخل على يوما بشيء زوجة أبي، والى من قاسموني مرارة العيش وحلاوتها
إخوتي وأخواتي، وأبناءهم من كبيرهم التوأمتان (سناء ولينة) إلى الكتكوتة الصغيرة (تسنيم).
إلى كل العائلة والأصدقاء اللذين لا يسعني ذكرهم جميعا، بالأخص صديقتي "لميس" التي
رافقتني في المشوار الدراسي.

إلى من قاسمتني في انجاز هذه المذكرة صارة.

موصلي فهيمة

اهداء

الى سعادة العائلة وبركتها زاده الله دهرا من العمر جدي الحبيب، الى روح جدتي النقية
الطاهرة رحمها الله وسكنها فسيح جناته.

الى زهرة فاقت كل الزهور ...إلى شمعة يشع منها النور ...إلى أزكى من العطور ...الى
المشعة قلبها بالبهجة والسرور... الى من أبصرت بها الطريق، واستمدت منها قوتي
واعترازي بذاتي، الى ينبوع الحب والحنان، الى حبييتي أمي أمد الله في عمرها وجزاها الله
خير الجزاء.

الى بؤبؤ العين الذي أحسن تربيته وتعليمي وكان مصدر فخر لي وكان بجانبني في كل
الأوقات، الى غالي ختم اسمي باسمه الى أعظم وأعز رجل في الكون، الى حبيبي أبي
حفظه الله وأطال في عمره.

الى أخ واخوتي الذين كانوا ولا زالوا سندي ومسندي في الحياة أدامهم الله تاجا فوق رأسي
ووقفهم وسدد خطاهم.

الى رفيقات وأنيسات الدرب صديقاتي الغاليات نور الهدى ونادية.

الى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل من بعيد أو من قريب.

الى من شاركتني في انجاز هذه المذكرة فهيمة.

لكم جميعا جزيل الشكر

مولود صارة

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية.

-ج. ر. ج. ج. د. ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

-ص: صفحة.

-ص. ص: من الصفحة الى الصفحة.

-د. س. ن: دون سنة نشر.

ثانياً: باللغة الفرنسية.

P : page.

P.p. : de la page a la page.

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية من بين أهم موضوعات القانون الإداري، وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين والأعوان الذين تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع والمتشعب¹. فالموظف العمومي هو الركيزة الأساسية لقيام الدولة، وبناء الجهاز الإداري فيها، فهم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها لتحقيق السياسة العامة وهم الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها، لذا تسعى الدولة لاختيار أفضل الموظفين والعمل على تكوينهم وتطويرهم بغرض السير الحسن للإدارة.

وعليه يعتبر موضوع الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي من المواضيع الأكثر أهمية وذلك لارتباطه بمساره المهني، إذ أن الأساس في العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، تتلخص في قيام الموظف بواجباته بصفة مستمرة وعلى الوجه المشروع، مقابل حصوله على حقوقه المقررة قانونا.

لكن من الجدير بالملاحظة ينبغي الإشارة إلى أنه ونتيجة للظروف غير متوقعة التي تصادف الموظف في حياته الشخصية التي قد تجعله غير قادر على أداء عمله بالشكل المطلوب، فإنه يمكن له طلب تعليق علاقته الوظيفية بالإدارة والدخول في حالة انقطاع مؤقت عن العمل لمتابعة ظروفه الشخصية التي يواجهها.

انطلاقا مما سلف وبعد العودة الى النظام القانوني المتعلق بالوظيفة العمومية، يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد أعطى اهتماما كبيرا لوضع قوانين واليات لحماية حقوق الموظف العمومي وضمان تلبية احتياجاته الخاصة، بما في ذلك ظروفه الشخصية والعائلية والمهنية، ويتم ذلك بتحقيق التوازن بين احترام حقوق الموظف ومتطلبات المؤسسة الإدارية التي يعمل بها.

¹ Essaid Taibe, Droit de la Fonction publique, Edition- distribution. Home, Alger, 2005, p41.

فالإحالة على الاستيداع وضعية من الوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن للموظف الاستفادة منها وفقا للقانون، ويكون ذلك متى توفرت الشروط القانونية المحددة في المادتين 146 و147 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، إذ تشمل هذه المواد على تحديد الحالات القانونية التي يمكن للموظف أن يكون فيها الموظف في وضعية مكفولة قانونيا، وذلك لتحقيق الشفافية والتأكد أن الوظيفة العمومية تتم وفقا للقانون والضوابط المنصوص عليها.

تعود الأسباب التي جعلتنا نختار دراسة موضوع الإحالة على الاستيداع الى ما يلي:

أ- أسباب ذاتية:

تكمن هذه الأسباب في ميولنا لمقياس الوظيفة العمومية عامة، ونظرا لأهمية هذه الوضعية في حياتنا العملية في المستقبل خاصة.

ب- أسباب موضوعية:

تكمن هذه الأسباب في القيمة العلمية لموضوع الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي، كذلك في ارتباطه بمساره المهني واستقراره الوظيفي.

بالرغم من الأهمية البالغة التي يكسيها موضوع الإحالة على الاستيداع إلا أنه وللأسف الشديد لم يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام والدراسة، إذ نجد أن أغلب المراجع تتناول هذا الموضوع كجزئية صغيرة ومن زاوية ضيقة، لهذا حاولنا قدر الإمكان الإلمام بكل جوانب الموضوع والتوسع فيه نظرا لما توفر لدينا من مراجع.

من الصعوبات والعراقيل التي اعترضتنا خلال دراستنا لهذا الموضوع قلة المراجع المتعلقة بهذه الوضعية، وان وجدت فنجدها باختصار شديد وبصفة موجزة.

² المادتين 146 و147 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

ومما سبق بيانه نستنتج أن موضوع الإحالة على الاستيداع يثير العديد من التساؤلات، سواء من جانب الموظف أو الإدارة، ما يقودنا الى طرح الإشكالية المحورية التالية:

ماهو النظام القانوني للاستيداع للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري والقوانين المقارنة؟

تقرض علينا وضعية الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي إتباع المنهج الوصفي، والذي يتجلى في وصفنا لهذه الوضعية من خلال الصور والشروط، وكذا الإجراءات وصولا الى الآثار والنهائية، وكذلك المنهج التحليلي، عن طريق تحليل المواد والنصوص القانونية إضافة الى المنهج المقارن أين قمنا بمقارنة الإحالة على الاستيداع في الأمر 03/06 بالقوانين الأخرى كالقانون المصري، التونسي، المغربي، الأردني والعراقي.

في إطار معالجة الإشكالية والتساؤلات المطروحة، قمنا بتقسيم الموضوع الى فصلين، عالجتنا في الشق الأول من الدراسة الإطار النظري لوضعية الإحالة على الاستيداع، أما الشق الثاني من الدراسة فخصصناه لتنظيم وضعية الإحالة على الاستيداع في التشريع الجزائري المقارن.

الفصل الأول:

الإطار النظري

للإحالة على

الاستيداع

الموظف العام يعتبر الجوهرة البشرية التي يعتمد عليها المرفق العام في تسييره واستمرار تقديم الخدمات، فمهاراته والدور الذي يلعبه في تلبية احتياجات الأفراد وتلبية متطلبات المجتمع، يساهمان في فعالية وكفاءة المؤسسات الحكومية وتحقيق الأهداف المشتركة لخدمة المواطنين، وبالتالي يجب تقدير دور الموظف العام وتوفير الدعم والتطوير المستمر له لضمان استمرارية تقديم الخدمات العامة بأعلى مستويات الجودة.

فإذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بواجباته بصفة مستمرة، فإنه يترتب عنه استفادة الموظف من حقوقه المقررة له قانوناً، لكن وخروجاً عن الوضع المعتاد بتوقيفه لهذه العلاقة التي تربطه بإدارته الأصلية بصفة مؤقتة¹، يحرم الموظف من هذه الحقوق، كالحق في الراتب، الحق في الترقية... الخ، غير أنه يحتفظ بالحقوق المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع، نتيجة لما قد يواجهه الموظف من ظروف تجعله مضطراً لإخلاء منصبه الوظيفي بشكل مؤقت، مما يتعين عليه إبلاغ إدارته بالأسباب التي يواجهها لإخلاء منصبه الوظيفي.

وفي هذا الصدد سنتناول في هذا الفصل إحدى أهم هذه الوضعيات الأساسية للموظف العمومي، ألا وهي وضعية الإحالة على الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية الجزائري والتي تعتبر أكثر الوضعيات انتشاراً، نتيجة لما تقدمها من تسهيلات للموظف العام لتمكنه من تحقيق احتياجاته الشخصية، الصحية وحتى العلمية.

عليه قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، حيث تطرقنا إلى مفهوم الإحالة على الاستيداع

(المبحث الأول)، ثم صور الإحالة على الاستيداع وشروطه (المبحث الثاني).

المبحث الأول

1- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الجسور للنشر، الجزائر، 2015، ص 145.

مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع

سنتناول بالدراسة في هذا المبحث إحدى أهم هذه الوضعيات الأساسية الاستثنائية للموظف العمومي، والتي تعتبر من أكثر الوضعيات انتشارا وذلك نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الإحالة على الاستيداع، إذ يمس بمصلحة الموظف من جهة، وكذا مصلحة الإدارة من جهة أخرى¹، مما ينتج عنها تعليق العلاقة الوظيفية وانقطاعها بصفة مؤقتة لمصلحة الموظف المرسم المثبت في منصب عمله².

هذا ما قام المشرع الجزائري بتنظيمه بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك من المادة 145 إلى المادة 153 منه، حيث تطرق لهذه الوضعية في نص المادة 145 من الأمر السالف الذكر والتي تنص على ما يلي: **تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع**³.

بناء على ذلك سنتطرق إلى المقصود بوضعية الإحالة على الاستيداع (المطلب الأول)، وتمييزها عن المفاهيم المجاورة لها (المطلب الثاني).

¹ بوطيخ فاتح، قارف حسان، الوضعيات القانونية للموظف في المسار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل، 2021، ص58.

² زراري أحلام، وردة مزوزي، الوضعيات الأساسية للموظف العمومي بين التشريع والاجتهاد القضائي الإداري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2020-2021، ص59.

³ المادة 145 من الأمر رقم 06-، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق.

المطلب الأول

المقصود بوضعية الإحالة على الاستيداع

الإحالة على الاستيداع هي قطع أو إيقاف علاقة الموظف بوظيفته بصفة مؤقتة، بمعنى أن يكون موظف مرسوم في منصبه خارج سلوكه الأصلي لمدة محددة قانونا ويبقى تابعا له ولا تسقط عنه صفة الموظف، إذ تعد من الوضعيات الأساسية التي تهم الموظفين العموميين المرسمين والتي نص عليها الأمر 03/06 والتي أحالت المادة 153 كليات تطبيق

الأحكام المتعلقة بهذه الوضعية إلى التنظيم، إلا أن هذه النصوص لم تصدر بعد والعمل جاري بالنصوص التنظيمية القديمة¹.

لما كان الاستيداع من الوضعيات القانونية للموظف الذي لم يحظى بدراسات كثيرة فإنه كان لزاما التطرق إلى عرض أهم التعاريف الفقهية (الفرع الأول)، والتعاريف القانونية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التعريف الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع

لقد تناول العديد من الفقهاء تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع، إلا أنها تختلف من فقيه إلى آخر وذلك بتقديم كل فقيه تعريف لهذه الوضعية بأسلوبه الخاص، إلا أنهم اتفقوا على فكرة واحدة ألا وهي أن الاستيداع يعني تعليق العلاقة الوظيفية مؤقتا، منه سنتطرق لأهم هذه التعاريف:

¹- جدو فاطمة الزهراء، العيداني ايمان، سكفاليسلطانة، النظام القانوني للوظيفة العمومية (وفقا للأمر 03/06 المتضمنا القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، دار بلقيس، الجزائر، 2019، ص 105.

أولاً: تعريف عاشور دمان ذبيح:

عرف وضعية الإحالة على الاستيداع كالآتي: 'الإحالة على الاستيداع هي توقيف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقاً لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبولها بينى على الطلب المؤسس"¹.

من نص المادة نستنتج أن: الإحالة على الاستيداع هي عملية توقيف نشاط الموظف بناء على طلب لفترة محددة وفقاً للمبررات والشروط التي يفرضها القانون، ويتم قبول طلب الإحالة على الاستيداع عندما يتوافر الطلب المؤسس وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، إذ يعتبر الاستيداع إجراء استثنائياً يتم تنفيذه بناء على إرادة الموظف ويتطلب موافقة المؤسسة.

ثانياً: تعريف كمال رحماوي:

عرف وضعية الإحالة على الاستيداع كالآتي: "الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر منها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كأجر والترقية والتقاعد إلا انه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة"².

استنتجا للمادة يمكن القول أن الإحالة على الاستيداع تعد توقيفا لعلاقة العمل بين الموظف والإدارة المستخدمة، وينتج عن هذا التوقيف حرمان الموظف من استفادته من بعض الحقوق، مثل الأجر، الترقية والتقاعد، لكنه لا يزال يحتفظ بحقوقه المكتسبة في رتبته الوظيفية وتهدف هذه الإجراءات إلى تنظيم العلاقة بين الموظف والإدارة خلال فترة

¹-دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام الأمر الرئاسي 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 45.

²-رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 45.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

الاستيداع، أما عند استئناف العمل بعد انتهاء فترة الاستيداع يعيد الموظف استعادة حقوقه وامتيازاته الوظيفية وفقا للقوانين و الأنظمة.

ولقد عرفت وضعية الإحالة على الاستيداع في الفقه الفرنسي على النحو التالي:

“ **La disponibilité est la position du fonctionnaire qui placé hors de son Administration ou service d’origine, cesse de bénéficier, dans cette Position de ses droits de l’avancement et à la retraite**”¹.

أما الفقيه غوستاف بيزي " **Gustave Peisier** " فقد عرف الإحالة على الاستيداع

كمايلي:

“ **La disponibilité est la position du fonctionnaire qui placé hors de son Administration d’origine, perd ses droits à l’avancement et à la retraite**”².

أما الفقيه ايمانويل أوبان " **Emmanuel Aubin** " فقد عرفها على أنها:

“**La disponibilité est une position statutaire qui prive le fonctionnaire de ses droite de l’avancement et à la retraite**”³.

¹-Serge, Salon, Jean Charles Savignac, «fonction publique, agent de l’état des collectivités locales et des grands services publics», Dalloz, Paris, France, 1976, P121.

²-Gustave, Peiser, «Droit administratif de la fonction publique» 16Edition, Dalloz, Paris, France, 2007, P53.

³-Emmanuel, Aubin, «Droit de la fonction publique» , 3Edition, Gualino éditeur, Paris, France, 2007, P164.

الفرع الثاني

التعريف القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع

لتحديد التعريف القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع يجب الاطلاع على مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة. هذه النصوص ستوضح وتحدد الوضعية بشكل دقيق وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها والتي سنوضحها فيما يلي:

أولاً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل الأمر 133/66:

عرف الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص المادة 48 منه كما يلي: "تقرر الإحالة على الاستيداع عندما يكون الموظف الذي استنفذ حقوقه في عطلة المريض والعطلة الطويلة الأمد غير قادر على القيام بمهامه. ويتقاضى الموظف المحال على الاستيداع تلقائياً خلال ستة أشهر نصف مرتبه مع احتفاظه بمجموع المنح العائلية"¹.

انطلاقاً مما سلف يتبين لنا أن النص يشير إلى انه عندما يصبح الموظف غير قادر على أداء مهامه بسبب الإجازة الطويلة، يتم إحالته على الاستيداع وخلال هذه الفترة يتقاضى الموظف نصف مرتبه بشكل تلقائي لمدة ستة أشهر، وفي نفس الوقت يحق للموظف الاحتفاظ بمجموع المنح العائلية التي يتلقاها عادة.

ثانياً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل المرسوم رقم 59/85:

عرفت المادة 112 في نصها من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وضعية الإحالة على الاستيداع كما

¹-المادة 48 من الأمر 133-66، مؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج د ش، عدد 46، صادر في 4 جوان 1966 (ملغى).

يلي: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين الإحالة على الاستيداع في إطار التشريع والتنظيم المعمول بها"¹.

استنادا إلى ما سبق نستنتج أن هذا النص يشير إلى أن هناك سلطة معينة لديها صلاحية تعيين الإحالة على الاستيداع وفقا للتشريع والمعمول به، ذلك يعني أن هناك جهة أو هيئة مسؤولة عن اتخاذ قرار إحالة الموظف على الاستيداع بناء على القوانين والقواعد التنظيمية المعمول بها. فمن خلال هذه الصلاحية تتمكن الجهة المختصة من اتخاذ القرار بشأن إحالة الموظف على الاستيداع عندما يتوجب الأمر ذلك وفقا للقوانين والأنظمة ذات الصلة، ويهدف ذلك إلى ضمن تنفيذ إجراءات الاستيداع بشكل قانوني وفقا للإطار التنظيمي المناسب.

ثالثا: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل الامر 03/06:

جاء تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في المادة 145 من الأمر 03-06 كما يلي: "تمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع"².

من تحليلنا لهذه المادة نستنتج أن الإحالة على الاستيداع تتمثل في وضع مؤقت يؤدي إلى توقيف علاقة العمل للموظف، فخلال هذه الفترة يتوقف صرف راتب الموظف وتعلق حقوقه بالأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد، مع ذلك يحتفظ الموظف في هذا الوضع بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع هذا يعني

¹ - المادة 112 من المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج د ش، عدد 13، صادر في 24 مارس 1985.
² - المادة 145 من الأمر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

أن أي حقوق أو استحقاقات تم تحقيقها أو اكتسابها قبل إحالته على الاستيداع لا تتأثر بهذا الوضع المؤقت.

فبمجرد انتهاء فترة الاستيداع يمكن للموظف أن يستأنف علاقته بالعمل واستئناف حقوقه وامتيازاته بما في ذلك الاقدمية والترقية والتقاعد.

رابعاً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل المرسوم التنفيذي رقم 373-20:

عرفت المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 373-20 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف كما يلي: "تمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل. وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد. غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع".¹

من تحليل المادة نستنتج أن الإحالة على الاستيداع تعني تعليق علاقة العمل بشكل مؤقت ونتيجة لذلك يتوقف دفع راتب الموظف و تتوقف حقوقه في الاقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد، ومع ذلك يحتفظ الموظف بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع، يعني هذا أن أي حقوق قد حصل عليها الموظف بناء على الخدمة السابقة والترقيات والمزايا المالية ستظل سارية المفعول، ولن تتأثر بالإحالة على الاستيداع عندما يتم رفع حالة الاستيداع واستئناف العمل العادي، ستعود حقوق الموظف المتعلقة بالراتب و الاقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد للتطبيق وفقاً للأنظمة والقوانين المعمول.

1- المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 373-20، مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر ج د ش، عدد 77، صادر في 12 ديسمبر 2020.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

من خلال التعاريف السابقة يتضح أن الإحالة على الاستيداع تمنح للموظف إمكانية تعليق علاقته الوظيفية بالإدارة لفترة مؤقتة، وذلك بناء على ظروفه الشخصية أو العائلية أو المهنية، حيث تهدف هذه الوضعية إلى تمكين الموظف من التعامل مع الأمور الشخصية أو التحديات المهنية التي يواجهها دون أن يقطع علاقته بالإدارة نهائياً¹.

أما القوانين الوضعية الأجنبية فقد تطرقت لوضعية الإحالة على الاستيداع بمصطلحات مختلفة، إذ تطرق إليها المشرع التونسي في القانون رقم 12 لسنة 1983، المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،² تحت مصطلح "الإحالة على عدم المباشرة" في المادة 68 منه على أنها: "حالة الموظف الموضوع خارج الإدارة التي يرجع إليها بالنظر والذي يبقى تابعا للسلك الأصلي الذي ينتمي إليه إلا أنه قد زال انتفاعه فيه بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد".

أما المشرع الأردني فلم يكرس نظام الإحالة على الاستيداع في نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013، المعدل في 2019،³ بل نجده عرف أنظمة أخرى كالانتداب، الإعارة، الوكالة، النقل والتكليف.

وبالنسبة للمشرع المغربي في ظهير شريف رقم 1.58.008 المحتوي على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد عبر عن حالة الإحالة على الاستيداع " بالتوقيف المؤقت"⁴.

1-حبابي رشيد، "دليل الموظف والوظيفة العمومية"، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص70.

2-<https://wrcati.cawtar.org>

3-<https://www.csb.gov.jo>

4-<http://bdj.mmsp.gov.ma>

المطلب الثاني

تمييز الإحالة على الاستيداع

تختلف الاحالة على الاستيداع عن الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى، إذ تمنح الإدارة بموجبها للموظف الرسمي وليس المتمرن إمكانية تعليق علاقته الوظيفية وفق ما تقتضيه ظروف حياته الشخصية دون أن يفقد صفة الموظف، مع إمكانية الرجوع إلى سلكه الأصلي، وعليه تجدر بنا الإشارة إلى أن التوقيف نوعان توقيف مؤقت عن العمل حتمي يسمى بالإيداع وهي وضعية الموظف الناتجة عن قرار تم اتخاذه من طرف الإدارة في حق الموظف، دون استنشارتها وطلبها وتلبية لرغبته، وتوقيف مؤقت عن العمل بطلب من الموظف ما يسمى بالاستيداع وهو ما يعتبر حق من حقوق الموظف إذ يطلب من الإدارة الاستفادة من هذه الوضعية في حالة تعرضه لظروف خاصة.

ولتمييز وضعية الاحالة على الاستيداع عن باقي الوضعيات المتشابهة لها سنتطرق إلى تمييزها عن الانتداب (الفرع الأول) وعن العطل المرضية طويلة المدى (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التمييز بين الاحالة على الاستيداع والانتداب

يعرف الاستيداع انه التوقف المؤقت لعلاقة العمل مع توقف أجره وتوقيف استفادته من بعض حقوقه مع احتفاظه بالرتبة الأصلية وكل حقوقه المكتسبة فيها¹، ويعرف الانتداب انه إسناد الموظف بصفة مؤقتة في وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل بها مع مواصلة

1- المادة 145 من الأمر 03/06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

استفادته من حقوقه في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها¹، منه نستخلص أوجه التشابه (أولا) وأوجه الاختلاف (ثانيا) بين الوضعيتين.

أولا: أوجه التشابه

تتجلى أوجه التشابه بين وضعية الاحالة على الاستيداع ووضعية الانتداب في عدة نقاط مشتركة إذ أن:

- كلاهما وضعية من الوضعيات الأساسية القانونية للموظف العام التي تكون بصفة مؤقتة أين يكون الموظف مرسم في منصبه خارج سلكه الأصلي لمدة محددة قانونا ويبقى تابعا له ولا تسقط عنه صفة الموظف².
- تكريس الحالتين بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة قانونا بحيث يستوجب على الإدارة التي تملك صلاحيات التعيين التعبير عن إرادتها بقرار إداري فردي إضافة إلى انتظار الموظف العمومي صدور له والذي بدونه لا يمكن له أن يحال على الاستيداع أو الانتداب.
- منع الموظف في كلا الحالتين من مزاوله نشاط تجاري سواء كان ذلك لحسابه الخاص أو عند الخواص وذلك سعيا من المشرع الجزائري للحفاظ على المال العمومي.
- إعادة إدماج الموظف بقوة القانون في منصبه الأصلي ولو كان زائدا عن العدد³.

¹ - المادة 133 من الامر 03/06، المرجع نفسه.

² - جدو فاطمة الزهراء، العيداني إيمان، سكفالي سلطنة، مرجع سابق، ص 103.

³ - المادة 152 و 138 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مرجع سابق.

ثانيا: أوجه الاختلاف

بالعودة إلى أحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية تتوضح لنا أوجه الاختلاف بين وضعية الاحالة على الاستيداع ووضعية الانتداب المتمثلة أساسا في أن:

- الاستيداع هو توقف مؤقت للموظف عن عمله الرسمي، أما الانتداب فهو تحويل الموظف في غير سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية.
- تؤدي وضعية الاحالة على الاستيداع إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية وفي الترقيّة في الدرجات وفي التقاعد، غير في الانتداب يواصل استفادته من حقوقه في الاقدمية وفي الترقيّة في الدرجات وفي التقاعد.
- الانتداب يكون لمراعاة ظروف ومصصلحة الموظف والإدارة بينما الاستيداع يكون لمراعاة ظروف الموظف الشخصية وحاجات أسرته المختلفة¹.

الفرع الثاني

التمييز بين الاحالة على الاستيداع والعطل المرضية طويلة المدى

كما سبق الإشارة إليه في التمييز السابق أن الاستيداع وضعية يتم خلالها الإيقاف لعلاقة العمل، أما العطل المرضية طويلة الأمد فهي تمنح للموظف إذا ما أصيب بمرض من الأمراض التي حددها المشرع أو مرض مهني أو حادث عمل، إذ لا يلاحظ أن هذه

¹شرقية ليندة، الوضعيات القانونية والأساسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم، 2019-2020، ص25.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

الأمراض يستلزم علاجها فترة طويلة وفي بعض الأحيان يستعص بل يرجى شفائها¹، فيما يلي سوف نعرض أوجه التشابه (أولاً)، وأوجه الاختلاف (ثانياً) بين الوضعيتين.

أولاً: أوجه التشابه:

- يعتبر كل من الاستيداع والعطل المرضية طويلة المدى من الوضعيات القانونية الموقفة لعلاقة العمل بشكل مؤقت.
- كل من الاستيداع والعطلة المرضية طويلة المدى يتشابهان في إلزامية الإدارة الإعلان عنهما بقوة القانون.
- من حيث إعادة الإدماج يتم إعادة الموظف المحال على الاستيداع كما هو الحال مع الموظف المحال على عطلة مرضية طويلة المدى بنفس منصب عمله بقوة القانون دون مراعاة عدد المناصب².

ثانياً: أوجه الاختلاف:

- يختلف الاستيداع عن العطلة المرضية طويلة الأمد كون الاستيداع قد يتم بناء على طلب الموظف أما العطلة المرضية تتم لسبب اضطراري ناتج عن عجز الموظف وتمنح بقوة القانون.

في الاستيداع يتوقف الراتب للموظف المحال على الاستيداع أما العطلة المرضية طويلة الأمد يتحصل الموظف على راتبه من هيئات الضمان الاجتماعي³ كما تتكفل به علاجياً بشكل كامل

¹- زواوي شني، المركز القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة سيدي بلعباس، سنة 2006، ص 103.

²- مختار رحمانى سعاد علي عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع الحقوق، تخصص الإدارة وتسيير الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة، 2019-2020، ص 24.

³- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جوان، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر صادرة في 5 جوان 1983.

- أما في حالة العطلة المرضية طويلة المدى فإن الموظف تعتمد له الفترة المرضية في الترقية والدرجات والتقاعد.
- في انقضاء مدة التوقف عن العمل¹ بالنسبة لحالة الاستيداع تنقضي بانقضاء المدة، أما في العطلة المرضية طويلة المدى فإنها تنقضي بشفاء موظف بتبرير من الطبيب المعالج.

المبحث الثاني

صور الإحالة على الاستيداع وشروطها

تتخذ الإحالة على الاستيداع صورتين رئيسيتين، الصورة الأولى هي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، وهي الصورة التي لا تمنح الإدارة أي سلطة تقديرية لدراسة الحالة، بل يتم تفعيلها تلقائياً عند توفر شروطها المحددة قانوناً، أما الصورة الثانية فهي الإحالة على الاستيداع بناءً على طلب الموظف عندما يرون أنهم غير قادرين على ممارسة وظائفهم وتحقيق الأمور الشخصية، يتم تنشيط هذه الصورة عند توفر الشروط المحددة قانوناً لإجرائها.

من الواضح أن الهدف من الإحالة على الاستيداع في كلتا الحالتين هو ضمان حقوق الموظفين وتوفير الحماية اللازمة لهم عندما يكونون في حاجة ملحة لذلك، وفقاً للقوانين والشروط المحددة.

خلال هذا المبحث سنتطرق إلى صور الإحالة على الاستيداع وشروطه حيث نتناول في (المطلب الأول) صور الإحالة بشقيها بقوة القانون وبطلب من الموظف، في حين نتطرق في (المطلب الثاني) إلى شروط الإحالة الشكلية والموضوعية.

1- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جوان، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر صادرة في 5 جوان 1983.

المطلب الأول

صور الإحالة على الاستيداع

بالرجوع إلى المنظومة القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، يتبين لنا أن المشرع الجزائري اعترف بوضعية الاحالة على الاستيداع كحق للموظف سواء كانت بقوة القانون أو بطلب منه، فهي تعتبر حالة من الحالات القانونية التي توقف العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته، إذ يتقرر بمقتضاها حق الموظف في الاستفادة من هذه الوضعية القانونية الأساسية. فمن خلال هذا المطلب سنتناول لكل صورة على حدة أهم حالاتها وذلك في فرعين، الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (الفرع الأول)، والإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري استعمل عبارة "بقوة القانون" والتي تحمل في طياتها القوة الملزمة¹. حيث نجد أنه اعترف للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع كحق يمارس بقوة القانون محددًا حالاته الخمس (05)، إذ احتوت الأولى على الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر 03/06 (أولاً)، أما الحالة الثانية على الحالة المنصوص عليها في المادة 147 من الأمر 03/06 (ثانياً).

¹معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، «وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد المصلحة»، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد رقم 11، العدد 01، جامعة لمين دباغين-سطين، الجزائر، 2020، ص 547.

أولاً: الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر 03/06

تم ذكر الإحالة على الاستيداع في نص المادة 146 من الأمر 03-06 على أنه يمكن أن يحال الموظف العمومي على وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وبصفة إدارية وتلقائية التي جاء نصها كآلاتي: تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية¹:

1. حالة تعرض أحد أصول الموظف أو الزوجة أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير:

يوضح الاعتبار الإنساني الذي يظهره المشرع الجزائري انه عندما يكون أمام حادث أو مرض خطير أو إعاقة أحد أصول الموظف، مما ينتج عنه تشتت ذهن الموظف وضعف معنوياته، هذا ما يؤثر على أدائه الوظيفي والمردودية فانه من الأنسب الاعتراف بحق الموظف في تعليق العلاقة الوظيفية، حتى يتسنى له المتابعة والتفرغ للاهتمام لوضعيته الشخصية وتوفير الرعاية اللازمة لأفراد أسرته².

فالمشرع الجزائري هنا لم يغلب مصلحة الموظف بل راعى الهدف الأساسي من التوظيف والذي يتمثل في تقديم خدمة عمومية ذات جودة وأداء عاليين ولذلك فإن

المشرع ولفقادي التأثير السلبي على المصلحة العامة وتغليباً لمصلحتها العامة للإدارة على المصلحة الشخصية جعل الإحالة على الاستيداع إجبارية في هذه الحالة³.

1 المادة 146 من الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

2-بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص146.

3-مختار رحمانى سعاد، عليي عبد الحليم، مرجع سابق، ص29.

كما نجد هذه الحالة منصوص عليها في التشريع المغربي في الفصل 58 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أين اعتبر إصابة زوج الموظف أو أحد أولاده بحادثة خطيرة أو مرض خطير من أسباب الإحالة على الاستيداع.

بالنسبة للمشرع الفرنسي نجده نص على هذه الحالة باستعمال عبارة « la disponibilité de droit

Pour donner des soins au conjoint, au partenaire de PACS,
a un enfant ou un ascendant en cas d'accident ou maladie grave.

2. حالة السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات:

هذه الصورة يشترط أن تكون الموظفة متزوجة أي مرتبطة بزواج قانوني، وأن يكون الطفل المراد تربيته أقل من خمس سنوات¹، ففي هذه الحالة لا ينبغي الإفراط والمبالغة في إلزام الموظفة الأم بممارسة مهامها الوظيفية وطفلها بأمس الحاجة لرعايتها ووجودها معه خاصة وأنه يبلغ من العمر أقل من خمس سنوات. إذ أن إلزامها بالبقاء في منصبها يؤدي إلى انشغالها معنوياً وذهنياً بمسألة الطفل مما يؤثر حتماً على مردود أدائها وبالتالي على المصلحة العامة، بناءً على ذلك، فإن المشرع الجزائري يمنح للموظفة الأم حقها الملزم في أن تحال على الاستيداع بقوة القانون في هذه الحالة، يراعي ذلك مدى تأثير الجانب الاجتماعي للموظف على أداء المرفق العمومي والتأثير السلبي المحتمل على تحقيق المصلحة العامة بشكل كامل، منه نلاحظ أن المشرع الجزائري يسعى لتحقيق توازن بين احتياجات الموظفة الأم ومتطلبات المصلحة العامة، مما يعكس الاعتبار الإنساني و

¹ - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03-06، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1 مارس 2017، ص 331.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

الاهتمام بالعدالة الاجتماعية في قوانينه¹، وفي نفس السياق ينص الفصل التاسع والخمسون من قانون الوظيفة المغربي: **يوجد بالنسبة للنساء الموظفات توقيف مؤقت خاص. إذ للمرأة الموظفة الحق في أن توقف مؤقتا بطلب منها إذا كان ذلك لتربية ولد يقل سنه عن خمس سنوات أو يكون مصابا بعاهة تتطلب معالجات مستمرة .**

وهذا التوقيف المؤقت لا يجوز أن يفوق سنتين ولكنه يمكن تجديده ما دامت الشروط المطلوبة في الحصول عليه متوفرة."

أما في التشريع المصري فقد حدد مدة إجازة رعاية الطفل بسنتين فقط للمرة الواحدة ولمدة ست سنوات طوال مشاورها الوظيفي، كما تكون غير مدفوعة الأجر.²

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فنجدته جعل من ولادة الطفل أو تبنيه حدثا هاما يطلب رعاية خاصة ومركزا قانونيا خاصا، إذ كرس بصريح العبارة في الوضعيات القانونية للموظف ما يعرف بـ "le congé parental"³ للأب أو الأم أو للموظفين معا عطلة غير مدفوعة الأجر تتراوح مدتها بين شهرين إلى ستة أشهر قابلة للتجديد حسب الحاجة إلى غاية ثلاث سنوات، كما جعل من حالة الاستيداع بقوة القانون للأب أو الأم لتربية طفل يقل سنه عن ثمان سنوات بدلا من خمس سنوات المكرسة في التشريع الجزائري.

3. حالة السماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم

مهنته:

¹- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، جامعة لمين دباغين-سطينف، 2019، ص 1718.

²-المادة 70 من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتعلق بنظام العاملين المدنيين بالدولة، معدل ومتمم.

³-Article 32 al 6 de la loi N 84 16, du 11 Janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique, modifier et complétée par l'ordonnance N 2021 1574, du 24 Novembre 2021, portant partie législative de la fonction publique. In. www.legifrance.gouv.fr

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

تمثل هدف المشرع الجزائري في هذه الحالة في مراعاة المصلحة العامة وتحقيق التوازن بين احتياجات الموظف ومتطلبات العمل والخدمة العمومية، إذ أن شروء الموظف ذهنيا واشتغاله بالشؤون العائلية والاهتمام بالزوج قد يؤثر سلبا على أداء الموظف، مما يؤدي به إلى غيابات متواصلة لغرض التحاقه بالطرف الآخر، وبالتالي تعطيل سير عمل المؤسسات والإدارات العمومية بصفة منتظمة وكذلك التأثير على تقديم الخدمة على الوجه المشروع¹، مما جعل المشرع يقر حق الموظف في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في هذه الحالة، وهو الاعتبار الاجتماعي الذي قدره المشرع الجزائري حفاظا منه على تواجد الأسرة في مكان واحد².

بالنسبة للمشرع التونسي نجده نص في الفصل 71 من القانون 112 لسنة 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،³ كما يلي:

" يمكن إحالة موظف بطلب منه على عدم مباشرة خاصة وذلك بقرار من الوزير الأول... لمدة سنة قابلة للتجديد كلما اقتضت الحاجة ذلك لكل موظف يكون قريبه الموظف قد نقل للعمل داخل تراب الجمهورية أو دعي للعمل بالخارج".

4. حالة تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي

هي الحالة المستحدثة في الأمر 03/06 من قانون الوظيفة العمومية إذ تتطلب حالة ممارسة مهام مسير لحزب سياسي تصريحات متكررة بالغياب من طرف الموظف والإعفاء

¹- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد المصلحة"، مرجع سابق، ص 548، 549.

²- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر النشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 146.

³- www.collectiviteslocales.gov.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

من نشاط المرفق العمومي¹، مما يدفع بالمشرع الجزائري وذلك بقصد مراعاة المصلحة العامة وحسن تسيير المرفق العام وضمان تقديم الخدمة العامة²، الاعتراف للموظف بحقه الإجباري في الإحالة على الاستيداع وذلك لثلاثة أسباب:

- أهمية ودور الحزب السياسي كوسيلة ديمقراطية لقيادة الشؤون العمومية، على اعتبار أن السلطات العمومية يمكنها أن تستشير مسيري الأحزاب السياسية في العديد من المسائل ذات المصلحة الوطنية.
- في سبيل تأمين سير الإدارة بانتظام واضطراد على المدى البعيد، خوفا من فقدان عنصر من عناصر الأداء الوظيفي بصفة نهائية، فبدلا من تلقي الإدارة طلب الاستقالة من الموظف، فهي تحيل بقوة القانون على الاستيداع.
- حتى لا يستغل الموظف وظيفته أو منصبه أو مسؤوليته لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها أن تسيء بمصلحة الإدارة وبالتالي خرق مبدأ الحياد³.

وبالتالي كان من الضروري على المشرع الجزائري، الاعتراف للموظف بحقه الإلزامي في الإحالة على الاستيداع، بناء على ما تقتضيه مصلحة البلاد، لأنه من غير المعقول أن يقوم الموظف بواجباته الوظيفية على أكمل وجه في ظل ممارسة مهام تسيير حزب سياسي، فكل المهتمين يتطلبان التفرغ التام عن كل انشغال من أجل تحقيق المصلحة العامة⁴.

¹ معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية"، مرجع سابق، ص1718.

² مختار رحمانى سعاد، علي عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص30.

³ معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية"، مرجع سابق، ص1719.

⁴ معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، المرجع نفسه، ص1719.

ثانياً: الحالة المنصوص عليها في المادة 147 من الامر 03/06

باستقراءنا لنص المادة 147 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على ما يلي: 'إذا عين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون¹'، نفهم في هذه الحالة انه منحت للموظف فرصة مهمة ومسؤولية كبيرة أين يتعين على الزوج أداء واجباته ومهامه بمهنية ونزاهة بصفته ممثلاً جزائرياً في الخارج إذ تتمثل مسؤوليته في تمثيل البلد والدفاع عن مصالحها وتعزيز العلاقات الدبلوماسية.

كما أن المشرع نص على أن الموظف لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية الإحالة على الاستيداع، فالتأثيرات السلبية التي تعترض الموظف الذي زوجه خارج الوطن من حالة قلق أو شرود ينعكس على أداء عمله اليومي للالتحاق بالزوج وهذا ما جعل على المشرع النص على الإحالة على الاستيداع بقوة القانون².

وبالنسبة للمشرع الأردني نجده اعتمد أسلوب "الإعارة" أين نص في المادة 95 -أ من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013، كما يلي:

"يجوز إعارة الموظف الذي لا تقل مدة خدمته عن خمس سنوات فعليه الى أي حكومة أخرى أو أي منظمة دولية أو إقليمية أو دائرة غير خاضعة لنظام الخدمة المدنية أو شركة تدبير مرفقاً عاماً، وذلك بناء على طلب تلك الجهات أو الى أي شركة ناتجة من عملية التخصيص وذلك بقرار من رئيس الوزراء لشاغلي وظائف الفئة العليا، وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام لشاغلي وظائف الفئات الأخرى".

1- المادة 147 من الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

2- مختار رحمانى سعاد، وعبد الحليم علي، مرجع سابق، ص 30.

الفرع الثاني

الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف

تعتبر هذه الحالة الصورة الثانية للإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف، فهي تمتاز بأنها ذات طابع اختياري جوازي وتتطلب موافقة الإدارة، إذ تتمتع هذه الأخيرة في هذا السياق بسلطة تقديرية بقبول أو رفض طلب المعني بالإحالة على الاستيداع¹.

وعليه فإننا نستخلص حالتين أساسيتين للإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف كحق جوازي: القيام بدراسات أو أبحاث ذات فائدة عامة (أولاً)، والإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية (ثانياً).

أولاً: القيام بدراسات أو أبحاث ذات فائدة عامة

لم تحدد المادة 148 من الأمر 03/06 طبيعة الدراسات واعمال البحث في تلك التي يمكن أن يوضع فيها الموظف في وضعية الإحالة على الاستيداع بناء على طلبه². إذ أن للإدارة حرية تقدير الحالة فيما يتعلق بإحالة الموظف على الاستيداع الممنوحة لها من قبل السلطة، إذ أتاح المشرع الجزائري للإدارة حرية الاختيار في قبول أو رفض طلب الموظف للإحالة على الاستيداع، حتى إذا توفرت الشروط المتعلقة بفترة الخدمة التي يجب ألا تقل عن سنتين³، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي جعل الاستيداع لغرض الدراسة

¹ -يونس ليندة، سلمان لحسن، الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2020-2021، ص31.

² - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، مرجع سابق، ص332.

³ - يونس ليندة، سلمان لحسن، المرجع السابق، ص551.

مقرون بهدف المصلحة العامة، حيث استعمل عبارة des études de recherches *d'intérêt général* لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.

أما في قانون الخدمة المدنية العراقي¹ فنجد نصّ في المادة 50 منه على إمكانية منح الموظف المتحصل على شهادة جامعية وأكمل مدة سنتين خدمة فعلية، إجازة دراسية داخل القطر أو خارجه براتب تام للحصول على شهادة أعلى أو تعلم اللغات، على أن تكون ذات صلة بواجباته الوظيفية أو اختصاصات وزارته، وذلك طول المدة التي تتطلبها الدراسة كما يجوز تمديد إجازة الدراسة للحصول على شهادة أعلى وفق نفس الشروط.

نلاحظ في المادة أعلاه أن المشرع العراقي كان أكثر سخاء من نظيره الجزائري سواء من ناحية التعويض المالي إذ نجده لم يحرم الموظف من راتبه طوال مدة الدراسة، كما أنه لم يقيدھا بسنتين، وهو ما سيكون حافزا للموظفين لرفع مستواهم العلمي والذي سيكون لا محالة ذا أثر إيجابي على سير المرافق الإدارية.

ثانيا: الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

يتضح لنا أن تسمية حالة الأغراض الشخصية يراد بها مصلحة الموظف البحثية بمعنى مصلحته الخاصة، إذ أن المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة الأسباب الخاصة أو الغرض الشخصي، بل تركها غامضة وغير واضحة وهذا ما يتيح الحرية الكاملة للإدارة في تقدير السبب أو الغرض الشخصي ومن خلاله اتخاذ القرار بالرفض أو القبول، فالسلطة التقديرية هنا منحت للإدارة بصفة مطلقة وذلك مراعاة للمصلحة العامة وتقديرا لضرورة وجود الموظف بالإدارة لضمان السير الحسن لها، وعليه فإن الأساس من منح المشرع الجزائري عامل السلطة التقديرية هو الحفاظ على الصالح العام².

¹ - قانون الخدمة المدني العراقي رقم 24 لسنة 1960، المعدل والمتمم. <http://wiki.dorar-aliraq.net/>

² - مختار رحمانى سعاد، وعليلي عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص33.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

ونظرا للتأويلات العديدة التي صاحبت هذه الوضعية، وضعية الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أعمال بحث، إذ غالبا ما كانت ترفض طلبات الموظفين، ما لم يثبتوا استكمال دراساتهم أو قيامهم بأعمال بحث، الأمر الذي دفع المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى تفسير أحكام المادة 148 من الأمر 03/06، حيث ردت على استفسار مديرة المتحف الوطني أحمد زبانه بوهران، أين أكدت على أن هذه الوضعية لا تكون للدراسات أو أعمال البحث فقط بل تتعداه إلى كل الأغراض الشخصية¹.

فبالرجوع لأحكام الامر 03/06 من قانون الوظيفة العمومية، نجد أن المشرع الجزائري لم يتطرق لهذه المسألة فبالرغم من أهميتها البالغة تاركا إياها إلى التنظيم، وذلك بموجب أحكام المادة 153 من نفس الأمر والتي جاءت على النحو التالي: **"تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم"**². والجدير بالملاحظة أن التنظيم لم يصدر إلى غاية 2020 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المتعلق بالوضعيات الأساسية للموظف³، والذي لم يأتي بتفصيلات أكثر عن حالة الاستيداع بل أبقى على نفس الأحكام المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03.

غير أن المشرع الجزائري حدد نسبا محددة لهذه الوضعية لبعض الأسلاك وذلك حفاظا على المصلحة العامة، كتحديد نسبة 10% للسلك الخاص لمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية، ونسبة 5% للسلك الخاص بموظفي المكلفة بالميزانية، فالمشرع هنا

¹ - الإرسال رقم 331/م ع و ع/م ف ت ق أ/2012، المؤرخ في 30 أبريل 2012، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لمديرة المتحف الوطني أحمد زبانه، بوهران، والمتعلق بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، (غير منشور).

² - المادة 153 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-373، يتعلق بالوضعيات الأساسية للموظف، مرجع سابق.

وبناء على هذا التحديد يتبين لنا انه قضى على حق الموظف، آخذا بعين الاعتبار المصلحة العامة، لا مصلحة الموظف الخاصة وانشغالاته¹.

المطلب الثاني

شروط الإحالة على الاستيداع

خول المشرع الجزائري في الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حالتين للإحالة على الاستيداع، ألا وهما الاحالة بقوة القانون وهي الحالات المنصوص عليها في المادتين 146 و 147 من الامر 03/06 والإحالة لأغراض شخصية وهي الحالة المنصوص عليها في المادة 148 من نفس الامر، ولاستفادة الموظف العمومي من إحدى هذه الحالات لابد من توفر مجموعة من الشروط الشكلية(الفرع الأول)، وكذا الشروط الموضوعية(الفرع الثاني) عند تقديم طلبه للإحالة على الاستيداع.

الفرع الأول

الشروط الشكلية

قيد المشرع الجزائري الاحالة على الاستيداع بمجموعة من الضوابط الشكلية حتى لا يتم رفض طلب الاحالة على الاستيداع المقدم من طرف الموظف، منه سنقوم بدراسة ترسيم الموظف في منصبه(أولاً)، مرور سنتين خدمة فعلية لطالب الإحالة على الاستيداع لأغراض

¹- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية،مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسة، المجلد12، العدد02، جامعة لمين دباغين-سطيف2، 2019، ص388.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

شخصية (ثانياً)، ثم تقديم الموظف طلب لتوضيح رغبته في الإحالة لأغراض شخصية (ثالثاً)، وكذا موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء (رابعاً)، وأخيراً احترام النسب المسموح بها للإحالة (خامساً).

أولاً: ترسيم الموظف في منصبه:

تتم عملية الترسيم بموجب قرار صادر عن جهة التعيين وذلك بتوفر شرطين أساسيين لصدور قرار الترسيم¹، إذ يتمثل الشرط الأول في القيام بتمرين تكويني، حيث يقوم العون المعين بمنصب محدد برتبته في الوظيفة العامة بفترة التكوين تسمى بالتريص حددت مدتها بسنة بموجب المادة 84 من الأمر 03/06²، أو إخضاعه لفترة تريص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، وذلك بهدف إعطاء سلطة التعيين فرصة لتقييم قدرات المتريص، أما في حالة تسجيل نتائج سلبية ضده فيمكن لهذه الأخيرة الاستغناء عن خدماته وتسريحه استناداً إلى المادة 85 من الأمر 03/06³، وبعد الانتهاء من فترة التريص يأتي شرط التسجيل في قائمة التأهيل "القبول" الذي تعده اللجنة المتساوية الأعضاء بعد موافقة اللجان العلمية والمجلس العلمي في المؤسسة إن وجدوا.

فطلب الإحالة على الاستيداع لا يقبل من الموظف الذين هم في فترة التدريب أو التريص وذلك طبقاً لما نصت عليه المادة 88 من الأمر 03/06 والتي تنص على: "لا يمكن نقل المتريص أو وضعه في حالة انتداب أو الاستيداع"⁴. وكذلك المادة 15 من المرسوم

1- حسون محمد علي، محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية العلوم السياسية، قسم قانون عام معمق، جامعة 8 ماي 1945-قالمة، 2017-2018، ص54.

2- المادة 84 من الأمر 03/06، يتضمن لقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3- المادة 85 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

4- المادة 88 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

التنفيذي 332/17 والتي تنص على: "لا يمكن للمتربص أن ينتدب أو يوضع في حالة الاستيداع أو تحت التصرف"¹.

ثانيا: مرور سنتين خدمة فعلية لطالب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية:

يشترط لطلب الإحالة على الاستيداع مرور سنتين من الخدمة الفعلية وهذا ما أكدته المادة 148 من الأمر 03-06 والتي تنص على ما يلي: "يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه بعد سنتين خدمة فعلية"². نستنتج انه إذا كان الموظف قد قضى سنتين خدمة فعلية في المؤسسة فقد يكون له الحق في طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية مثل الدراسات أو أبحاث، وهو نفس الموقف الذي تبناه المشرع المغربي.

ثالثا: تقديم الموظف طلب لتوضيح رغبته في الإحالة لأغراض شخصية:

لا يمكن للإحالة على الاستيداع أن تتم من طرف الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، إلا بعد تقديم الموظف لطلب مكتوب لها، والذي يعد كوسيلة للتعبير عن إرادته في تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة وكأداة لإعلام الإدارة بالحالة التي مر بها، وكسبب أساسي لإصدارها للقرار الإداري³.

¹- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية.

²- المادة 148 من الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص 383.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

حيث يتعين على الموظف إثبات الحالة القانونية التي تسمح له بالإحالة على الاستيداع، ويكون ذلك بالوثائق والمستندات المطلوبة فلا يمكن إحالته بمجرد الطلب دون توافر الأدلة¹.

رابعاً: موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء:

نصت المادة 63 من الأمر 03/06 على إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الاحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب تساوي مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتختص بمجموعة من الصلاحيات ذات الصلة بتسيير المسائل الفردية التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين، وتتضمن هذه اللجنة بالتساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأس هذه الجان السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها².

إذ يشترط للإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف، موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة على الطلب، وغياب هذه الموافقة يعرض قرار الاحالة على الاستيداع للبطان بسبب عيب الشكل³.

خامساً: احترام النسب المسموح بها للإحالة:

تتمثل أساساً في القوانين المقررة التي تحكم سلك الانتماء، حسب ما جاء في نص المادة 127 الفقرة 2 من الامر 03/06⁴ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فمثلاً تقدر نسبة الموظفين المسموح لهم من الاستفادة من الإحالة على الاستيداع في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية

¹ - المنشور رقم 18، المؤرخ في 09 فيفري 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

² - المادة 63 من الأمر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ - المنشور رقم 164، المؤرخ في 01 جوان 1999، المتعلق بالإحالة على الاستيداع الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص 25.

⁴ - المادة 127 الفقرة 02 من الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

ب 10%¹، أما القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ب 3%²، والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية ب 5%³.

الفرع الثاني

الشروط الموضوعية

الشروط الموضوعية هي مجموعة من القيود التي حددها المشرع الجزائري حتى يتم قبول طلب الاحالة على الاستيداع، فهي شروط في الموضوع لا بد من توفرها في الملف وعليه سنتطرق إلى الأسباب المنصوص عليها في المادتين 146 و 147 من الامر 03/06 (أولاً)، تبرير الأسباب بما يلزم من الوثائق الثبوتية (ثانياً)، كذا الامتناع عن ممارسة أي نشاط تجاري (ثالثاً)، وأخيراً الاحالة على الاستيداع بموجب قرار إداري (رابعاً).

أولاً: توافر الأسباب المنصوص عليها في المادتين 146 و 147 من الأمر 03/06:

اعترف المشرع الجزائري الموظف بمجموعة من الحالات تمكنه من الاحالة على الاستيداع، إذ لا يمكن أن يستفيد من هذه الوضعية إلا إذا توفرت فيه الأسباب المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر 03/06 والمتمثلة في:

¹ - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08، المؤرخ في 19 جانفي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية ج د ش، عدد 03، المؤرخة في 20 جانفي 2008، ص 05.

² - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08-315، المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية ج د ش، عدد 59، المؤرخة في 12 أكتوبر 2008، ص 06.

³ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 10-297 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية ج د ش، عدد 74، المؤرخة في 05 ديسمبر 2010، ص 04.

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن (5) خمس سنوات
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي¹.
- والسبب المنصوص عليه في المادة 147 من الامر 06-03 والمتمثل في:
- تعيين الزوج في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة التعاون².

ثانيا: تبرير الأسباب بما يلزم من الوثائق الثبوتية:

تتمثل الوثائق الثبوتية التي يدعم بها الموظف العمومي طلبه لتبرير وضعيته في الإحالة ولكي تكون له الحجية القانونية³ فيما يلي:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير: يتم بتقديم الوثائق الثبوتية التالية:
 - شهادة الميلاد بالنسبة للأبناء.
 - شهادة عائلية.
 - شهادة طبية لأحد أصول الموظف أو الأبناء حسب الحالة.
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن (5) خمس سنوات: يتم بتقديم الوثائق الثبوتية التالية:
 - شهادة عائلية.
 - شهادة ميلاد البنت أو الابن.

1-المادة 146 من الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

2-المادة 147 من الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع نفسه.

3- المنشور رقم 18 المؤرخ في 09 فيفري 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق.

• للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته:

يتم بتقديم الوثائق الثبوتية التالية:

- شهادة عائلية.

- شهادة عمل الزوج أو الزوجة حسب الحالة.

• لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي: يتم بتقديم

الوثائق الثبوتية التالية:

- نسخة من قرار اعتماد الحزب السياسي.

- محضر تنصيب المكتب الوطني مؤثر من طرف وزارة

الداخلية.

• تعيين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة

دولية أو كلف بمهمة تعاون: يتم بتقديم الوثائق الثبوتية التالية:

- نسخة من عقد الزواج.

- نسخة من مقرر تعيين الزوج معتمد من هيئة رسمية¹.

ثالثا: الامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح:

نجد أن المشرع الجزائري حرم على الموظف المحال على الاستيداع مزاوله نشاط آخر خلال فترة الإحالة²، حيث نصت المادة 150 من الأمر 06-03 على هذا المنع على النحو التالي: "يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع عن ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته"³، بمعنى أنها يجوز للموظف أن يزاول نشاط تجاري لدي الخواص، أو لحسابه الخاص، وذلك سعيا من المشرع الجزائري إلى الحفاظ على المال العمومي من

¹- مزوزية عبد القادر، الاستيداع، الوضعيات القانونية الأساسية من الأمر 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، منشورات منتديات ملتقى الموظف الجزائري، الجزائر، د س ن، ص 05.

²- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، وضعية الاحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد المصلحة، مرجع سابق، ص 544-565.

³- المادة 150 من الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع

الإهدار على المدى البعيد، فمن المؤكد أن الموظف المحال على الاستيداع لولا هذا المنع سيقدم ما يثبت تقلده وظائف أو أنشطة ذات طابع ربحي، تضاف إلى رصيده عند احتساب الخبرة المهنية، وكذا منحه التقاعد على الرغم من تجميد وضعه حتى بالنسبة للتقاعد وبالتالي إثقال كاهل الخزينة العمومية بأعباء إضافية¹.

رابعاً: الإحالة على الاستيداع بموجب قرار إداري:

ألزم المشرع الجزائري الإدارة بضرورة إفصاحها عن إرادتها بخصوص إحالة الموظف على الاستيداع في قرار إداري إذ تبين لنا أن الموظف الذي قدم طلبه للاستفادة من هذه الوضعية لا يمكنه أن يتوقف تلقائياً عن أداء واجباته الوظيفية لمجرد إيداع ملف الإحالة، إنما يتوجب عليه انتظار صدور القرار الإداري من الإدارة التي لها صلاحية التعيين².

إذ نجد أن المشرع الجزائري نص في أحكام المادة 149 من الأمر 03/06 من قانون الوظيفة العمومية على أنه: "تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من سلطة المؤهلة"³. منه نستنتج أنه أقر بكل صراحة ووضوح على ضرورة تعبير السلطة الإدارية عن إرادتها بقرار إداري.

¹- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد المصلحة، مرجع سابق، ص 544-565.

²- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص 386.

³- المادة 149 من الأمر 03/06، يتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفصل الثاني:
تنظيم وضعية
الإحالة على
الاستيداع في
التشريع الجزائري
والمقارن

تعد وضعية الاحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي التي نص عليها الامر 03/06 من قانون الوظيفة العمومية والتي تؤدي الى تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته بصفة مؤقتة، وحرصا من المشرع الجزائري على عدم ممارسة هذه الوضعية بصفة عشوائية قام في هذا الإطار بتنظيم وضعية الاحالة على الاستيداع لما اقره التشريع من قيود لأطراف العلاقة الوظيفية سواء للموظف أو للإدارة.

فالموظف العمومي عند أخذه لهذه الوضعية يجمد مساره المهني ولا يعود للحركة إلا بعد انتهاء المدة القانونية المقررة لها وخلال هذا التجميد يفقد الموظف بعض الحقوق بينما يبقى ملتزما ببعض الواجبات.

نظم المشرع الجزائري وضعية الاحالة على الاستيداع بنوعيتها بقرار فردي أو من السلطة المختصة وذلك بعد معاينة الحالة والسبب والنظر في طلب الموظف، الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة في الاحالة على الاستيداع⁷⁹، وتترتب عليه آثار قانونية على الطرفين كما حدد المدة لكل حالة من الحالات المنصوص عليها في الامر 03/06.

بناء على هذا سنلجأ لدراسة إجراءات وآثار الاحالة على الاستيداع (المطلب الأول)، ثم نقوم بالتفصيل في النظام القانوني لنهاية هذه الإحالة (المطلب الثاني).

79- ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، 2018/2019، ص54.

المبحث الأول:

إجراءات وآثار الإحالة على الاستيداع.

باعتبار الإحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف فان الأمر 03/06 قد حدد حالات تمكن الموظف من العمومي من أخذ أو الاستفادة من هذه الوضعية، شرط إتباعه لمجموعة من الإجراءات وذلك قصد تبرير الحالة التي هو فيها أو الحالة التي يريد الاستفادة منها، فالإحالة على الاستيداع سواء كانت بقوة القانون أو إرادية (لأغراض شخصية)، فان تكريسها يتم بقرار فردي من السلطة المؤهلة، كما ينتج عن الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لموظف مرسوم وتجميد لمساره المهني طوال مدة توقيفه عن ممارسة نشاطه الوظيفي مجموعة من الآثار تمس بمركزه المالي وأخرى تمس بمركزه القانوني.

منه سنتطرق لدراسة إجراءات الإحالة على الاستيداع سواء تلك التي تكون بناء على طلب الموظف أو تلك التي تكون بقوة القانون (المطلب الأول)، وبعد دراسة هذه الإجراءات سنقوم باستنتاج الآثار القانونية المترتبة على هذه الوضعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

إجراءات الإحالة على الاستيداع.

تعد وضعية الإحالة على الاستيداع عملية إدارية معقدة تتطلب اتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير الإدارية لإقرارها، وتختلف هذه الإجراءات من حالة الى أخرى، فمن الجدير بالذكر أن المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 لا يزال ساريا وينص على تطبيق أحكام المادة 221 من الامر رقم 03/06 الصادر في 25 فبراير 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك نظرا لعدم صدور النص التنظيمي

المحدد لكيفيات تطبيق الفصل الخاص بالإحالة على الاستيداع والمنصوص عليه في أحكام المادة 153 من الامر 03/06.⁸⁰

سنتطرق لدراسة إجراءات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (الفرع الأول)، وإجراءات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

إجراءات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.

الحالات المذكورة في المادتين 146 و147 الواردتين على سبيل الحصر هي حالات تجبر الإدارة على تنفيذها تحت أي ظرف على أساس تبرير ذلك بمصلحة المنفعة العامة⁸¹، أي تكون فيها الإدارة ملزمة على إعلان حالة الاستيداع للموظف ويكون ذلك متى برر هذا الأخير طلبه.⁸² وعليه سوف نتطرق لتقديم الموظف طلب الإحالة على الاستيداع للسلطة التي لها صلاحية التعيين (أولا)، وتحرير قرار الإحالة على الاستيداع (ثانيا).⁹

أولا: تقديم الموظف طلب الإحالة على الاستيداع للسلطة التي لها صلاحية التعيين.

يتم تقديم طلب الإحالة على الاستيداع بإشراف المسؤول المباشر للموظف⁸³ يجب أن يتضمن الطلب ملفا كاملا يحتوي على الوثائق المبررة في الآجال المحددة ويتم النظر في

⁸⁰-بعلي عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2020، ص75.

⁸¹- أوشن حنان، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية)، الطبعة 1، منشورات ألفا للوثائق، الجزائر، 2020، ص 227.

⁸²-عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري، الجزء 1، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، أعمال الإدارة، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص78.

⁸³- شرقية ليندة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص27.

الفصل الثاني: تنظيم وضعية الإحالة على الاستيداع في التشريع الجزائري والمقارن

هذا الملف وفقا للحالة التي يمنح عليها الاستيداع، كما يجب توضيح الأسباب الحقيقية لرغبة الموظف في الاستيداع.

ويوضح الموظف الأسباب الداعية الى الاستيداع بالوثائق الثبوتية اللازمة والتي سوف نعرضها في الجدول التالي:

الوثائق الثبوتية للإحالة على الاستيداع ⁸⁴	حالات الإحالة على الاستيداع	
<ul style="list-style-type: none"> • نسخة من عقد الزواج. • شهادة طبية لزوج أو الزوجة أو الابن أو أحد الأصول حسب الحالة. • نسخة من عقد الازدياد بالنسبة للأبناء. 	<ul style="list-style-type: none"> • في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير. 	بقوة القانون ⁸⁵
<ul style="list-style-type: none"> • نسخة من عقد الزواج. • نسخة من عقد ازدياد الطفل. 	<ul style="list-style-type: none"> • للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن (5)سنوات. 	
<ul style="list-style-type: none"> • نسخة من عقد الزواج • شهادة عمل الزوج أو الزوجة حسب الحالة (حديثا العهد أصلية). • شهادة الإقامة. 	<ul style="list-style-type: none"> • للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر الى تغيير إقامته بحكم مهنته. 	
<ul style="list-style-type: none"> • نسخة من قرار اعتماد الحزب السياسي. • محضر تنصيب المكتب الوطني مؤثر من طرف وزارة الداخلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي. 	
<ul style="list-style-type: none"> • نسخة من عقد الزواج. • نسخة من مقرر تعيين الزوج معتمد 	<ul style="list-style-type: none"> • تعيين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسة 	

⁸⁴- مزوزية عبد القادر، الاستيداع الوضعية القانونية الأساسية من الامر 03/06 تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق، ص4، 5، 6، 7، 8.

⁸⁵- المادتين 146، 147 من الأمر 03/06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

من هيئة رسمية.	أو هيئة دولية أو كلف بمهمة التعاون.	
<ul style="list-style-type: none"> • شهادة تسجيل تسلم من طرف إدارة المؤسسات أو الجهات المختصة في التعليم والتكوين. • تبرير موضوعي. 	<ul style="list-style-type: none"> • للقيام بدراسات أو أعمال بحث. • بعد سنتين من الخدمة الفعلية. 	لأغراض شخصية.

المصدر: جدو فاطمة الزهراء، العيداني إيمان، سكفالي سلطنة، مرجع سابق، ص ص 128-129.

ثانيا: تحرير قرار الإحالة على الاستيداع والتأشيرة عليه.

بعد استلام الطلب من الموظف، يتم التأكد من صحة المعلومات المقدمة من قبل الإدارة المختصة، وبعد التأكد من صحتها تقوم الإدارة بإعداد قرار الإحالة على الاستيداع مراعية مجموعة من الشروط، من بينها الالتزام بالنسبة المحددة للإحالة على الاستيداع، وبعد إعداد القرار، يتم تسليمه الى مصالح الرقابة المالية المختصة إقليميا، لتقوم بتدقيق القرار والتأشيرة عليه، ليوقع القرار من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.⁸⁶

وفي الأخير يبلغ المعني بنسخة من القرار، ويرسل نسختين الى المديرية الفرعية للميزانية أو الى مصلحة المحاسبة لتوقيف الراتب،⁸⁷ ونسخة الى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال 10 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع على القرار للرقابة اللاحقة، وفي حالة عدم الموافقة على طلب المعني يبلغ الموظف المسؤول المباشر بقرار اللجنة.⁸⁸

⁸⁶- مندبل أمين، حمدوش غاني، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية، 2021، ص 81.

⁸⁷- تماريط خطيب، ضوابط التعيين في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2020-2021، ص 110.

⁸⁸- جدو فاطمة الزهراء، العيداني إيمان، سكفالي سلطنة، مرجع سابق، ص 105.

الفرع الثاني:

إجراءات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف.

وجه المشرع اهتماما لإجراءات أخرى ألا وهي إجراءات الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف، حيث يقدم الموظف طلبه في الإحالة على الاستيداع للجهة ذات الاختصاص وذلك لأغراض شخصية كالقيام بدراسات أو أبحاث تتطلب وقتا كافيا للتركيز والعمل عليها، ولفهم هذه الإجراءات سوف نبدأ بالتطرق لإجراء تقديم الموظف طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية (أولا)، مرورا بإيداع مشروع الإحالة على الاستيداع لدى المراقب المالي (ثانيا)، وصولا الى التوقيع على قرار الإحالة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (ثالثا).

أولا: تقديم الموظف طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

يحق للموظف الاستعانة بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية أو القيام بدراسات أو أعمال بحث، لمدة تصل الى ستة أشهر وذلك بموجب قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة، ويمكن تجديد هذه الإحالة لمدة تصل الى سنتين خلال حياته المهنية، وعليه يجب تقديم طلب في الموضوع الى السلطة التي لها صلاحية التعيين يوضح فيها أسباب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية مرفوقا بالوثائق الثبوتية التي تبرر الطلب والمتمثلة في:

- شهادة التسجيل تسلم من طرف إدارة المؤسسات أو الجهات المختصة في التعليم والتكوين.
- مبرر موضوعي.

وموافقة المسؤول المباشر لتحقيق ذلك،⁸⁹ ومثال على ذلك: موظف يرغب في مزولة دراسته عليه تقديم شهادة تثبت تسجيله في إحدى المؤسسات التي يزاول بها دراسته.

ثانيا: التوقيع على قرار الإحالة على الاستيداع بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

عند إيداع طلب الموظف للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية يتم تحويل ملفه الى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للدراسة وإبداء الرأي بالموافقة أو الرفض، ولا يجوز للموظف المعنى مغادرة مكان عمله بعد إيداع طلبه على الإحالة لأغراض شخصية، بل لا بد له أن ينتظر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ففي حالة الموافقة يتم إبلاغ الموظف بالقرار الذي تم اتخاذه من قبل اللجنة، ويتم إصدار قرار فردي يحل الموظف على الاستيداع ويتضمن محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁹⁰، أما في حالة ما إذا لم توافق اللجنة على طلب الموظف، سيتم إعلامه بقرار الرفض عن طريق المسؤول المباشر بناء على رأي اللجنة، وفي حالة رغبته في استئناف القرار يمكنه تقديم طلب كتابي للسلطة المخولة صلاحية التعيين قبل انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع لمدة شهر ويجب على

89- حبانى رشيد، "دليل الموظف والوظيفة العمومية"، مرجع سابق، ص28.

90- زمور كمال، "مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية"، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص259.

الموظف إذا قرر تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية تقديم الوثائق الثبوتية التي تبرر طلب التجديد.⁹¹

ثالثا: إيداع مشروع قرار الإحالة لدى المراقب المالي.

في حالة موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على طلب الإحالة على الاستيداع، حيث يتم عرض القرار على المراقب المالي للتأكد من سلامته و التأشيرة عليه، ثم يوقع القرار من قبل السلطة المؤهلة للتعين، ويتم إبلاغ الموظف المعنى بنسخة من القرار كما يجب إرسال نسختين الى المديرية الفرعية للميزانية أو مصلحة المحاسبة لتوقيف الراتب، و نسخة الى المصالح المركزية أو المحلية المختصة بالوظيفة العمومية للرقابة اللاحقة، وإذا لم توافق اللجنة الإدارية على الطلب يجب إبلاغ الموظف المعنى برأي اللجنة عن طريق المسؤول المباشر⁹²

وهذا هو الأجراء الذي تتبعه الإدارة في حالة الاستيداع لأغراض شخصية للموظف، حيث يمكن للإدارة أن ترفض طلب الإحالة على الاستيداع إذا كانت الظروف تشير الى أن وجود الموظف ضروري بشكل ملح لسير العمل وتقديم الخدمة على عكس إذا ما كانت الظروف تشير الى أن وجود الموظف غير ضروري ولا يؤثر على سير العمل وتقديم الخدمة. فهنا يتم الموافقة على طلب الإحالة على الاستيداع.⁹³

91- زمور كمال، المرجع السابق، ص 260.

92- زمور كمال، المرجع نفسه، ص 259.

93- معاوي عتيقة، رؤوف بوسعدية، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص 1722.

المطلب الثاني

آثار وضعية الإحالة على الاستيداع

في حالة انتقال الموظف العمومي من وضعية الخدمة الفعلية الى وضعية الاحالة على الاستيداع تتغير علاقته بالإدارة، يعني أن الموظف يعتبر العلاقة الوظيفية موقوفة خلال هذه الفترة ويفقد بعض حقوقه، ولكنه يحتفظ بحقوق أخرى التي اكتسبها قبل تاريخ إحالته على الاستيداع⁹⁴، يترتب عن تغير المركز القانوني للموظف تجاه إدارته خلال فترة الاستيداع بعض الآثار والتغيرات التي تؤثر على مسار التقدم الوظيفي له وقد يتعذر عليه الترقية وحرمانه من الراتب أو الحصول على فرص تدريب إضافية.

كما حدد المشرع الجزائري المدة القانونية لكل حالة من الحالات المنصوص عليها في الامر 03/06 لاعتبارها الأساس القانوني لإعادة إدماج الموظف قبل نهاية فترة الاحالة على الاستيداع.

باعتبار الاستيداع تكريس لوضعية قانونية يتم بين الموظف والإدارة فان الآثار المترتبة عنها تمس كل منهما⁹⁵، سنتطرق الى آثار الاحالة على الاستيداع بالنسبة للموظف(الفرع الأول)، واثار الاحالة على الاستيداع بالنسبة للإدارة(الفرع الثاني)، وكذلك للمدة وإعادة الإدماج(الفرع الثالث).

⁹⁴- بوطيخ فاتح، قارف حسان ، مرجع سابق، ص62.

⁹⁵- مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والموقّعة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2018/2019، ص87.

الفرع الأول

الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع بالنسبة للموظف

عند إحالة الموظف على وضعية الاستيداع، يتوقف عن العمل مؤقتا ويفقد بعض الحقوق، كما أن مدة وضعية الإحالة على الاستيداع لا تحتسب في التقاعد ومع ذلك يحتفظ الموظف بالدرجات التي حصل عليها سابقا، وكذلك الأقدمية ومدة الخدمة الفعلية عن تاريخ إحالته على الاستيداع⁹⁶. منه سنتطرق إلى حرمان الموظف من الراتب (أولا)، منع الموظف من مزاوله أي نشاط تجاري (ثانيا)، يليه فقدانه لحقه في الترقية (ثالثا)، وأخيرا القيود الواردة على تقاعد الموظف المحال على الاستيداع (رابعا).

أولا: الحرمان من الراتب

يعد الحرمان من الراتب هو الأثر القانوني الذي أقرته المادة 145 من الأمر 03/06 حيث لا يتقاضى طيلة المدة القانونية التي يقضيها في هذه الوضعية أي راتب⁹⁷، حيث ينحصر الجانب المالي لهذا الأخير بالدرجة الأولى كونه الحافز⁹⁸ الذي يدفع الموظف للقيام بوظيفته.

1. الحرمان الجزئي من الراتب بصفة مؤقتة:

إن الحرمان الجزئي من الراتب يكون بصفة مؤقتة بالرجوع إلى قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية منذ الاستقلال، حيث لم يتطرق لها المشرع الجزائري إلا بموجب الأمر رقم 133/66 دون سواه⁹⁹، فبالرجوع إلى أحكام المادة 48 من نفس الامر يتبين لنا أن المشرع الجزائري في الأساس رعى مصلحة الموظف إلى جانب

⁹⁶- ديف محمد، مرجع سابق، ص55.

⁹⁷- المادة 145 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁹⁸- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص377.

⁹⁹- الامر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.(ملغى)

الحفاظ على المال العمومي من الناحية النظرية فقط، أما فيما يخص الناحية التطبيقية فقد اتبع منهج المشرع الفرنسي¹⁰⁰، الذي يراعي الجانب المتعلق بالموظف، وذلك من خلال باب المنح والتعويضات، وكذا الحق في منحة البطالة للموظف الذي يطلب تمديد مدة الإحالة على الاستيداع.

« Qu'elle soit de droit ou de fait, la mise en disponibilité n'entraîne pas droit au traitement, mais sa prolongation peut ouvrir une possibilité d'indemnisation et droit à l'allocation-chômage. »
(PALANTEY&PALANTEY ,2012)¹⁰¹.

1. الحرمان الكلي من الراتب بصفة مؤقتة أو دائمة:

بالرجوع إلى أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 49 من الأمر 133/66، نجد أن المشرع اقر صراحة حرمان الموظف من راتبه بصفة كلية، فالإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف لا تمنح لصاحبه أي حق في الأجرة.

أما القانون رقم 03/06 فقد جاءت المادة 145 منه، الفقرة الثانية على النحو التالي: **"وتؤدي هذه الوضعية هذه الوضعية إلى توقيف الراتب..."**¹⁰²، ومنه نستخلص أن وضعية الإحالة على الاستيداع تؤدي إلى وقف الراتب كلياً وبصفة مؤقتة، كما أنها نصت على أن الحرمان من الراتب يكون كلياً إذا قررت الإدارة التي لها صلاحية التعيين بتسريحه لعدم كفاءته بعد انقضاء المدة القانونية لها¹⁰³.

¹⁰⁰ -Alain PLANTEY, Marie-Cécile PLANTEY, la fonction publique, Lexis Nexis, 3ème édition, 2012, France, p522.

¹⁰¹ - Alain PLANTEY, Marie-Cécile PLANTEY, Op.tic, p527.

¹⁰² - المادة 145 من الأمر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

¹⁰³ - مختار رحمانى سعاد، عليلى عبد الحليم، مرجع سابق، ص44.

أما بالنسبة للمشرعين التونسي والعراقي فقد كفلا حماية مادية أكثر للموظف طول مدة تعليق العلاقة بينه وبين الإدارة، فبالنسبة لفترة عدم المباشرة الوجوبية المكرسة في التشريع التونسي نجد أن الموظف يواصل الانتفاع بالتغطية الاجتماعية وتحمل مساهمات المشغل والموظف في نظام التغطية الاجتماعية والمستوجبة بعنوان فترات عدم المباشرة الوجوبية على كاهل المشغل¹⁰⁴، أما المشرع العراقي فلم يحرم الموظف من مرتبه طوال تلك الفترة، ما يعد نقطة إيجابية لهما، خاصة وأن الموظف يمكن أن يكون في وضعية مالية صعبة خاصة إذا تعلق الأمر بسبب حادث أو إعاقة أو مرض خطير.

وبالنسبة للمشرع المصري فقد سمح للموظف في حالة الترخيص للموظف بالإجازة بدون أجر، أن تسمح له السلطة المختصة ووفقا للقواعد التي تضعها، السماح للموظف بأن يعمل بعض الوقت بناء على طلبه مقابل نسبة من الأجر، كما يستفيد من التأمين الاجتماعي طوال تلك المدة بما يتناسب وأجرته.¹⁰⁵

ثانيا: منع الموظف من مزاولة أي نشاط تجاري أثناء فترة إحالته على الاستيداع

لجأ إليه المشرع الجزائري بموجب الأمر 03/06 من خلال أحكام المادة 150 منه حيث نص على: **"يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته"**¹⁰⁶، ومن الجدير بالملاحظة أنه لا يجوز للموظف من مزاولة نشاط تجاري مريح لدى الخواص أو لحسابه الخاص.

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يراع مصلحة الموظف الخاصة بصفة مطلقة، وذلك بمنعه من البحث عن مصدر آخر يقات منه، عكس المشرع الفرنسي الذي يخول

¹⁰⁴ - الفصل 69 -فقرة أخيرة جديدة - أضيفت بمقتضى القانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997.

¹⁰⁵ - المادة 54 من القانون رقم 81-2016، يتعلق بقانون إصدار الخدمة المدنية. [/https://alp.unescwa.org/](https://alp.unescwa.org/)

- المادة 150 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العام، مرجع سابق.¹⁰⁶

للموظف المحال على الاستيداع حقوقا معينة، مثل الحق من مزاوله نشاط في مجال اختصاصه في مؤسسة عمومية أو خاصة، شريطة موافاته لعشر سنوات خدمة فعلية، و يشترط أن تتوافق وضعية الإحالة على الاستيداع مع ضرورة المصلحة العامة، ويجب ألا يكون الموظف قد سبق له التعامل مع المؤسسة المعنية في السنوات الثلاث الأخيرة، سواء في بسط مراقبته عليها أو في إعداد أو إبرام صفقات عمومية معها، كما يمنح المشرع الفرنسي للموظف الذي يرغب في إنشاء مؤسسة أو تسيير مؤسسة موجودة (pour créer ou reprendre une entreprise) بمناسبة إحالته على الاستيداع لمدة سنتين على الأكثر، وبعد أن يثبت أقدمية ثلاث سنوات على الأقل في وظيفته¹⁰⁷.

وهنا نشير أن المشرع الجزائري كرس هذه الحالة بموجب القانون رقم 22-22 المعدل والمتمم للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، في المادة الثانية منه كما يلي: **المادة 206 مكرر3: تؤدي إحالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتوقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات وفي الرتبة وكذا في التقاعد.**

ويستمر الموظف خلال العطلة في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي...». وتحدد مدة هذه العطلة بسنة واحدة يمكن تمديدها إلى ستة أشهر فقط.

ما يلفت انتباهنا من المادة أعلاه، أن المشرع الجزائري جعل إنشاء المؤسسة الاقتصادية من قبيل العطل غير المدفوعة الأجر وليس من حالات الإحالة على الاستيداع، مثلما فعله المشرع الفرنسي، وربما لكون الموظف يستفيد من التغطية من الضمان الاجتماعي.

¹⁰⁷-Alain PLANTEY، Marie-Cécile PLANTEY، Op .cit، p523.

ثالثا: فقدان الموظف لحقه في الترقية

تعتبر الترقية من أهم الحوافز التي تدفع الموظف لتقديم مردود أفضل في عمله¹⁰⁸ مما لا يدع مجالا للشك فهي تمثل تقديرا للمجهودات التي يبذلها الموظف وتشجيعا له على الاستمرار في تحقيق الأداء المميز وتطوير مهاراته ومعارفه المهنية، إذ أن توفير الفرص للترقية وتشجيع الموظفين على السعي لتحسين مستواهم المهني يمكن أن يحسن من الأداء العام للشركة أو المؤسسة ويساعد على بناء ثقافة عمل ايجابية ومتطورة. إلا انه عندما يكون الموظف في حالة توقيف مؤقت لعلاقته الوظيفية لسبب من الأسباب التي حددها القانون بعنوان الاحالة على الاستيداع من شأنها أن تؤدي الى توقيف حقه في الترقية¹⁰⁹ وتمنح عنه الزيادات المفترضة.

من خلال الامر 03/06، من المادة 145 في فقرتها الثانية تنص على: "وتؤدي هذه الوضعية الى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات..."¹¹⁰، حيث ميز المشرع الجزائري بين الاقدمية والترقية في الدرجات، أي وبصريح العبارة قصد بالأقدمية الترقية في الرتبة. وبالرغم من اختلاف المصطلحات التي وظفها المشرع الجزائري إلا أنها تقودنا الى مفهوم واحد يتمثل في الترقية بنوعيتها.

وتجدر الإشارة أن التشريع المصري رخص للجهة الإدارية المانحة لإحدى موظفيها لترخيص بإجازة بدون مرتب، أن تعين موظفا آخر بدله لمدة سنة على الأقل وهذا من أجل ضمان ديمومة سير المرفق العام (المادة 69 فقرة 2).

¹⁰⁸-ريدي مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، أقيمت على طلبة جامعة الطاهر موسى سعيدة، 2015، ص71.

¹⁰⁹-معاوي عتيقة، بوسعيدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص380.

¹¹⁰- المادة 145 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

رابعاً: القيود الواردة على تقاعد الموظف المحال على الاستيداع

التقاعد كحالة من الحالات المنصوص عليها قانوناً، يعتبر حقاً مقراً لكل موظف يستوفي الشروط الأربعة لذلك، كبلوغ السن القانونية والتي حددت بستين سنة (60) على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداءً من الخامسة والخمسين سنة (55) كاملة، أو قضاء مدة خمس عشر (15) سنة في الوظيفة على الأقل¹¹¹، حيث جمد المشرع الجزائري المسار المهني للموظف وذلك فيما يخص حقه في التقاعد بحيث لا تحتسب مدة الإحالة على الاستيداع في السنوات التي تدخل ضمن احتساب التقاعد. وهذا ما تم ذكره في المادة 145 من الأمر 03/06.

ولهذا يتم تعليق حق الموظف في الإحالة على التقاعد بشكل مؤقت لصالح تلك المصلحة العامة وتحقيق أهدافها، وذلك على النحو التالي¹¹²:

- الحفاظ على المال العمومي، فلا يمكن أن تقرر منحة التقاعد كاملة لموظف لم يستوفي المدة القانونية.
- أعمال مبدأ الارتباط الشرطي، أي لا مقابل دون أداء فعلي للخدمة، ولا مقابل دون دفع الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي.
- التقليل من اللجوء إلى وضعية الإحالة على الاستيداع.

¹¹¹ - المادة 02 من القانون رقم 12/16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 12/83، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016، ص 03.

¹¹² - معاوي عتيقة، وبوسعدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص 382-383.

الفرع الثاني

الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع بالنسبة للإدارة.

مقارنة بتأثير الاستيداع على الموظف، فإن تأثيره على الإدارة ليست بنفس الأهمية ومن بين هذه الآثار، يجب الإشارة الى أن المشرع قد منح للإدارة صلاحية مراقبة العون الموظف، وكذا التحقق من تطابق الأسباب التي تم إحالته لأجلها على الاستيداع وللإدارة حرية القيام بهذا التحقق في أي وقت تراه مناسباً.

وعليه سنقوم بدراسة كيفية المساس بمبدأ السير الحسن للإدارة (أولاً)، وقيام الإدارة بالتحقيق الإداري (ثانياً).

أولاً: المساس بمبدأ السير الحسن للإدارة.

إن كل إخلال بالانضباط العام الذي يقوم به الموظف يمكن أن يمس بالسير الحسن للإدارة يؤدي به الى عقوبات تأديبية وهذا ما جاء في نص المادة 178 من الأمر 03/06 إذ نصت على أنها: **"تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للإدارة"**¹¹³، كذلك طبقاً لنص المادة 156 من الأمر 03/06 التي تنص على أنه: **"تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني"**¹¹⁴، منه نستنتج من النص أن السلطة المختصة بالتأديب هي السلطة التي لها صلاحية التعيين ويكون ذلك عند ارتكاب الموظف لأخطاء مهنية من الدرجتين الأولى والثانية والتي تقتضي توقيع عقوبة تأديبية من درجة الخطأ.

¹¹³- المادة 178 من الأمر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.
¹¹⁴- المادة 165 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

فالمساس بمبدأ السير الحسن للإدارة يدفع بالسلطة التي لها صلاحية باتخاذ إجراءات تأديبية في حق الموظف والمتمثلة في:

-تحديد الخطأ المهني وتكيفه.

-الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المرتكب للخطأ المهني.

-اتخاذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة التأديبية التي تتناسب مع الخطأ

المهني المرتكب بقرار مبرر.

-وفي الأخير تبليغ الموظف بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية.¹¹⁵

ثانيا: إلزامية مراقبة الموظف المحال على الاستيداع.

نجد أن المشرع الجزائري اقر بضرورة قيام الإدارة التي لها صلاحيات التعيين بالتحقيق الإداري وذلك بعد منح قرار قبول الاحالة على الاستيداع للموظف المعني للتأكد من مدى تطابق الاحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أدت الى هذه الوضعية¹¹⁶.

استدلالات بنص المادة 151 من الامر 03/06: "يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الاحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من اجلها الموظف على هذه الوضعية"¹¹⁷. نلاحظ في نص هذه المادة أن الإدارة تقوم بتقييم مدى تطابق الإجراءات مع الأسباب التي أدت الى إحالة الموظف على الاستيداع مع ضمان استخدامه فقط في الحالات التي تستدعي ذلك، في حالة تبين عدم تطابق الأسباب المذكورة تلجأ الإدارة للقيام بالتحقيق الإداري لضمان الصالح العام.

لذا سنطرح التساؤل القائل: هل تطبق فعلا عملية الرقابة الإدارية في الجزائر من الناحية العملية؟

¹¹⁵- المواد 165، 172، 183، من الأمر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.
¹¹⁶-سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، دار مزوار، الجزائر، 2011، ص246.
¹¹⁷- المادة 151 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

بعد قيامنا لبعض المناقشات وجمع المعلومات في معظم المؤسسات العمومية كبلديات والإدارات توصلنا الى أن التحقيق الإداري في حالة الاستيداع لا يطبق من الناحية العملية، فالإدارة كمراقب غائبة تماما عن هذا الإجراء، إذ لا تقوم بعملية التحقيق الإداري رغم أن المشرع الجزائري خول لها هذه الصلاحية وقد يكون ذلك لانعدام الرغبة أو نقص في عدد المراقبين من جهة، أو اعتمادهم فقط على تطابق الإجراءات مع أسباب الإحالة على الاستيداع من جهة أخرى.

الفرع الثالث

مدة الإحالة على الاستيداع

إن تحديد المدة القانونية للإحالة على الاستيداع تعتبر ضمانات من الضمانات التي ألزمها المشرع الجزائري باعتبارها الأساس التي تعيد إدماج الموظف في إدارته الأصلية قبل انتهاء فترة إحالته على الاستيداع حفاظا على مبدأ مصلحة الفرد وتحقيقا للمصلحة العامة والتوازن بينهما، لكون الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية تسعى لحماية الموظف من التعسف وتقييد استعمال هذه الحقوق التي تلزمه على احترامها.

سنتطرق في هذا الفرع الى مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (أولا)، وكذا مدة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف (ثانيا).

أولا: مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

حصر المشرع الجزائري مدة الإحالة على الاستيداع بموجب أحكام المادة 149 من القانون رقم 03/06 على انه: "تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها

في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (05) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف"¹¹⁸. من خلالها يتضح لنا أن الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من قانون الوظيفة العمومية حددت بمدة دنيا بستة أشهر وأخرى قصوى بخمس سنوات، والهدف من تحديد هذه المدة تفرغ الموظف من كل انشغالات والالتزامات التي تؤثر على قدرته في تقديم الخدمة بشكل جيد والسير الحسن للمرفق العام. كما استخدم المشرع عبارة "خلال الحياة المهنية للموظف" وذلك للإشارة الى محدودية فترة الاستيداع بالنسبة للموظف خلال مساره المهني¹¹⁹.

بغض النظر عن أحكام المادة 149 أعلاه، فالحالة المنصوص عليها في المادة 147 من الامر 03/06، أن مدة الاحالة على الاستيداع تساوي مدة مهمة زوج الموظف في الخارج¹²⁰، وهذا يعني إذا كان الزوج (الموظف/ة) يعمل في الخارج بناء على مهمة رسمية فالزوج (الموظف/ة) محال على الاستيداع بنفس الفترة التي يقضيها الزوج الموظف. بالنسبة للتشريع الفرنسي، فإن مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون تكون محددة بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرتين بالنسبة لحالة علاج الزوج أو الزوجة أو أحد الوالدين أو الابن المصاب بمرض خطير أو بحادث مرور، وبالنسبة لإتباع الزوج أو الزوجة لمكان عمل الجديد الطرف الآخر، فالمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بدون سقف.

118- المادة 1/149 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العامة، مرجع سابق.

119- مختار رحمانى سعاد، عليلى عبد الحليم، مرجع سابق، ص53.

120- المادة 147 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العامة، مرجع سابق.

ثانيا: مدة الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

حدد المشرع الجزائري بموجب أحكام القانون 03/06 النطاق الزمني لوضعية الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية من خلال المادة 149 الفقرة الثانية من نفس الامر على انه: "تمنح الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال الحياة المهنية للموظف"¹²¹. نلاحظ أن المشرع الجزائري حصر مدة استفادة الموظف من الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا سيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه في مدة ستة أشهر كحد أدنى الى سنتين كحد أقصى.

كما وظف نفس العبارة في تحديد مدة الاستيداع بقوة القانون والتي تتمثل "خلال الحياة المهنية للموظف" إذ تعني فترة الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية تكون محدودة ومقتصرة على فترة معينة خلال المسار المهني للموظف¹²².

وبالموازاة مع التشريعات الأجنبية نجد المشرع المغربي حدد هو الآخر مدة الاستيداع لأغراض شخصية بسنتين، أما لأغراض أخرى فبثلاث سنوات، أما المشرع الفرنسي فحددها بثلاث سنوات قابلة للتجديد، على ألا تتجاوز عشر سنوات خلال المسار المهني للموظف.

¹²¹-المادة 2/149 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المرجع نفسه.

¹²²-مختار رحمانى سعاد، علي عبد الحليم، مرجع سابق، ص56.

الفصل الثاني: تنظيم وضعية الإحالة على الاستيداع في التشريع الجزائري والمقارن

الحالات	أقصى مدة الاستيداع	أقصى مدة التجديد بالسنوات
أ	6 أشهر	5 سنوات
ب		
ج		
د		
هـ		
ي		2
و	مدة مهمة الزوج	
الاستثناء	7 سنوات حين الجمع بين الاستيداع بقوة القانون والاستيداع بأغراض شخصية ¹²³	

المصدر: أوشن حنان، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية)، مرجع سابق، ص 226.

¹²³المادة 2/47 من المرسوم التنفيذي 373/20، مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعية القانونية الأساسية للموظف، مرجع سابق.

المبحث الثاني

النظام القانوني لنهاية الإحالة على الاستيداع

نظم المشرع الجزائري في الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية موضوع العلاقة الوظيفية، حيث نجد أن المادة 216 منه ضمنت فيها جميع طرق انتهاء العلاقة الوظيفية.

يعتبر الموظف غير مستقر خلال فترة الإحالة على الاستيداع، لأنها تعرضه للحرمان المؤقت من العمل، إذ ينتقل خلال هذه الفترة من مرحلة اكتمال العلاقة الوظيفية الى مرحلة انتهاء هذه العلاقة، التي قد تزول وتنتهي عند توفر الأسباب القانونية، لذلك حرصت الوظيفة العامة على تحديد وحصر الأسباب والحالات التي تؤدي الى إنهاء الخدمة الوظيفية للموظف كإنقضاء المدة المحددة قانونا سواء تعلق الامر بالإحالة على الاستيداع بقوة القانون أو الإحالة بطلب من المعني¹²⁴.

واكتمال هذه العلاقة من جديد يتم بإعادة الموظف في منصب عمله الأصلي أو في منصب مماثل حتى ولو كان زائدا عن العدد بقوة القانون، فلا يمكن للإدارة أن تتحجج بعدم وجود منصب للموظف، إذ يضمن له القانون منصب العمل حتى بعد إحالته على الاستيداع¹²⁵.

لمعرفة النظام القانوني لنهاية الإحالة على الاستيداع سنتطرق الى نهاية الإحالة على الاستيداع (المطلب الأول)، وما يترتب عنها من آثار نهاية هذه الوضعية (المطلب الثاني).

¹²⁴ - حسون محمد علي، محاضرات الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 11.

¹²⁵ - يونس ليندة، سليمان لحسن، مرجع سابق، ص 51.

المطلب الأول

نهاية الاحالة على الاستيداع

إن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أبدية¹²⁶، بل قد تنتهي بشكل طبيعي ونهائي، لكونها علاقة تنظيمية ويظهر ذلك أنها علاقة يغلب فيها طابع سلطة الإدارة ولكن هذا لا يمنع الموظف من كونه حر، فله حقوق مضمونة قانونيا يلجا إليها بغية إنهاء علاقته بالإدارة.

حدد المشرع أيضا الأسباب التي قد تؤدي الى انتهاء خدمة الموظف العام وبالتالي انتهاء خدمته الوظيفية بالسلطة الإدارية والأسباب الموجبة والتي قد تكون قانونية أي انقضاء فترة الاحالة على الاستيداع بقوة القانون، إما أن تكون أسباب إدارية أو أن تكون أسباب تأديبية¹²⁷.

من خلال هذا المطلب سنتطرق الى انتهاء العلاقة الوظيفية بنهاية المدة المقررة أو بقوة القانون(الفرع الأول)، كذلك الى انتهاء العلاقة الوظيفية باستقالة الموظف (الفرع الثاني).

¹²⁶-بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري(دراسة في ظل الامر 03/06 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، مرجع سابق، ص163.
¹²⁷-العظامات محمد عارف، سلطة الإدارة بإلغاء الوظائف العامة(في ضوء التوجه نحو سياسة التخصيص ورقابة القضاء الإداري عليها)، دار الجامد للنشر والتوزيع، عمان، 2014.

الفرع الأول

انتهاء العلاقة الوظيفية بنهاية المدة المقررة أو بقوة القانون

تتقضي العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف بصفة نهائية عند إحالة الموظف على الاستيداع، إذ لا يكون للسلطة الإدارية دخل أو دور في انتهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون، وبالتالي يتم تجريد الموظف من الصفة التي اكتسبها عند تعيينه في الوظيفة العمومية، ويترتب عن ذلك فقدان صفة الموظف.

لهذا سنتناول في هذا الفرع الى انتهاء العلاقة الوظيفية بنهاية المدة المقررة (أولاً)، أو انتهاءها بقوة القانون (ثانياً).

أولاً: نهاية الاحالة على الاستيداع بنهاية المدة المقررة

تنتهي وضعية الاحالة على الاستيداع بشكل طبيعي بانتهاء المدة المحددة لها في القرار الإداري من قبل السلطة المختصة¹²⁸، والتي تتراوح من ستة (06) أشهر الى خمس (05) سنوات بقوة القانون وبين ستة (06) أشهر الى سنتين (02) في الاحالة بناء على طلب الموظف، وكذلك في حالة الجمع بين مدتي الاحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض شخصية في حد أقصاه سبعة (07) سنوات، كما يحق للسلطة التي لها صلاحيات التعيين إنهاء وضعية الاحالة على الاستيداع قبل المدة المقررة له بطلب من الموظف حسب سلطتها التقديرية¹²⁹.

¹²⁸ - مسعي فطيمة، الوضعيات القانونية الأساسية لموظفي قطاع التربية وحركة نقلهم، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2020، ص66.

¹²⁹ - حفصي ضحى، سلطاني محمد، الوضعيات القانونية للموظف في ظل المرسوم التنفيذي 373/20، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي-تبسة، 2021، ص53.

ثانيا:نهاية الاحالة على الاستيداع بقوة القانون

1. الاحالة الى التقاعد

اعترف الامر رقم 03/06 في المادة 33 منه بحق الموظف في التقاعد، وأحال تنظيم هذا الحق الى التشريع المعمول به، ويقصد بالتقاعد نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف¹³⁰.

وقد وردت فكرة الاحالة على التقاعد كحل وضعه المشرع الجزائري عند التأكد من أن الموظف المحال على الاستيداع استوفى كافة الشروط القانونية للتقاعد ولم يعد قادر على الأداء الوظيفي¹³¹، حيث نصت المادة 02 من الامر 148_66 على ما يلي "يقبل إثبات حقوق الموظف في التقاعد، إذا أقرت عدم كفاءته المهنية، شريطة أن تتوفر فيه شروط الاقدمية المقررة بموجب التشريع المتعلق بالمعاش"¹³². ومن هنا نستخلص أن المشرع الجزائري منح للإدارة صلاحية إحالة الموظف على الاستيداع للتقاعد ببلوغه السن القانوني عند انتهاء مدة الاستيداع مع توفر شرط الاقدمية، كما سعى من وراء الموظف لتقرير معاش يضمن ولو حدا معقولا من المستوى المعيشي لما تتوفر شروط هذه الحالة.

إذن بلوغ سن التقاعد يعني انتهاء العلاقة القانونية التي تربط الإدارة بالموظف ويكون ذلك بقوة القانون وبالتالي إحالته على التقاعد¹³³.

130- غانس حبيب الرحمان، محاضرات في الوظيفة العامة والموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة الجيلالي بونعامة-خميس مليانة، 2021، ص61.

131- مختار رحمانى سعاد، عليلى عبد الحليم، مرجع سابق، ص62.

132- المادة 2 من الامر رقم 148/66، المؤرخ في 2 يونيو 1966، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج ر، عدد46، مؤرخة في 8 يونيو1966.

133- حسون محمد علي، محاضرات الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص113.

2. الوفاة:

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان¹³⁴، وبالتالي النهاية المؤكدة لحياته الوظيفية، حيث تعد من الأسباب القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية، لا تتدخل إرادة الموظف ولا الإدارة فيها. فقرار انتهاء الخدمة لا يعتد من تاريخ علم الإدارة بواقعة الوفاة وإنما من تاريخ حدوث الوفاة، فهي وثيقة رسمية بحد ذاتها وقرار بإعلان وفاته التي تدون في سجلات الحالة المدنية بحسب القانون، ونتيجة لذلك من الطبيعي أن تنتهي علاقة الموظف بالوظيفة العامة بوفاته بقوة القانون¹³⁵.

الفرع الثاني

انتهاء العلاقة الوظيفية برغبة الإدارة أو الموظف

باعتبار أن العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته الأصلية موقفة مؤقتا لمدة معينة، يمكن للإدارة التي لها صلاحيات التعيين إنهاء الإحالة على الاستيداع لان المشرع خول لها سلطة إلغاء هذا القرار، كما يحق للموظف وحده في طلب إنهاء هذه الوضعية، قد تنتهي العلاقة الوظيفية بشكل نهائي بأحد الأسباب القانونية.

ومن خلال ما ذكرناه سابقا سننتقل الى انتهاء الإحالة على الاستيداع برغبة

الإدارة (أولا)، أو باستقالة الموظف (ثانيا).

¹³⁴ - سامي نجيب، التامين عماد الاقتصاد القومي والعالمي واقتصاديات الأسرة والمشروع، دار النهضة العربية، 1994، مصر، ص288.

¹³⁵ - حسون محمد علي، مرجع سابق، ص115.

أولاً: انتهاء الإحالة على الاستيداع برغبة الإدارة

1 العزل:

تنتهي الإحالة على الاستيداع في حالة ما إذا لم يقدم الموظف طلب لإعادة إدماجه قبل شهر من انتهاء فترة إحالته على الاستيداع، إذ تتخذ الإدارة إجراءات العزل من الوظيفة ضده، فإذا رفض الموظف الالتحاق بمنصب عمله ولم يقدم طلباً لاستقالته، تطبق عليه نصوص تنظيمية سارية المفعول والمتمثلة في العزل عن منصبه¹³⁶.

أشارت المادة 67 من الامر 133/66 على أن: "كل انتهاء للمهام مخالف لأحكام هذا الباب يترتب عليه العزل بسبب ترك الوظيفة..."¹³⁷، بمعنى أن المشرع الجزائري اعتبر

الموظف الذي تم اعذاره بالالتحاق بمنصبه بعد انتهاء المدة المحددة للإحالة على الاستيداع، يعتبر متخلياً عن منصبه، ونتيجة لذلك يمكن اتخاذ إجراءات تأديبية ضده.

وعلى عكس ما تم ذكره ترك الامر 03/06 التقدير للإدارة على أن الموظف الذي خالف التزامه بطلب إعادة إدماجه يتم توجيه اعدار له، ومعاقبته وفقاً لأحكام المادة 163 من نفس الامر باعتباره مرتكباً لمخالفة من الدرجة الثالثة، أو تطبق عليه إجراءات العزل وفقاً لأحكام المادة 184 من الامر 03/06.

2 التسريح من الوظيفة:

التسريح إجراء تلجأ إليه الإدارة لحرمان الموظف بصورة نهائية، عندما يكون غير قادر من القيام بالعمل وانعدام كفاءته بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع ولم يستوفي بعد

¹³⁶- بونس ليندة، سليمان لحسن، مرجع سابق، ص60.

¹³⁷- المادة 67 من الامر 133/66، مؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الشروط القانونية لإحالته على التقاعد، هنا تقوم الإدارة بالشطب عليه في سلكه الأصلي وتسرح الموظف المعني بمقرر¹³⁸.

يمنع على الموظف الذي تمت إحالته على الاستيداع مزاولته أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته، فلا يمكن أن ينقطع على أداء عمله الأصلي ليتفرغ لنشاط آخر، حيث يمكن للإدارة التي لها صلاحيات التعيين القيام بتحقيق في أي وقت للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها في هذه الوضعية وفقا للمادة 151 من الامر 03/06، فهذا التصرف محذور يعرض الموظف لعقوبة من الدرجة الرابعة، وذلك لجمعه بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط آخر مريح حسب المادة 181 من الامر 03/06.

في حالة ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة يتم تسريحه من الوظيفة العامة، لتنتهي العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة.

وبالنسبة للمشرع المغربي فقد جعل من الموظف الموقف مؤقتا والذي لا يطلب إرجاعه إلى منصبه في الآجال المقررة، أو الذي يرفض المنصب المعين له عند رجوعه، يمكن حذفه من الأسلاك بطريق الإعفاء وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .
(الفصل 62)

ثانيا: نهاية الإحالة على الاستيداع باستقالة الموظف

الاستقالة رغبة من الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانوني لسبب من الأسباب، وذلك بقبول جهة الإدارة لتصبح سارية المفعول¹³⁹.

¹³⁸-معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية"، مرجع سابق، ص1729.
¹³⁹- الطماوي سليمان، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، 1979، مصر العربية، ص529.

يمكن للموظف الذي انتهت مدة إحالته على الاستيداع بعد رفضه إعادة إدماجه، تقديم طلب الاستقالة من الوظيفة للهيئة المستخدمة، فلإدارة السلطة التقديرية في قبول طلب الاستقالة، في حالة قبول الإدارة طلب الاستقالة تتخذ إجراءات التي تتمثل في ما يلي¹⁴⁰:

- بعد قبول طلب الاستقالة، ينجز قرار توقيف الراتب، ويرسل نسخة من مقرر توقيف الراتب الى المصلحة المالية للإدارة الأصلية للموظف لتقوم بعدها الإدارة بإنجاز مقرر الاستقالة.
- ارسال مقرر الاستقالة الى مصالح الرقابة المالية لأجل التأشير عليه.
- بعد تأشيرة المراقب المال، يمضي المقرر من طرف السلطة صاحبة التعيين.
- ترسل نسخة من مقرر الاستقالة والممضى من قبل السلطة صاحبة التعيين الى مصالح التوظيف العمومي.
- ترسل نسخة أخرى الى المصلحة المالية، ويمنح الموظف نسخة من مقرر الاستقالة، وتوضع النسخة الأصلية بالملف الإداري للموظف المستقيل.
- أخيرا يحرر المنصب الذي استقال منه الموظف شاغر الى حين التعيين عليه.

وبالتالي تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة بتحقيق الإرادة المشتركة بين الطرفين، بطريقة الاستقالة عن الوظيفة العامة تطبيقا للمادة 217 من الامر 03/06 التي تسرح أن الاستقالة حق للموظف.

- يونس ليندة، سليمان لحسن، مرجع سابق، ص 59.140

المطلب الثاني

أثار نهاية الإحالة على الاستيداع

على اعتبار أن العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته الأصلية موقفة مؤقتا لمدة معينة بحكم متطلبات الإحالة على الاستيداع فإن انتقال الموظف العمومي من وضعية الخدمة الفعلية الى وضعية الإحالة على الاستيداع يسبب تغييرا في علاقته بالإدارة إذ أنه وبعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع يترتب على هذه النهاية مجموعة من الآثار التي اعترف بها المشرع الجزائري للموظف العمومي والتي تعتبر كحق له جراء نهاية هذه الوضعية والتي من حقه المطالبة بها.

وعليه سنتطرق الى هذه الآثار المترتبة على نهاية هذه الوضعية بحيث سنرى إعادة الإدماج الموظف (الفرع الأول)، ثم تجديد الإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إعادة إدماج الموظف بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع

بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع يعاد إدماج الموظف في وظيفته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد أي إدماجه حتى ولو دون توفر المنصب المالي الشاغر وهذا ما نصت عليه المادة 152 من الأمر 03/06 التي تنص على ما يلي: "يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد".

ففي حال عدم تقديم الموظف طلب إعادة إدماجه في الآجال القانونية المحددة يتم توجيه إنذار مرفق بوصل استلام صادر من السلطة المخولة للتعيين، وإذا لم يعد الموظف

لمنصب عمله بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع يعتبر أنه في وضعية التخلي عن منصبه¹⁴¹، وتطبق عليه الإجراءات القانونية لعزله والذي يعتبر كجزء على ترك المنصب وهو عقوبة خاصة تحكمها ضوابط قانونية معينة.¹⁴²

فإعادة إدماج الموظف بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع تتم بقرار فردي وعرضه على المراقب المالي للتأشيرة عليه ثم توقيعه من قبل السلطة المخولة للتعيين، بعدها يبلغ المعني بالأمر بنسخة من القرار ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو مصلحة المحاسبة للتكفل المالي، ونسخة إلى الجهات المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المسؤولة عن الوظيفة العمومية وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ توقيع القرار للرقابة اللاحقة.¹⁴³

فموجب المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 1856 مؤرخة في 13 أبريل 2005، والمرسلة إلى السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في تكوين المهني المكان الجميل الحراش والمتعلقة بإمكانية إعادة إدماج موظفة بعد شهرين من إحالتها على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة سنة حيث أصابت المديرية العامة للوظيفة العمومية بقولها لا يمكن إعادة إدماج الموظفة المعينة قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع.

استقراء لنص المراسلة نستنتج أنها نصت على وجوب استكمال الموظفة المدة المحددة في قرار الإحالة لأغراض شخصية.¹⁴⁴

لكن يمكن للموظف أن يقدم طلب إعادة إدماجه بعد انقضاء نصف فترة الإحالة أو انتهاء الأسباب التي أحيل لأجلها كأن يتوفى الشخص الذي كان تحت رعايته، ففي هذه

¹⁴¹- قندوز سعد، بوقفالة محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 48.

¹⁴²- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2017/11/2، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر.ج.ج، عدد 66، مؤرخة في 2017/11/12.

¹⁴³- زمور كمال، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق، ص 269.

¹⁴⁴- زغوان هشام، صابر الياس، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع

حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي، 2020، صص 27-

الحالة تملك الإدارة السلطة التقديرية في تقرير إمكانية إعادة إدماج الموظف وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹⁴⁵

فالموظف العمومي الذي يستفيد من وضعية الإحالة على الاستيداع لأحد الحالات المنصوص عليها في المادتين 146 و147 من الأمر 03/06 فهنا الإدارة يمكن لها إرجاعه لعمله حتى قبل انتهاء فترة الإحالة، أما بالنسبة لطلبات إعادة الإدماج قبل انتهاء الفترة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع من طرف الموظف المحال على الاستيداع لأغراض شخصية فإنه لا يمكن قبول طلب الرجوع الى العمل.

الفرع الثاني

إعادة تجديد مدة الإحالة على الاستيداع

تمنح للموظف العمومي إمكانية تجديد الإحالة على الاستيداع حتى أربع مرات شرط أن تتجاوز هذه المدة سنة واحدة على الأقل في كل مرة، ويكون مجموع هذه الفترات التي يمكن للموظف أن يقضيها على الاستيداع خلال حياته المهنية هو خمس سنوات كحد أقصى.

ومن هذا المنطلق تجدر بنا الإشارة الى أنه يتوجب على الموظف الذي يقدم في فترة الإحالة على الاستيداع عند تجديده لهذه الوضعية أن يقدم طلبا كتابيا الى السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل مرور شهر من انتهاء فترة الإحالة الحالية، وفي حالة ما لم يلتزم الموظف بهذا الشرط، يجب عليه طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية.¹⁴⁶

¹⁴⁵ - قندوز سعد، بوقفالة محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور-الجلفة، 2020-2021، ص 50.

فمدة الإحالة على الاستيداع يمكن أن تكون بصورة متقطعة يعنى مثلا الموظف عندما يأخذ الإحالة لمدة عام ثم يقدم على إعادة الإدماج قبل نهاية مدة الإحالة الأولى ودمج في منصبه الأصلي ثم يطلب الإحالة للمرة الثانية، كما يمكن أن تكون بصورة متواصلة كأن يأخذ الإحالة على الاستيداع تم يطلب إعادة التجديد لكن شرط ألا يتجاوز مجموع هذه المدد خمس سنوات طويلة حياته المهنية.

ونشير هنا أن المشرع المغربي لم يشترط في تجديد الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، إذا طلب الموظف ذلك دون حاجة إلى استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهوما سيخفف فعلا من ثقل الإجراءات الإدارية على الموظف.

خاتمة

الأصل في العلاقة الوظيفية، أن الموظف يقوم بواجباته الوظيفية بصفة دائمة ومستمرة التي من خلالها يستفيد بجميع الحقوق والمزايا الممنوحة له قانوناً، فبمجرد توقيفه لهذه العلاقة التي تربطه بالإدارة يضطر الموظف الى إخلاء منصبه بصفة مؤقتة، للتفرغ لتلك الظروف الاستثنائية والعمل على مسايرتها، فلا يمكن إلزام الموظف وإجباره على البقاء في منصبه والاستمرار بالقيام بعمله أو قطع العلاقة التي تربطه بإدارته بصفة نهائية، لكون الموظف قد رغبته في توقيف تلك العلاقة الوظيفية مؤقتاً.

حسب التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية، تعتبر الاحالة على الاستيداع وضعية قانونية أساسية واستثنائية للموظف العمومي، يترتب عنها تعليق العلاقة الوظيفية وانقطاعها بصفة مؤقتة لمصلحة الموظف المرسم المثبت في عمله مع حرمانه لبعض الحقوق كحقه في الراتب، غير أن المشرع العراقي لم يحرم الموظف من راتبه طوال تلك المدة، وذلك بتوفر الشروط اللازمة وموافقة السلطة المختصة ليتم إحالته على الاستيداع، ولكن هذا لا يدل على فقدان الموظف لوظيفته أو الحقوق التي اكتسبها سابقاً لمجرد إحالته على هذه الوضعية بشكل نهائي.

لكل بداية نهاية فبطبيعة الحال تنتهي العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف سواء كان بقوة القانون أو بطلب من الموظف في الحالات المنصوص عليها قانوناً لمدة محددة، بعد انتهاء فترة الاحالة على الاستيداع يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد وهذا طبقاً للمادة 152 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما تطرقنا في متن الدراسة أن المشرع حدد وضعية الاحالة على الاستيداع بشروط وحالات يجب توفرها لإحالة الموظف على هذه الوضعية، إذ لا يمكن لأي كان أن يطلب إحالته على الاستيداع.

وفي نهاية دراستنا لموضوع الاحالة على الاستيداع خلصنا بمجموعة من النتائج إلى سنعرضها فيما يلي:

1. لا تتم الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية إلا بموافقة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، وغياب هذه الموافقة يعرض قرار الاحالة الى الرفض بسبب وجود عيب الشكل.
2. منع المشرع الموظف للقيام بأي نشاط مريح كمزاولة نشاط تجاري في فترة إحالته على الاستيداع، ولا سيعرضه الى عقوبات تأديبية. رغم كل الصلاحيات التي منحها المشرع للإدارة اتجاه الموظف، للتأكد من مطابقة الاحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أدت الى به الى هذه الوضعية، لكن الإدارة لا تقوم بهذا الإجراء باعتباره اختياري وليس إلزامي.
3. إحالة الموظف على الاستيداع يترتب عليه آثار، ومن بينها توقيف راتب الموظف العمومي خلال هذه الفترة، وفقدانه لحقه في الترقية، مع احتفاظه للحقوق التي اكتسبها سابقا.
4. يتعرض الموظف خلال انقضاء مدة الاحالة على الاستيداع لإجراءات صارمة عند رفض إعادة إدماجه والالتحاق بمنصبه، تتخذ الإدارة ضده العزل أو التسريح من جهة، ومن جهة أخرى يمكن للموظف تقديم طلب لاستقالته.
5. يحق للموظف إعادة إدماجه في منصبه بقوة القانون حتى ولو كان زائدا عن العدد، أو يدمج في منصب مماثل عند انتهاء فترة الاحالة على الاستيداع.

أهم الاقتراحات التي نرى أنها تزيد من فعالية الاستفادة من وضعية الاحالة على الاستيداع ما يلي:

1. كان على المشرع ان يشير بصيغة واضحة على إمكانية أو عدم إمكانية استفادة الموظف لفترات متتالية من الاحالة على الاستيداع، وذلك في حالة تغيير السبب القانوني الذي قدمه الموظف لتبرير طلبه للاستفادة من الاحالة على الاستيداع.
2. من المستحسن على المشرع إلا يربط انقضاء المدة القانونية المحددة بإعادة إدماج، وتخويل السلطة للإدارة التي لها صلاحية التعيين في إعادة الإدماج عند انتهاء المدة المحددة قانونا، خاصة إذا زال السبب الذي أحيل من اجله الموظف على الاستيداع، وذلك للحفاظ على المصلحة العامة وبالتالي مراعاة مصلحة الموظف، تحقيقا للتوازن بين الطرفين.

الملاحق

(نموذج طلب الإحالة على الاستيداع)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة....

الجزائر في:

مديرية....

طلب الإحالة على الاستيداع

ل.....

أنا الممضي اسفله السيد:

الاسم: اللقب:

المولود في: ب:

بطاقة التعريف رقم: الصادرة بتاريخ:

الوضعية العائلية:

تاريخ التوظيف:

الرتبة: الوظيفة:

الدرجة:

المصلحة/المكتب:

العنوان الكامل:

رقم الهاتف:

أطلب الموافقة على وضعي في:

حالة على الاستيداع للغرض المذكور أعلاه

المدة: ابتداء من: الى:

توقيع المعني:

رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

رأي معالي الوزير/السيد المدير

1تحدد
الغرض
ض

رأي المسؤول المباشر

من الاحالة على الاستيداع .

2تحدد العنوان الكامل والصحيح.

(نموذج طلب تجديد الإحالة على الاستيداع)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة....

مديرية....

الجزائر في:

طلب تجديد الإحالة على الاستيداع

ل.....1

أنا الممضي اسفله السيد:

الاسم: اللقب:

المولود في: ب:

بطاقة التعريف رقم: الصادرة بتاريخ:

الوضعية العائلية:

تاريخ التوظيف:

الرتبة: الوظيفة:

الدرجة:

المصلحة/المكتب:

العنوان الكامل:2

رقم الهاتف:

أطلب الموافقة على تجديد

الإحالة على الاستيداع للغرض المذكور أعلاه

المدة: ابتداء من: الى:

توقيع المعني:

(نموذج طلب إعادة ادماج على الاستيداع)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة....

الجزائر في:

مديرية....

طلب إعادة ادماج

بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع

أنا الممضي اسفله السيد:

الاسم: اللقب:

المولود في: ب:

بطاقة التعريف رقم: الصادرة بتاريخ:

الوضعية العائلية:

تاريخ التوظيف:

الرتبة: الوظيفة:

الدرجة:

المصلحة/المكتب:

نوع الإحالة على الاستيداع: المدة:

ابتداء من: تنتهي يوم:

أطلب الموافقة على إعادة ادماج بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع ابتداء

من توقيع المعني

رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

رأي معالي الوزير/السيد المدير

رأي المسؤول المباشر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار او مقرر

الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. لا سيما المادة 148 منه.

-بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق ل 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-بمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في..... المتضمن انشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عند الاقتضاء.

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة منه.

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين (بيان الاسم واللقب) في رتبة ابتداء من

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في..... المتضمن ترسيم المعني(ة) ابتداء من

-وبناء على مستخرج القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترقية المعني(ة) الى الدرجة الرقم الاستدلالي للصنف ابتداء من

-وبناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ

- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

-بإقتراح من

يقرر

المادة الأولى: بحال (بيان الاسم واللقب) على الاستيداع لأغراض شخصية لفترة ابتداء من

المادة الثانية: يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار او مقرر

الإحالة على الاستيداع من أجل تربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات - مرافقة الزوج-مرض خطير تعرض له أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأبناء المتكفل بهم - ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

إن..... (ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الامر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. لا سيما المادة 146 منه.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
-وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن انشاء....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عند الاقتضاء.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة.... منه.

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين (بيان الاسم واللقب) في رتبة ابتداء من

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في.... المتضمن ترسيم المعني(ة) ابتداء من

-وبناء على مستخرج القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترقية المعني(ة) الى الدرجة الرقم الاستدلالي للصف ابتداء من

-وبناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ

-وبناء على الوثائق الثبوتية ذات الصلة لييبب الإحالة على الاستيداع، المقدمة من طرف المعني(ة).

-وبإقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يحال.....(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع من أجل (بيان سبب الإحالة على الاستيداع) لفترة ابتداء من.....

المادة الثانية: يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار او مقرر

تجديد فترة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن انشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عند الاقتضاء

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب(سلك الانتماء) لا سيما المادة منه

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن إحالة (بيان الاسم واللقب) على الاستيداع ابتداء من

-وبناء على طلب تجديد الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....

-وبناء على محضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤرخ في

-وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى: تجدي إحالة.....(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع لأغراض شخصية لفترة(أولى، ثانية... مدتها ابتداء من

المادة الثانية: يكلف (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

تجديد الاحالة على الاستيداع من اجل تربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات-مرافقة الزوج-مرض خطير تعرض له أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأبناء المتكفل بهم-ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الامر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق ل 27 مارس سنة 1990 المتعلق ب سلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عن الاقتضاء.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة منه.

-وبناء على القرار رقم.... المؤرخ في المتضمن إحالة.....(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع ابتداء من

-وبناء على طلب تجديد الاحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ

-وبناء على الوثائق الثبوتية ذات الصلة بسبب الاحالة على الاستيداع، المقدمة من طرف المعني(ة).

-واقترح من

يقرر

المادة الأولى:تجدد إحالة.....(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع من اجل(بيان سبب الاحالة على الاستيداع) لفترة

(أولى، ثانية.) مدتهاابتداء من

المادة الثانية:يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار او المقرر.

حرر ب.....في.....

قرار او مقرر

إعادة إدماج بعد الإحالة على الاستيداع

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الامر رقم 03/06 في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق ل 27 مارس سنة 1990 المتعلق ب سلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- وبمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عن الاقتضاء.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة منه

- وبناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين(بيان الاسم واللقب) في رتبة ابتداء من

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترسيم المعني (ة) ابتداء من

-وبناء على مستخرج القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترقية المعني (ة) الى الدرجة..... الرقم الاستدلالي..... للصف..... ابتداء من

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن إحالة(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع ابتداء من

-وبناء على طلب إعادة الإدماج المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ

- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يعاد إدماج..... (بيان الاسم واللقب) بعد انتهاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية ابتداء من

المادة الثانية: يكلف (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار او المقرر.

حرر ب.....في.....

المصدر: مزوزية عبد القادر لمنتديات ملتقى الموظف الجزائري.

قائمة المراجع

-باللغة العربية

أولاً: الكتب:

- 1- الطماوي سليمان، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، 1979، مصر العربي.
- 2- العظمت محمد عارف، سلطة الإدارة بإلغاء الوظائف العامة (في ضوء التوجه نحو سياسة التخاصية ورقابة القضاء الإداري عليها)، دار الجامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2014.
- 3- أوشن حنان، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية)، الطبعة 1، منشورات ألفا للوثائق، الجزائر، 2020.
- 4- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الجسور للنشر، الجزائر، 2015.
- 5- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 6- جدو فاطمة الزهراء، ايمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية (وفقاً للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، دار بلقيس، الجزائر، 2019.
- 7- حباني رشيد، "دليل الموظف والوظيفة العمومية"، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
- 8- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام الأمر الرئاسي 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

9- رحماوي كمال ،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

10- زمور كمال، " مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية"، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014.

11- سامي نجيب، التامين عماد الاقتصاد القومي والعالمي واقتصاديات الأسرة والمشروع، دار النهضة العربية، 1994، مصر.

12- سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، دار مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011.

13- عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري، الجزء 1، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، أعمال الإدارة، دار الهدى، الجزائر، 2010.

ثانيا: الأطروحات والمذكرات:

أ- أطروحة الدكتوراه:

مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1 مارس 2017.

ب- مذكرات الماجستير:

شنى زواوي، المركز القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة سيدي بلعباس، سنة 2006.

ج- مذكرات الماستر:

- 1- بعلي عائشة، **الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2020
- 2- بوطبخ فاتح، قارف حسان، **الوضعيات القانونية للموظف في المسار المهني**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون معمم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل، 2021
- 3- تمرابط خطيب، **ضوابط التعيين في الوظيفة العمومية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2020-2021.
- 4- حفصي ضحى، سلطاني محمد، **الوضعيات القانونية للموظف في ظل المرسوم التنفيذي 373/20**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي-تبسة، 2020-2021.
- 5- ديف محمد، **الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام**، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، 2018/2019.
- 6- زراري أحلام، مزوزي وردة، **الوضعيات الأساسية للموظف العمومي بين التشريع والاجتهاد القضائي الإداري**، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2020-2021.
- 7- زغوان هشام، الياس صابر، **الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركات نقله**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع حقوق،

تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر -
الوادي، 2020/2019.

8- شرقية ليندة، **الوضعيات القانونية والأساسية للموظف العمومي في التشريع**
الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن
باديس -مستغانم، 2020-2019.

9- قندوز سعد، بوقفالة محمد، **الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في التشريع**
الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية
الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور -الجلفة، 2021-2020.

10- مختار رحمانى سعاد، عليي عبد الحليم، **الإحالة على الاستيداع في القانون**
الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع الحقوق، تخصص الإدارة وتسيير
الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة -
خميس مليانة، 2020-2019

11- مراكشي محمد الشريف، **أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها**
على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في
الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر
بسكرة 2019/2018.

12- مسعي فطيمة، **الوضعيات القانونية الأساسية لموظفي قطاع التربية وحركة نقلهم**،
مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية
الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2020/2019.

13- منديل أمين، حمدوش غاني، **الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في ظل**
المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق،

تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة-
بجاية، 2021.

14- يونس ليندة، سلمان لحسن، الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع
الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، كلية
الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2020-2021.

ثالثا: المقالات

1- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، «أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة
على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية»، مجلة
الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، جامعة لمين
دباغين-سطيف 2019، ص 1718-1729.

2- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف «قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاحالة على
الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية»، مجلة الأستاذ الباحث
للدراسات القانونية والسياسة، المجلد 12، العدد 02، جامعة لمين دباغين-سطيف 2،
2019، ص 377-388.

3- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، «وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود
المصلحة»، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد رقم 11، العدد 01، جامعة لمين
دباغين - سطيف، الجزائر، 2020، ص 544-565.

4- مزوزية عبد القادر ، «الاستيداع الوضعيات القانونية الأساسية من الأمر 06-03
يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية»، منشورات منتديات ملتقى الموظف
الجزائري، الجزائر، د س ن، ص 05-08.

رابعاً: النصوص القانونية

أ-القوانين العضوية:

1. قانون الخدمة المدني العراقي رقم 24 لسنة 1960، المعدل والمتمم.
2. قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جوان،يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، صادرة في 5 جوان 1983.
3. القانون رقم 47 لسنة 1978، المتعلق بنظام العاملين المدنيين بالدولة، معدل ومتمم.
4. قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جوان، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، صادرة في 5 جوان 1983.
5. قانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997.
6. قانون رقم 12/16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 12/83، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد78، الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016.
7. قانون رقم 81-2016، يتعلق بقانون إصدار الخدمة المدنية.

ب-القوانين العادية:

1. الأمر 66-133، مؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج د ش، عدد 46، صادر في 4 جوان 1966(ملغى).
2. الامر رقم 148/66، المؤرخ في 2 يونيو 1966، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج ر، عدد46، مؤرخة في 8 يونيو 1966.
3. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006. يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

خامساً: النصوص التنظيمية

أ- المرسوم التنفيذي:

1. المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج د ش، عدد 13، صادر في 24 مارس 1985.
2. المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المؤرخ في 19 جانفي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية ج ر ج د ش، عدد 03، المؤرخة في 20 جانفي 2008.
3. المرسوم التنفيذي رقم 08-315، المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية ج ر ج د ش، عدد 59، المؤرخة في 12 أكتوبر 2008.
4. المرسوم التنفيذي رقم 10-297، المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية ج ر ج د ش، عدد 74، المؤرخة في 05 ديسمبر 2010.
5. المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2017/11/2، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر ج، عدد 66، مؤرخة في 2017/11/12.
6. المرسوم التنفيذي رقم 17/322، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية.
7. المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر ج د ش، عدد 77، صادر في 12 ديسمبر 2020.

ب- المناشير

1. المنشور رقم 164، المؤرخ في 01 جوان 1999، المتعلق بالإحالة على الاستيداع الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
2. المنشور رقم 18، المؤرخ في 09 فيفري 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
3. الإرسال رقم 331/م ع و ع/م ف ت ق أ/2012، المؤرخ في 30 أبريل 2012، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لمديرة المتحف الوطني احمد زبانه، بوهران، والمتعلق بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، (غير منشور).

سادسا: المحاضرات

- 1- حسون محمد علي، محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية العلوم السياسية، قسم قانون عام معمق، جامعة 8 ماي 1945-قالمة، 2017-2018.
- 2- ربيدي مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، أقيمت على طلبة جامعة الطاهر موسى سعيدة، 2015.
- 3- غانس حبيب الرحمان، محاضرات في الوظيفة العامة والموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة الجيلالي بونعامة-خميس مليانة، 2021/2020.

المواقع الالكترونية:

1- <https://wrcati.cawtar.org> تم الإطلاع عليه يوم 10 فيفري 2023 على الساعة

01 صباحا

-2 <https://www.csb.gov.jo> تم الإطلاع عليه يوم 14 مارس 2023 على الساعة 15 مساء

-3 <http://bdj.mmsp.gov.ma> تم الإطلاع عليه يوم 18 مارس 2023 على الساعة 19 مساء

-4 <https://www.scribd.com> تم الإطلاع عليه يوم 04 افريل 2023 على الساعة 10 صباحا

-5 www.collectiviteslocales.gov تم الإطلاع عليه يوم 16 أفريل 2023 على الساعة 06 صباحا

2-باللغة الفرنسية

A. Les ouvrages

1. Alain PLANTEY, Marie-Cécile PLANTEY, *la fonction publique*, Lexis Nexis, 3ème édition, France, 2012.
2. Emmanuel, Aubin, « **Droit de la fonction publique** », 3Edition, Gualino éditeur, Paris, France, 2007.
3. Essaid Taibe, *Droit de la Fonction publique*, Edition- distribution. Home, Alger, 2005.
4. Gustave, Peiser, « **Droit administratif de la fonction publique** » 16Edition, Dalloz, Paris, France, 2007.
5. Serge, Salon, Jean Charles Savignac, « **fonction publique, agent de l'état des collectivités locales et des grands services publics** », Dalloz, Paris, France, 1976.

B. Les lois

- 1. la loi N 84 16, du 11 Janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives a la fonction publique, modifier et complétée par l'ordonnance N 2021 1574, du 24 Novembre 2021, portant partie législative de la fonction publique.**

الفهرس

.....	شكر وتقدير
.....	اهداء
.....	قائمة المختصرات
1.....	مقدمة
4.....	الفصل الأول: الإطار النظري للإحالة على الاستيداع
5.....	المبحث الأول
6.....	مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع
7.....	المطلب الأول
7.....	المقصود بوضعية الإحالة على الاستيداع
7.....	الفرع الأول
7.....	التعريف الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع
8.....	أولاً: تعريف عاشور دمان ذبيح:
8.....	ثانياً: تعريف كمال رحماوي:
10.....	الفرع الثاني
10.....	التعريف القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع
10.....	أولاً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل الأمر 133/66:
10.....	ثانياً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل المرسوم رقم 59/85:
11.....	ثالثاً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل الامر 03/06:
12.....	رابعاً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-373:
14.....	المطلب الثاني
14.....	تمييز الإحالة على الاستيداع
14.....	الفرع الأول
14.....	التمييز بين الاحالة على الاستيداع والانتداب
15.....	أولاً: أوجه التشابه
16.....	ثانياً: أوجه الاختلاف
16.....	الفرع الثاني
16.....	التمييز بين الاحالة على الاستيداع والعطل المرضية طويلة المدى

17	أولاً: أوجه التشابه:
17	ثانياً: أوجه الاختلاف:
18	المبحث الثاني
18	صور الإحالة على الاستيداع وشروطها.
19	المطلب الأول
19	صور الإحالة على الاستيداع.
19	الفرع الأول.
19	الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.
20	أولاً: الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر 03/06.
25	ثانياً: الحالة المنصوص عليها في المادة 147 من الأمر 03/06.
26	الفرع الثاني.
26	الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف.
26	أولاً: القيام بدراسات أو أبحاث ذات فائدة عامة.
27	ثانياً: الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.
29	المطلب الثاني.
29	شروط الإحالة على الاستيداع.
29	الفرع الأول.
29	الشروط الشكلية.
30	أولاً: ترسيم الموظف في منصبه:
31	ثانياً: مرور سنتين خدمة فعلية لطالب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية:
31	ثالثاً: تقديم الموظف طلب لتوضيح رغبته في الإحالة لأغراض شخصية:
32	رابعاً: موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء:
32	خامساً: احترام النسب المسموح بها للإحالة:
33	الفرع الثاني.
33	الشروط الموضوعية.
33	أولاً: توافر الأسباب المنصوص عليها في المادتين 146 و 147 من الأمر 03/06:
34	ثانياً: تبرير الأسباب بما يلزم من الوثائق الثبوتية:

- 35..... ثالثا: الامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح:
- 36..... رابعا: الإحالة على الاستيداع بموجب قرار إداري:
- 38..... الفصل الثاني: تنظيم وضعية الإحالة على الاستيداع في التشريع الجزائري والمقارن
- 39..... المبحث الأول:
- 39..... إجراءات وآثار الإحالة على الاستيداع.
- 39..... المطلب الأول:
- 39..... إجراءات الإحالة على الاستيداع.
- 40..... الفرع الأول:
- 40..... إجراءات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.
- 40..... أولا: تقديم الموظف طلب الإحالة على الاستيداع للسلطة التي صلاحية التعيين.
- 43..... ثانيا: تحرير قرار الإحالة على الاستيداع والتأشير عليه.
- 44..... الفرع الثاني:
- 44..... إجراءات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف.
- 44..... أولا: تقديم الموظف طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.
- 45..... ثانيا: التوقيع على قرار الإحالة على الاستيداع بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.
- 46..... ثالثا: إيداع مشروع قرار الإحالة لدى المراقب المالي.
- 47..... المطلب الثاني
- 47..... آثار وضعية الإحالة على الاستيداع
- 48..... الفرع الأول.....
- 48..... الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع بالنسبة للموظف
- 48..... أولا: الحرمان من الراتب.....
- 50..... ثانيا: منع الموظف من مزاوله أي نشاط تجاري أثناء فترة إحالته على الاستيداع.....
- 52..... ثالثا: فقدان الموظف لحقه في الترقية.....
- 53..... رابعا: القيود الواردة على تقاعد الموظف المحال على الاستيداع.....
- 54..... الفرع الثاني.....
- 54..... الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع بالنسبة للإدارة.....
- 54..... أولا: المساس بمبدأ السير الحسن للإدارة.....

55.....	ثانيا: إلزامية مراقبة الموظف المحال على الاستيداع.
56.....	الفرع الثالث
56.....	مدة الاحالة على الاستيداع وإعادة الإدماج
56.....	أولا: مدة الاحالة على الاستيداع بقوة القانون
58.....	ثانيا: مدة الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية
60.....	المبحث الثاني
60.....	النظام القانوني لنهاية الاحالة على الاستيداع
61.....	المطلب الأول
61.....	نهاية الاحالة على الاستيداع
62.....	الفرع الأول
62.....	انتهاء العلاقة الوظيفية بنهاية المدة المقررة أو بقوة القانون
62.....	أولا: نهاية الاحالة على الاستيداع بنهاية المدة المقررة
63.....	ثانيا: نهاية الاحالة على الاستيداع بقوة القانون
64.....	الفرع الثاني
64.....	انتهاء العلاقة الوظيفية برغبة الإدارة أو الموظف
65.....	أولا: انتهاء الاحالة على الاستيداع برغبة الإدارة
66.....	ثانيا: نهاية الاحالة على الاستيداع باستقالة الموظف
68.....	المطلب الثاني
68.....	أثار نهاية الإحالة على الاستيداع
68.....	الفرع الأول
68.....	إعادة إدماج الموظف بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع
70.....	الفرع الثاني
70.....	إعادة تجديد مدة الإحالة على الاستيداع
72.....	خاتمة:
76.....	الملاحق
86.....	قائمة المراجع
97.....	الفهرس

ملخص

قام المشرع الجزائري بضمان وضعية الإحالة على الاستيداع وجعلها حقا من حقوق الموظف المنصوص عليها قانونا، وضبطها بإجراءات وشروط شكلية وأخرى موضوعية، وذلك حفاظا على المصلحة العامة، كما قيدها بحالات جاءت على سبيل الحصر بهدف غلق باب التأويل وتوضيح الأمور. فعلى الرغم من أن وضعية الإحالة على الاستيداع قد تؤدي الى فقدان الموظف بعض من حقوقه مؤقتا نتيجة إحالته على الاستيداع إلا أن ذلك لا يعني انقطاع العلاقة الوظيفية نهائيا، إنما يبقى الموظف مرتبطا بإدارته الأصلية بشكل قانوني، إضافة الى ذلك يحتفظ الموظف بالحقوق التي اكتسبها قبل إحالته على الاستيداع ويتم إعادة إدماجه في منصبه الأصلي بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، وذلك بعد انتهاء المدة القانونية المحددة للإحالة على الاستيداع.

كلمات مفتاحية: لوظيفة العمومية، الموظف العمومي، الإحالة على الاستيداع.

Résumé :

Le législateur Algérien a garanti la mise en disponibilité et la fais l'un des droit du salarié légalement stipulé, il l'a contrôlé avec des procédures et des conditions formelles et objectives, afin de préserver l'intérêt public. Il l'a également limité aux cas qui venaient exclusivement dans le but de fermer la porte à l'interprétation et de clarifier les choses.

Bien que la mise en disponibilité peut conduire le salarié à perdre certains de ses droits, cela ne signifie pas que la relation fonctionnelle est définitivement interrompue, mais le salarié reste juridiquement lié à sa direction d'origine, Il conserve également les droits qu'il a acquis avant d'être transféré au mise en disponibilité, Il est également réintégré dans son poste d'origine par la force de la loi même s'il dépassait le nombre Après l'expiration du délai légal prévu pour la mise en disponibilité.

D'autre part, on trouve de nombreuses législations étrangères qui organisaient, à des degrés divers, la mise en disponibilité, notamment les lois tunisienne, marocaine, égyptienne, jordanienne et irakienne.