

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

عنوان المذكرة

النظام القانوني للإحالة على الاستيداع في قانون الوظيفة الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الاستاذة:

د / عبد يش ليلة

إعداد الطالبتين:

شريف نسمة

شريف مريم

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة(ة): رئيسا

الأستاذة: عبد يش ليلة..... مشرفا ومقررا

الأستاذة(ة): ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وأهله ومن
وفى أما بعد بداية الشكر والحمد لله عز وجل الذي وهبنا التوفيق
والسداد والذي أعاننا وشد من عزمنا لإتمام هذا العمل المتواضع
ولا يسعنا في هذا المقام إلا ان نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان الى
الاستاذة "عبدش ليلة"

على توليها الإشراف على هذه المذكرة وتقديمها ملاحظات قيمة،
تقبلي منا كافة عبارات الاحترام والتقدير وجزاك الله خيرا
كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة كما نقدم
عبارات الشكر والعرفان إلى كل من مدنا يد العون بطريقة
مباشرة او غير مباشرة ولم يبخل علينا بالمعلومات والنصائح من
أجل إتمام هذه المذكرة.

اهراء

أهدي هذا العمل المتواضع أغلى وأعز ما أملك في هذه الحياة إلى
قرة عيني أمي حبيبتي الغالية التي كانت سندا لي في دربي،
حفظها الله وأطال في عمرها.

إلى الذي تعب على تربيتي وكبرني على طاعة الله وحسن الخلق
ولم يبخل على بشيء أبي الغالي حفظه الله ورعاه.
إلى جدتي الطيبة "حرية" رحمها الله.

إلى إخواني أحبائي " عبد الرحمان ونبيل وفوزي ومحمد أمين".
إلى إخوتي أمال وحنان الذين ساندوني وكانوا لي عوناً في الحياة.
إلى كل أفراد عائلتي.

إلى جميع أساتذتي طوال مشواري الدراسي، وإلى جميع الأصدقاء
والزملاء.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

شريفى مريم

أهداء

أهدي تخرجي إلى أعز الناس وأقربهم

إلى النبض الساكن في عروقي ابي الغالي حفظه الله ورعاه

إلى نبع الحنان جنتي، الى رمز الحب والتضحية التي جعل الله

الجنة تحت أقدامها، أمي الحبيبة أطال الله في عمرها

إلى توأم روعي أختي العزيزة نسرين

إلى من كانوا سنداً لي في حياتي إخوتي سفيان وريان

إلى رفيق دربي خطيبي فاتح

إلى كل العائلة الكريمة والأصدقاء الأحباب

شريف نسمة

قائمة المختصرات

1_ (ج. ر. ج. ج): الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية

2_ (ج): الجزء

3_ (ط): الطبعة

4_ (ع): العدد

5_ (ف): الفقرة

6_ (د. ب. ن): دون بلد النشر

7- (د . د . ن): دون دار النشر

8- (د. س. ن): دون سنة النشر

9- (ص): صفحة

10_ (ص. ص): من الصفحة إلى الصفحة

مقدمة

يعد قطاع الوظيفة العامة في جميع الدول ومن بينها الجزائر من أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين والمجالات، خاصة ما تعلق منها بإدارة المرفق العام، كما يعتبر الموظف الحجر الأساسي في بناء الجهاز الإداري، أين نجده متواجدا في جميع المستويات وعلى كل الأصعدة المركزية، المحلية والمرفقية كما يعد الأداة الفعالة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق السياسة العامة.

فالموظف هو الفاعل الأساسي في المؤسسات العمومية المختلفة، إذ لا يمكن تصور تسيير المرفق العام بانتظام وإطراد دون وجود موظفين، لذلك تقوم الإدارة بترتيب عمل موظفيها وفق ما تقتضيه المصلحة العامة، وبالنظر للأحوال التي تعترى الموظف في حياته المهنية وحياته الشخصية فقد يحدث أثناء مساره المهني ظروف استثنائية تتطلب تفرغا تاما للانفعال بها والإلمام بمقتضياتها والعمل على مسايرتها، لهذا نظم المشرع الجزائري وضعيات قانونية أساسية تسمح للموظف بالخروج المؤقت عن قطاع الوظيفة العامة والتي من بينها وضعية الإحالة على الاستيداع، والتي تؤدي إلى تعليق العلاقة الإدارية مؤقتا بين الموظف والمصلحة المتعاقدة من أجل التفرغ لمسائل أخرى غير تلك التي عين من أجلها الموظف.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجده نظم وضعية الإحالة على الاستيداع بموجب الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أين وردت في الفصل الثالث من الباب الخامس منه تحت عنوان «حالات الموظف»، إلا أن هذا الأمر لم يعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع حقا بصريح العبارة وإنما وضعية إلزامية بصفة صريحة، حيث نصت المادة 37 منه كما يلي:

«كل موظف يكون في إحدى الحالات التالية: القيام بالخدمة، اللاحق، الإحالة على الاستيداع»¹.

بينما القانون رقم 59-85 لم يتطرق لوضعية الإحالة على الاستيداع بالتفصيل وإنما أحالها إلى القانون رقم 06-82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية²، حيث نظمها في الفصل الثاني من الباب السادس في تسعة مواد تحت عنوان «حالات النشاط»، كما اعترف المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم 59-85 للموظف بوضعية الإحالة كحق بصفة صريحة بموجب أحكام المادة 53 منه التي تنص على:

«تعد الإحالة على الاستيداع حقا في الحالات 1-3-4 المنصوص عليها في المادة 52»³.

غير أن الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي الذي يحكم الوظيفة العمومية في نظم وضعية الإحالة على الاستيداع في الباب السادس تحت عنوان «الوضعيات الأساسية للموظف وحركات نقله»، وقد اعترف المشرع الجزائري للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع كحق يمارس بقوة القانون وحصر حالاته الخمس بموجب المادتين 146 و147 من الأمر أعلاه⁴.

¹ _ المادة 37 من الأمر رقم 66_133، مؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج، ر، عدد 46، صادر في 4 جوان 1966. (ملغى)

² - القانون رقم 82-06، مؤرخ في 27 فبراير 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج. ر عدد 09، صادر في 02 مارس 1982. (ملغى)

³ _ المادة 53 من المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن الأساس النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، ج، ر عدد 13، صادر في 24 مارس 1985. (ملغى)

⁴ - الأمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر عدد 46، صادر في 16 يوليو 2006.

ومنه تكمن أهمية هذه الدراسة في أن الإحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي ذات أهمية كبيرة، إذ تمكن الموظف من الاستفادة من انقطاع مؤقت عن العمل لأسباب تعيقه عن الاستمرار في أداء مهامه بالشكل المطرد، ودون أن يكون هناك انفصال نهائي عن الوظيفة.

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة وإنما ينبع من عدة اعتبارات ذاتية وأخرى موضوعية، أما الأسباب الذاتية فتكمن في الاهتمام والميل الشخصي لهذا النوع من المواضيع خصوصا ما يتعلق بالوظيفة العمومية، والرغبة في تكوين صورة واضحة حول موضوع الإحالة على الاستيداع. أما الأسباب الموضوعية فتتجلى في القيمة العلمية لهذا الموضوع، إذ يعتبر من المواضيع المهمة من الناحية العلمية والعملية، وكذا السعي لإثراء المكتبة بمواضيع تتناول الوضعيات الخاصة للموظف، ولحاجتنا للمزيد من الدراسات في هذا الموضوع.

ومنه تهدف هذه الدراسة إلى تعريف الإحالة على الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وكذا تبيان شروطها والإجراءات المتبعة للاستفادة من هذه الوضعية، والتعرف على الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف في حالة الإحالة على الاستيداع وأخيرا التعرف على آثار وكيفية انتهاء حالة الإحالة على الاستيداع.

ومن الصعوبات التي واجهتنا أثناء إعداد بحثنا قلة المراجع التي تنظم أحكام الإحالة على الاستيداع بشكل كامل، نظرا لدقة هذا الموضوع وحصره في مجال محدد من الوضعيات القانونية للموظف العام.

بناء على ما تقدم نطرح الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري حالة الإحالة على الاستيداع؟

اقتصت طبيعة الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة وتحقيق الاهداف المسطرة الاعتماد على مجموعة من المناهج، منها المنهج التحليلي وذلك بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الإحالة على الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية، بالإضافة إلى المنهج الوصفي وذلك من خلال وصفنا لأثار وضعية الإحالة على الاستيداع.

مما تقدم وللإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه، اعتمدنا التقسيم الثنائي، من خلال تخصيص الفصل الأول للأحكام العامة للإحالة على الاستيداع، أما الفصل الثاني فخصصناه لتنظيم الإحالة على الاستيداع.

الفصل الأول:

الأحكام العامة للإحالة على الاستيداع

الفصل الأول:

الأحكام العامة للإحالة على الاستيداع

إن الأمر 03_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وضع مضمون شامل للموظفين، وكرس الوضعية القانونية و التنظيمية في علاقة الموظفين والإدارات العمومية وحصر تطبيق الأحكام القانونية الواردة فيه في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، كما نظم الالتحاق بالوظيفة العمومية من خلال إقرار مبادئ عامة تحكم التوظيف، وضبط إجراءات بدأ بالعلاقة الوظيفية¹.

من بين الوضعيات التي كرسها الأمر 03_06 نجد وضعية الإحالة على الاستيداع حيث تعد هذه الوضعية من الموضوعات المهمة في القانون الإداري، وكذا الإدارة إذ تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة بصفة مؤقتة. وذلك نظرا للظروف غير المتوقعة التي قد تصادف حياة الموظف الخاصة².

قام المشرع الجزائري بتنظيم الإحالة على الاستيداع بموجب قوانين الوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية. لتوضيح هذه الوضعية أكثر سنتناول دراستها ضمن بحثين:

المبحث الأول: المقصود بالإحالة على الاستيداع

المبحث الثاني: حالات الإحالة على الاستيداع

¹ _ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03_06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص17.

² _ معاوي عتيقة، يوسف رؤوف، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع (دراسة مقارنة بين التشريعات الوظيفية العمومية الجزائرية)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ع02، 2020، ص1709.

المبحث الأول:

المقصود بالإحالة على الاستيداع

تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع من بين الوضعيات التي يؤديها الموظف بصفة مؤقتة خارج الوظيفة الأصلية، فالاستيداع وضع استثنائي وانقطاع مؤقت العلاقة العمل بين الموظف والإدارة وفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها.¹

سنحاول في هذا المبحث تقديم تعريف لوضعية الإحالة على الاستيداع وتمييزها عن الوضعيات المشابهة لها (المطلب الأول) ثم بعد ذلك سنتطرق إلى الشروط القانونية اللازمة للاستفادة من الإحالة على الاستيداع (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تعريف وتمييز الإحالة على الاستيداع

الإحالة على الاستيداع هي حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل. سنتعرض في هذا المطلب إلى تعريف الإحالة على الاستيداع (الفرع الأول) و ثم تمييز هذه الوضعية عن الوضعيات المشابهة لها (الفرع الثاني).

¹ - AUBIN Emmanuel: l'essentiel du droit de la fonction publique, 14^{ème} Editions, GUALINO, Paris, 2021, p.123.

الفرع الأول:

تعريف الإحالة على الاستيداع

تعددت التعاريف الفقهية والتشريعية لوضعية الإحالة على الاستيداع. سنقوم في هذا الفرع باستعراض تعريف الإحالة الاستيداع لغة (أولاً) ثم نتطرق بعد ذلك إلى أهم التعاريف الفقهية للإحالة على الاستيداع (ثانياً) ثم أخيراً التعاريف التشريعية لهذه الوضعية (ثالثاً).

أولاً: تعريف الإحالة على الاستيداع لغة

لكل كلمة عدة معاني كما أن للكلمة الواحدة عدة مرادفات من أجل الوصول إلى المدلول الدقيق لكلمة استيداع علينا معرفة أهم المعاني والمرادفات لها في معاجم مختلفة. يعرف الاستيداع على أنه: الاستيداع من (ودع) (يدع) ودعا: صار إلى الدعة والسكون وسكن واستقر فهو وديع، ووداع- والمسافر الناس، خلفهم خافضين وادعين، والناس المسافر: تركوه وسفره متمنين له دعةً يصر إليها إذا قفل وفلان الشيء: تركه وقرئ ما ودعك ربك وفي الحديث لينتهي قوم عن ودعهم الجماعات.

والثوب بالثوب: صادفه (ودع)، (يودع) دعة، ووادعة، سطن واستقر، وترفه، فهو وديع (أودع) الشيء: صانه والفرس ونحو: أراحه وصيره إلى الدعة والسكون.

وفلانا الشيء: دفعه إليه ليكون عنده وديعة. (وادع) فلان فلانا: صالحه وسالمة وهادنه وتاركه¹.

¹مختار رحمانى سعاد، عليلى عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع فى القانون الجزائرى، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الإدارة وتسيير الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، 2020، ص، ص8-9.

ثانياً: تعريف الإحالة من الناحية الفقهية

تعددت التعاريف المقدمة من الفقهاء لوضعية الإحالة على الاستيداع وسننطلق إلى أهمها: الاستيداع هو حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل وهي وضعية تؤدي إلى توقيف راتب الموظف، وحقوقه في الأقدمية وفي الدرجات وفي التقاعد¹.

كما يعرف أيضاً أنه وضع الموظف الدائم خارج ملاك إرادته الأصلية، بصورة مؤقتة مع فقدان الحق في الراتب والتدرج، والترقية والترفع، وحساب التقاعد في المدة التي يقضيها في الاستيداع. ولا تعتبر فترة الاستيداع خدمة فعلية للموظف².

كما عرفه أيضاً عبد العزيز السيد الجوهري بأنه: نظام ربط بين الخدمة الفعلية وتركها لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتاً من العمل وبعض مزاياه، مع جواز إعادته إليه³.

كما عرفه أيضاً الفقيه عاشور دمان ذبيح: الإحالة على الاستيداع هي توقيف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقاً لمبررات وشروط فرضها القانون بقبولها بينى على الطلب المؤسس⁴.

¹ _ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين منظور التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص289.

² _ حبش فوزي، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظف، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991، ص176.

³ _ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص05.

⁴ _ عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص45.

يعرفها كذلك كمال رحماي: الإحالة على الاستيداع هو توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كأجر والترقية والتقاعد إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه في الرتبة¹.

ثالثا: تعريف الإحالة على الاستيداع من الناحية التشريعية

أعطى المشرع الجزائري تعريفات عديدة للإحالة على الاستيداع، وذلك حسب كل تعديل يمر به قانون الوظيفة العمومية. بحيث تطرق المشرع الجزائري إلى تعريف الإحالة على الاستيداع في المادة 145 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه:

«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»².

بتحليلنا لنص هذه المادة نستخلص أن الإحالة على الاستيداع تؤدي وجوبا إلى توقف الاستفادة الموظف من مزايا الوظيفة كالراتب الشهري، والترقية والأقدمية وغيرها من الحقوق المرتبطة بالوظيفة العمومية، ماعدا الحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية فيبقى محتفظا بها باعتبارها حقا مكتسبا³.

كما عرفها المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف في نص المادة 43 منه:

¹ _ رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003، 45.

² _ المادة 145 من الأمر 06-03، مرجع سابق..

³ _ بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص152.

«تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل. وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع الراتب للموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد.

غير أن الموظف يحتفظ بحقوقه التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع»¹.

تجدر الإشارة أن الإحالة على الاستيداع في التشريع الجزائري ليست وليدة الأمر 06-03 وإنما يرجع أساسها القانوني إلى الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، حيث نصت المادة 37 منه على أنه:

«كل موظف يكون في إحدى الحالات التالية: القيام بالخدمة، اللاحق، الإحالة على الاستيداع»³.

لم يقدم المشرع الجزائري في الأمر 66-133 تعريفا لوضعية الإحالة على الاستيداع، إنما بين أنواعها وإجراءات الاستفاد منها بموجب المواد من 47 إلى 50 منه.

الفرع الثاني:

تمييز الإحالة على الاستيداع عن الوضعيات المشابهة لها

تتشابه الإحالة على الاستيداع في بعض الجوانب مع بعض الوضعيات القانونية الأساسية للموظف إلا أنها تختلف عنها في جوانب أخرى وهذا ما سنتطرق إلى في هذا

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

² _ ليندة يونس، لحسن سلمان، الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021، ص7.

³ _ المادة 37 من الأمر 66-133، مرجع سابق.

الفرع تمييز الإحالة على الاستيداع عن الانتداب (أولاً) تم تمييزه عن العطل المرضية الطويلة المدى (ثانياً) وأخيراً سنستعرض تمييز الاستيداع عن الوقف عن العمل (ثالثاً).

أولاً: تمييز الاستيداع عن الانتداب

الاستيداع هو الوضعية القانونية التي تؤدي إلى الإيقاف المؤقت عن العمل، قد يكون إرادياً لأسباب شخصية تعود للموظف كما قد يكون بقوة القانون. تتفق الوضعيتان في تركز الحالتان بقرار إداري صادر عن السلطة المؤهلة قانوناً، منع الموظف في الحالتين من ممارسة أي نشاط مريح، إعادة إدماج الموظف بعد انقضاء الوضعية في الرتبة الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً، للحالتين نوعين إما بقوة القانون وإما بإرادة الموظف.¹

تتميز الوضعيتان عن بعضهما البعض في تؤدي وضعية الاستيداع إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية والتقاعد، دون ضياع حقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية قبل الاستيداع، في حين أنه في وضعية الانتداب تكون هناك مواصلة من الاستفادة من الحقوق، كما أنه في وضعية الإحالة على الاستيداع يتوقف الموظف عن العمل مؤقتاً،

فيما يواصل الموظف المنتدب عمله لكن خارج سلكه أو إدارته الأصلية.²

ثانياً: تمييز الإحالة على الاستيداع عن العطل المرضية الطويلة المدى

يقصد بالعطلة الانقطاع عن العمل لسبب قانوني بطلب من الموظف وبترخيص من الإدارة ولفترة محددة. كما يقصد بها أيضاً الأيام التي يسمح للعامل فيها بالانقطاع عن

¹ -POCHARD Marcel : Les 100 mots de la fonction publique, Edition P.U.F, Paris, 2021, p.68.

² _ عماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، ع1، 2021، ص33.

العمل بمقتضى القانون¹. أما الاستيداع كما أشرنا إليه سابقا فهو الوضعية القانونية التي تؤدي إلى الايقاف المؤقت عن العمل، قد يكون إراديا لأسباب شخصية تعود للموظف كما قد يكون بقوة القانون².

يختلف الاستيداع عن العطل المرضية الطويلة المدى في كون الإحالة على الاستيداع قد تتم بناء على طلب الموظف أما في حالة العطل المرضية تتم لسبب اضطراري ناتج عن عجز الموظف وتمنح بقوة القانون، وكذلك أيضا من حيث الراتب ففي الاستيداع يتوقف راتب الموظف المحال على الاستيداع أما في العطلة المرضية الطويلة الأمد يتحصل الموظف على راتبه من هيئات الضمان الاجتماعي، كما تتكفل بعلاجه بشكل كامل³.

في حالة الاستيداع يسقط اعتماد مدة التوقف عن العمل في الترقية والدرجات وفي التقاعد أما في حالة العطلة المرضية طويلة المدى فإن الموظف تعتمد له الفترة المرضية في الترقية والدرجات والتقاعد، كما يختلفان أيضا في انقضاء مدة التوقف عن العمل بالنسبة للاستيداع ينقضي بانقضاء المدة أما العطلة المرضية فإنها تنقضي بشفاء الموظف بتبرير من الطبيب المعالج⁴.

¹ _ كانش أحمد، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس (دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية)، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ع2، 2020، ص302.

² _ عماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص33.

1- ³ - ZARKA Jean Claude: **Fonction publique**, Edition L.G.D.J, Pris, 2021, p.57.

⁴ _ مختار رحمانى سعاد، عليلي عبد الحليم، مرجع سابق، ص، ص24_25.

ثالثاً: تمييز الاستيداع عن التوقيف عن العمل

التوقف عن العمل هو أول إجراء تتخذه المصلحة المختصة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم، ويتم هذا الإجراء بصفة فورية والهدف منه هو تحقيق مصلحة الوظيفة. يترتب عليه إبعاد الموظف من الخدمة لمدة محددة وحرمانه من بعض حقوقه الأساسية¹.

يختلف هذا الأخير عن الاستيداع في كونه يمنع الموظف عن ممارسة أعمال وظيفته جبراً عنه ولكن بصفة مؤقتة، ويكون بقوة القانون في حالة حبسه أو كإجراء احتياطي. أما الاستيداع ينقطع الموظف المرسم داخل سلكه الأصلي عن عمله بصفة مؤقتة وله صورتين بقوة القانون أو بطلب من الموظف على، عكس الوقف الذي له ثلاث صور الوقف بقوة القانون أو كإجراء تحفظي أو كجزاء تأديبي²

المطلب الثاني:

الشروط القانونية للإحالة على الاستيداع

حتى يتم إحالة الموظف على الاستيداع لابد من توافر جملة من الشروط القانونية لإقرارها ألا وهي أن يكون الموظف مرسماً في منصب عمله (الفرع الأول)، احترام المدة القانونية المسموح بها للإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني) وتوافر أقدمية سنتين من الخدمة الفعلية لطالب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية رغبته (الفرع الثالث) ويجب عدم ممارسة أي نشاط مريح (الفرع الرابع)، الموافقة على نسبة خمسة بالمئة فقط من تعداد المنتميين (الفرع الخامس) وتوافر الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أو 147

¹ _ غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي _ بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف _، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، ع8، 2017، ص213.

² _ مختار رحمانى سعاد، عليلى عبد الحليم، مرجع سابق، ص11.

أو 148 من الأمر 06-03 (الفرع السادس)، وأخيرا تقديم الموظف لطلب يوضح فيه رغبته (الفرع السابع)

الفرع الأول: أن يكون الموظف مرسما في منصب عمل

تتص المادة 88 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على: «لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع»¹.

حسب نص هذه المادة فإنه يجب أن يكون الموظف مرسما في منصب عمله، بحيث لا تقبل طلبات الإحالة على الاستيداع للموظفين الموجودين في فترة التربص.

الفرع الثاني:

احترام المدة القانونية المسموح بها للإحالة على الاستيداع

تتباين المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع بين الحالات المكرسة بقوة القانون وبطلب الموظف، فبخصوص الحالات الأولى تمنح الإحالة على الاستيداع في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد لمدة دنيا قدرها ستة أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات خلال الحياة المهنية للموظف. أما بخصوص الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف فيمنح الاستيداع لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف².

هذا تطبيقا لأحكام المادة 149 من الأمر 06-03 التي تنص:

¹ _ المادة 88 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

² _ قرناش جمال، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف_ قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بوعلي، الشلف، ع02، 2021، ص922.

«تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف. تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف. تكرر الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة»¹.

تجدر الإشارة أنه يمكن الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون والإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية في حدود أقصاه سبع سنوات خلال الحياة المهنية للموظف، وهذا تطبيقاً للأحكام الواردة في نص المادة 47 ف2 من المرسوم التنفيذي رقم 20-3737 التي تنص:

«غير أنه يمكن الموظف الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض شخصية في حد أقصاه سبع (7) سنوات، خلال الحياة المهنية للموظف»².

أما وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بسبب مرافقة الزوج المعين في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، فتساوي مدة مهمة الموظف وهذا تطبيقاً للأحكام الواردة في نص المادة 147 من الأمر 06-03³.

¹ _ المادة 149 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

² _ المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-3737 مرجع سابق.

³ _ بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06_03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017، ص330.

الفرع الثالث: توافر أقدمية سنتين من الخدمة الفعلية لطالب الإحالة على الاستيداع

لأغراض شخصية

يجب مرور مدة سنتين من الخدمة الفعلية بالنسبة لطالب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية وهو شرط أساسي وهذا حسب نص المادة 148 من الأمر 03-06 التي تنص على أنه:

«يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام

بدراسات أو أعمال بحث، بطلب من بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية¹.

الفرع الرابع:

عدم ممارسة أي نشاط مريح

إن القيود التي فرضها المشرع الجزائري على الموظف المحال على الاستيداع والماسة بالجانب المالي له لم تقتصر فقط على الحرمان من الراتب بل نجد المشرع الجزائري لم يتوقف عند هذا الحد، بل منع الموظف من مزاوله أي نشاط آخر فلا يجوز للموظف خلال مدة الإحالة على الاستيداع لا يجوز للموظف ممارسة أي نشاط مريح، فلا يعقل أن ينقطع عن أداء عمله الأصلي ليتفرغ لنشاط آخر، فمثل هذا التصرف محظور².

هذا ما أكدته المادة 150 من الأمر 03-06 بنصها:

¹ _ المادة 148 من الأمر 03-06 مرجع سابق.

² _ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 147.

«يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته»¹.

صفة المنع هنا معناه ترتيب عقوبات إدارية للموظف الذي خالف أحكام المادة 150 من الأمر 06-03 وعليه حسبها أن الموظف المحال على الاستيداع أن يحترم الحالة التي يتواجد فيها احتراماً فعلياً².

كما أجازت المادة 151 من الأمر 06-03 للإدارة إجراء التحريات اللازمة للتأكد من النشاط الذي يقوم به الموظف المحال على الاستيداع إن كان يتفق حقيقة مع الأسباب التي تدرع بها للحصول عليه. كما تتنافى الإحالة على الاستيداع مع أية وظيفة أو نشاط يدر الربح لصاحبه³، حيث جاء مضمونها كما يلي:

«يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية»⁴.

الفرع الخامس:

الموافقة على نسبة خمسة بالمئة فقط من تعداد المنتمين

حسب ما جاء في نص المادة 27 ف 2 من المرسوم التنفيذي 20 - 373 التي تنص على: «تحدد القوانين الأساسية الخاصة نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم، بناء على طلب طلبهم في الوضعيات المنصوص عليها في الحالات 2 و 3 و 4 أعلاه»¹.

¹ _ المادة 150 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

² _ عاشور دمان ذبيح، مرجع سابق، ص 47.

³ _ قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص 98.

⁴ _ المادة 151 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

مثلا تقدر نسبة الموظفين الذين يمكنهم أن يحالوا على الاستيداع بطلب منهم، بالنسبة لموظفي إدارة الجماعات الإقليمية ب 5% وهي النسبة المحددة لموظفي الإدارة المكلفة بالصيد البحري، حيث نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334 على أنه:

«تطبيقا لأحكام المادة 127 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تحدد النسب القصوى للموظفين الخاضعين لهذا القانون الأساسي الخاص من شأنهم أن يوضعوا، بناء على طلبهم في الوضعية القانونية الأساسية للانتداب، أو خارج الإطار، أو الإحالة على الاستيداع، بالنسبة إلى كل سلك وكل إدارة للجماعات الإقليمية، كما يأتي:

_ الانتداب: 10%

_ خارج الإطار: 5%

_ الإحالة على الاستيداع: 5%»². وخلاف ذلك ذهب المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية حيث رفع النسبة ل 10% حيث جاء في نص المادة 21 منه على: «تطبيقا لأحكام المادة 27 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تحدد النسب القصوى للموظفين الخاضعين لهذا القانون الأساسي الخاص الذين من شأنهم أن يوضعوا، بناء على طلبهم في الوضعية القانونية للانتداب أو خارج الإطار، أو الإحالة على الاستيداع بالنسبة إلى كل جهة قضائية أو مؤسسة إدارية ولكل سلك كما يأتي:

¹ _ المرسوم التنفيذي رقم 20 - 373، مرجع سابق.

² _ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334، مؤرخ في 20 سبتمبر 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج، ر عدد 42، صادر في 31 جويلية 2011.

_ الانتداب: 10%

_ خارج الإطار: 5%

_ الإحالة على الاستيداع 10%¹.

الفرع السادس:

توافر الحالات المنصوص عليها المواد 146 أو 147 أو 148 من الأمر 03_06

الأمر رقم 66-133 والأمر رقم 06-03 لقد ربط تقديم طلب الاستفادة من الإحالة على الاستيداع بالحالات الجوازية، حيث نصت المادة 146 من الأمر رقم 06-03 على خمس حالات متعلقة بالإحالة على الاستيداع الجوازي على سبيل الحصر وجب على الموظف فيها تقديم طلب إحالته على الاستيداع. كما أضاف المشرع حالة أخرى بموجب المادة 147 من الأمر 06-03 كما نصت المادة 148 كذلك من الأمر 06-03 على ضرورة تقديم الموظف طلب للإدارة من أجل إحالته على الاستيداع في حالتي الأغراض الشخصية أو قيامه بأعمال دراسات أو بحث².

لا يمكن للموظف أن يحال على الاستيداع بقوة القانون أو بطلب منه إلا إذا وجد في إحدى الحالات التي نصت عليها المواد 146 أو 147 أو 148 من الأمر 06-03 وهذه الحالات حسب ما يفهم من نص المواد المذكورة وردت على سبيل الحصر.

¹ _ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-409، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص

بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية، ج، ر، عدد 73، الصادر في 28 ديسمبر 2008.

² _ مختار رحمانى سعاد، عللي عبد الحليم، مرجع سابق، ص43.

المبحث الثاني:

حالات الإحالة على الاستيداع

لقد نظم المشرع الجزائري الحالات التي بمقتضاها يكون الموظف في واحد من الوضعيات القانونية الأساسية، وذلك عن طريق القوانين والمراسيم ومن بين هذه الوضعيات نجد الإحالة على الاستيداع والتي تتم إما بقوة القانون (المطلب الأول) أو بناء على طلب الموظف (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

الإحالة على الاستيداع بقوة القانون هو الذي يكون في الحالات التي لا تمتلك فيها الإدارة السلطة التقديرية توجب عليها إعلان حالة الاستيداع متى تبرر الموظف حالة من الحالات المنصوص عليها في نص المادة 146 من الأمر 06-03 التي تنص على ما يلي

« تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية: في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات، للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي»¹.

بتحليلنا لهذه المادة نجد أن حالات الاستيداع التي أقرها المشرع الجزائري هي أربع

حالات وهي محددة على سبيل الحصر وتتمثل في:

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

حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير (الفرع الأول)، السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات (الفرع الثاني) وأيضا السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته (الفرع الثالث) والحالة الأخيرة تتمثل في تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي (الفرع الرابع). أضاف المشرع الجزائري حالة أخرى من حالات الاستيداع المقررة بحكم القانون وذلك في نص المادة 147 من الأمر 06-03 ألا وهي حالة تعيين الزوج في ممثلة دبلوماسية أو هيئة دولية (الفرع الخامس)

الفرع الأول:

حالة تعرض أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو

مرض خطير

هذا اعتبار إنساني قدره المشرع الجزائري، فالمرض متى كان خطيرا أو كانا أما إعاقة لأحد أصول الموظف أو زوجه ينتج عنه تشتت الموظف وتضعف معنوياته، وبالتالي قد يؤثر ذلك على أداءه الوظيفي، وعلى نطاق الخدمة العمومية، فيكون من الأنسب الاعتراف له بحق توقيف العلاقة الوظيفية ليتسنى له متابعة وضعية المرض الخطير أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو بالزوجة أو بأحد المتكفل بهم¹.

الفرع الثاني:

السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات

في هذه الحالة أيضا لا ينبغي الإفراط والمبالغة في إلزام الموظفة الأم بممارسة مهامها الوظيفية، وطفلها يحتاج إلى رعاية أحدهما ووجوده معه خاصة إن كان سنه أقل من خمس

¹ _ بوضياف عمار، مرجع سابق، ص 146.

سنوات، لأن إلزامها بالبقاء في منصبها يؤدي إلى انشغالها معنويا وذهنيا بمسألة الطفل محل الاستيداع، مما يؤثر حتما على مردود أداءها وبالتالي على المصلحة العامة. لذلك نجد بأن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لمقتضيات المصلحة العامة، وأقر للموظفة الأم في هذه الحالة، حقها الملزم في أن تحال على الاستيداع بقوة القانون¹.

الفرع الثالث:

السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته

إن تقدير المشرع الجزائري لهذا الظرف العائلي لم يأتي من اعتبارات اجتماعية أي حفاظا على التلاحم العائلي، وإنما مراعاة لما تقتضيه المصلحة العامة إذ أن بعد أحد طرفي العلاقة الزوجية عن الآخر بحكم العمل أو الوظيفة، قد يؤثر في معنويات الزوجين مما قد ينجم عنه شرودا ذهنيا أثناء أو بمناسبة أداء الوجبات الوظيفية، كما قد يؤدي إلى غيابات متواصلة من أجل الالتحاق بالطرف الآخر مما ينتج عنه في الأخير تعطيل سير الإدارة العمومية بانتظام واضطراب، وكذا تقديم الخدمة على أكمل وجه وبالتالي فإن هذا الإقرار الصائب تحكمت فيه ضرورة المصلحة العامة بالدرجة الأولى لا مصلحة الموظف².

الفرع الرابع:

حالة تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي

هذا اعتبار سياسي قدره المشرع الجزائري الذي صرح وأجاز حالة الانقطاع المؤقت للعلاقة الوظيفية ليتسنى للموظف مسير الحزب من التفرغ لنشاط السياسي¹.

¹ _ معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، العدد الأول، 2020، ص548.

² _ معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، مرجع سابق، ص، ص1717_1718

يستفيد الموظف في هذه الحالة بالإحالة على الاستيداع لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود خمس سنوات ومن بين الوثائق التي تبرر هذه الحالة: نسخة من قرار اعتماد الحزب السياسي، ومحضر تنصيب المكتب الوطني مؤثر من طرف الوزارة الداخلية².
أعترف المشرع الجزائري للموظف بحقه الإجمالي في الإحالة على الاستيداع للأسباب التالية:

- 1- أهمية ودور الحزب السياسي كوسيلة ديمقراطية لتسيير وقيادة الشؤون العامة وما يقدمه مسير الحزب من استشارات ومساهمات في مسائل ذات مصلحة عامة بشكل واضح.
- 2- مراعاة لمبدأ الحياد والغرض من ذلك تجنب استغلال الموظف لمنصبه أو مسؤوليته لأغراض شخصية وسياسية تمس بمصلحة الإدارة العامة.
- 3- حفاظا على عنصر الأداء الوظيفي على المدى البعيد وتجنب استقالة الموظفين مما يؤثر على أدائها بفقدانها ذوي الخبرة الطويلة في تسيير الوظائف الإدارية³.

الفرع الخامس:

حالة الموظف الذي تم تعيين زوجه في ممثلية دبلوماسية أو هيئة دولية

هذه الحالة مشابهة للحالة السابقة وهي الحالة الوجيزة التي نص عليها المشرع الجزائري في نص المادة 147 من الأمر 06-03 على غرار باقي الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر 06-03.

¹ _ بوضياف عمار، مرجع سابق، ص146
² _ بن مزوية عبد القادر، الاستيداع الوضعية القانونية الأساسية من الأمر 06_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، منشورات منديات ملتقى الموظف الجزائري، متحصل عليه من www.mouwazaf-dz.com، ص05.
³ _ ليندة يونس، لحسن سلمان، مرجع سابق، ص21.

المشعر الجزائري أخذ المصلحة العامة بعين الاعتبار مما ينجم عن تعيين زوج الموظف في مناصب عمل خارج الوقت سواء في ممثلية دبلوماسية بالخارج أو مؤسسة وطنية بالخارج أو أي هيئة أخرى¹.

تنص المادة 147 من الأمر 06-03 على أنه:

«إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بغض النظر عن أحكام المادة 149 أدناه، تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زواج الموظف»².

نستنتج من خلال نص هذه المادة أنه من حق الموظف الذي تم تعيين زوجه في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع طوال مدة القيام بالمهمة الخارجية، وغرض إقرار المشعر لهذه الحالة هو المحافظة على تواجد الأسرة في مكان واحد³.

المطلب الثاني:

الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف ورغبته

الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف ورغبته هو الذي يتم بناء على طلب الموظف لأغراض شخصية وللإدارة السلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها للحالة المنصوص عليها في المادة 148 من الأمر رقم 06-03.

¹ معاوي عتيقة، بوسعيدية رؤوف، مرجع سابق، ص 549.

² المادة 147 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

³ بوضياف عمار، مرجع سابق، ص 147.

تنص المادة 148 من الأمر 06-03 على ما يلي:

«يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه بعد سنتين من الخدمة الفعلية»¹.

استنادا لهذه المادة تقرر الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف ورغبته في حالة القيام بدراسات أو أبحاث ذات فائدة عامة (الفرع الأول) أو أسباب شخصية خاصة بالموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

القيام بدراسات أو أبحاث ذات فائدة عامة

هذه الحالة أصبغها المشرع الجزائري بصبغة الحق الاختياري على أساس أنها تتعلق بمستوى الموظف العلمي بالدرجة الأولى أي مصلحته الشخصية، على الرغم من أنها تدر بنفع عام أي تعود بالفائدة على الإدارة، على اعتبار أن الموظف يرتفع مستواه العلمي ويصبح مردوده أعلى وأفضل من السابق. وبالتالي تحسين الخدمة وتحقيق المصلحة العامة عن جدارة².

يحال الموظف العمومي في هذه الحالة على الاستيداع بناء على طلبه، غير أنه لا يصدر قرار الإحالة إلا بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء مع احترام ومراعاة النسبة المسموح بها في سلك المعني³.

¹ _ المادة 148 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

² _ معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، مرجع سابق، ص 551.

³ _ يحي بسرة، استيداع الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 45.

الفرع الثاني:

الإحالة على الاستيداع لأسباب خاصة بالموظف

تنص المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية

الأساسية للموظف على ما يلي:

«يمكن للموظف أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بطلب منه، بعد سنتين من الخدمة الفعلية للسماح له بالقيام بدراسات أو أعمال بحث أو مواجهة ظروف

شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية»¹.

إن الاستيداع بطلب من الموظف لا يكون فقط لاستكمال الدراسة أو القيام بأعمال بحث بل يتعداه إلى كل الأغراض الشخصية، وهذا ما جاء في ارسالية المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخة في 30 أفريل 2012 وما ينبغي التنويه إليه أيضا أن طلب الإحالة على الاستيداع يحال على اللجنة المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها فيه، وهو الإجراء المنصوص عليه في التعليمات المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولحان الطعن، إذ تعد الاستشارة إلزامية، وتودعه لدى المراقب المالي المختص، مرفقا بطلب المعني ومحضر اللجنة المتساوية الأعضاء قصد التأشير عليه، ويخضع طلب تجديد الإحالة على الاستيداع لنفس الاجراءات².

ترك المشرع الجزائري للإدارة قدرا من الحرية في اختيار قرار الإحالة على الاستيداع بقبول طلب الموظف أو رفضه رغم توافر شروطه فالإدارة الحق في رفض الطلب حتى ولو توفرت

¹ المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مرجع سابق.

² قروف جمال، وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمطابقة مع الأمر 06-

03، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، الجزائر، ع 02، 2021، ص 07.

الشروط المتعلقة بالخدمة لأكثر من سنتين فمنها سلطة تقدير ومراعاة الظروف والمعطيات السائدة بالإدارة من حيث مراعاة النسبة المسموح بها الاستيداع فإن الإدارة متى قدرت حاجتها للموظف وضرورة وجوده فإن لها الحق برفض طلب الإحالة على الاستيداع أما إذا رأت الإدارة أن انقطاع الموظف مؤقتا عن العمل لا يؤثر على السير الحسن للمرفق العام فإنه يجوز لها قبوله ومن ثم إصدار قرار الإحالة على الاستيداع لفائدة الموظف صاحب الطلب من أجل تمكينه من حقة¹.

في نهاية هذا المبحث تجدر الإشارة إلى أن الإحالة على الاستيداع ليست حقا مطلقا للموظف ولا تمنح إلا إذا كانت لا تتعارض مع مصلحة المرفق الذي يعمل به الموظف، ويجب أن يقدم الموظف طلب مشتمل على جميع المعلومات والأدلة التي تعزز موقفه في طلب الإحالة على الاستيداع، وفي حالة لم تقبل الإدارة إحالة الموظف على الاستيداع فبإمكانه الطعن في قرار الرفض أمام القضاء². كما أن الإحالة على الاستيداع بمختلف صورها تقتزن بتجميد المسار المهني للموظف طوال مدة توقعه عن ممارسة وظيفته فهو يفقد بهذا النحو حقه في الحماية الاجتماعية³.

¹ _ مختار رحمانى سعاد، عللي عبد الحليم، مرجع سابق، ص33.

² _ قدودو جميلة، مرجع سابق، ص100.

³ _ خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الرابعة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص177.

خلاصة الفصل الأول

نستنتج في نهاية هذا الفصل التعريف الذي وضعه المشرع الجزائري للإحالة على الاستيداع جاء متطابق مع التعريف الذي وضعه الفقهاء، حيث اعتبروا الإحالة على الاستيداع بأنها تعليق للرابطة الوظيفية مؤقتا بين الموظف والإدارة وينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالأجر والترقية، والتقاعد إلا أنه يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة، ولكي يستفيد الموظف من هذه الوضعية وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط لابد أن تتوفر في الإحالة على الاستيداع لكي يتمكن من الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع.

للإحالة خمس صور حصرها المشرع الجزائري في المادة 146 من الأمر 06-03 وأضاف حالة أخرى بموجب المادة 147 من نفس القانون هذه الحالات تتعلق بالإحالة على الاستيداع بقوة القانون، أما فيما يخص الإحالة بطلب الموظف ورغبته فنص عليها في المادة 148 من الأمر 06-03.

كما يمكن الجمع بين مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وكذلك بطلب من الموظف، ولقد ربط المشرع الجزائري مدة الإحالة على الاستيداع في حدود سن التقاعد.

الفصل الثاني:

تنظيم الإحالة على الاستيداع

تمهيد:

تعتبر وضعية الاستيداع وضعية قانونية أساسية لذلك فإن ممارستها تكون وفقا لما أقرته القوانين والتنظيمات الخاصة بالوظيفة العمومية لما تقتضيه المصلحة العامة، وهذا لمنع انتشار ظاهرة إفراغ الإدارة بعنوان وضعية قانونية، وهذا من أجل خلق نوع من التوازن لمصلحة طرفي العلاقة الوظيفية¹.

تتمثل وضعية الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت للعلاقة الوظيفية، وهو خروجاً عن الأصل العام في المسار الوظيفي المتسم باستمرارية النشاط².

ككل الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى فإن وضعية الإحالة على الاستيداع تتطلب إجراءات معينة وبعد توفر الشروط المطلوبة. إن انتقال الموظف العمومي من وضعية الخدمة الفعلية إلى وضعية الإحالة على الاستيداع يسبب تغيراً في علاقته بالإدارة وهو ما يترتب عنه آثار سواء للإدارة أو الموظف وتنتهي الإحالة على الاستيداع بصفة طبيعية بانتهاء المدة المقررة في القرار الإداري الفردي الصادر من قبل السلطة المؤهلة.

سننظر في هذا الفصل إلى إجراءات و ضمانات الإحالة على الاستيداع (المبحث الأول) ثم بعد ذلك سنستعرض آثار وانتهاء الإحالة على الاستيداع (المبحث الثاني).

¹ _ بوضياف عمار، مرجع سابق، ص 145.

² _ قرناش جمال، مرجع سابق، ص 920.

المبحث الأول:

إجراءات وضمانات الإحالة على الاستيداع

ليتم إحالة الموظف على الاستيداع يجب إتباع جملة من الإجراءات التي يجب على الإدارة التقيد بها و اتباعها حماية لمصالحها، إذ تعد في مجملها كضمانات أساسية لها والتي من دونها لا يستطيع الموظف الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع بصفة قانونية، إذ لا يمكنه تعليق العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة عشوائية، وإما يتطلب الأمر منه تتبع جملة من الإجراءات، حيث يجب على الموظف تقديم طلب مشتمل على المعلومات والأدلة التي تعزز موقفه في طلب الإحالة على الاستيداع (المطلب الأول) كما أقر المشرع الجزائري للموظف المحال إلى الاستيداع ضمانات (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

إجراءات الإحالة على الاستيداع

ككل الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى فإن وضعية الإحالة على الاستيداع بنوعيتها بقرار فردي أو من السلطة المختصة تتطلب جملة من الإجراءات الإدارية، وتختلف هذه الإجراءات من إحالة إلى أخرى حسب الأحكام الواردة بالمنشور رقم 164 المؤرخ في 1 جوان 1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، حيث لا يزال العمل جاريا بهذا المنشور بموجب أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 تطبيقا لأحكام المادة 221 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري

المفعول، بالنظر لعدم صدور النص التنظيمي المحدد لكيفيات تطبيق الفصل الخامس بالإحالة على الاستيداع المنصوص عليه في أحكام المادة 153 من الأمر 06-103¹.

مما تقدم سنتطرق في هذا المطلب إلى الإجراءات المتبعة في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (الفرع الأول) ثم إجراءات الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف و رغبته (الفرع الثاني) وأخيرا سنستعرض الإجراءات التي تقوم بها الإدارة (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

الإجراءات المتبعة في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

تتمثل إجراءات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في تقديم الموظف طلب في الموضوع إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين يوضح فيها أسباب الإحالة على الاستيداع مرفقا بالوثائق الثبوتية التي تبرر الطلب، مثال ذلك: في حالة تعرض أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير يتم تقديم الوثائق التالية: شهادة ميلاد بالنسبة للأبناء، شهادة عائلية، شهادة طبية لأحد الأصول أو زوجه أو الأبناء حسب الحالة².

السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته: على الموظف في هذه الحالة تقديم الوثائق التالية: شهادة عائلية، شهادة عمل الزوج أو الزوجة

¹ _ بعلي عاتشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019، ص 75.

² _ زغوان هشام، الياس صابر، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركات نقله، مذكرة تخرج والنشر ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2020، ص 22.

حسب الحالة. أما في حالة السماح للموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات فيجب تقديم نسخة من عقد الزواج و نسخة من عقد ازدياد الابن أو البنت¹.

أما حالة تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو لحزب سياسي فعلى الموظف تقديم نسخة من قرار اعتماد الحزب السياسي، محضر تنصيب المكتب الوطني مؤشر من طرف وزارة الداخلية. وفي حالة تعيين الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون يقدم نسخة عقد الزواج و نسخة من مقر تعيين الزوج معتمد من هيئة رسمية².

يحال الموظف على الاستيداع بقوة القانون بقرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير عليه ثم يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويبلغ بنسختين إلى المديرية الفرعية للمحاسبة أو مصلحة الميزانية لتوقيف الراتب، ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال عشرة أيام ابتداء من تاريخ التوقيع على القرار للرقابة اللاحقة³.

الفرع الثاني:

الإجراءات المتبعة في الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف

لإحالة الموظف على الاستيداع في هذه الحالة يجب إتباع الإجراءات التالية: تقديم الموظف لطلب الإحالة على الاستيداع للقيام بأغراض شخصية للإدارة المستخدمة بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ويتعين على الموظف في هذه الحالة البقاء في منصبه وأداء مهامه الوظيفية، لغاية صدور قرار الإحالة علي الاستيداع من طرف الإدارة التي لها

¹ _ بن مزوية عبد القادر، مرجع سابق، ص05.

² _ زغوان هشام، الياس صابر، مرجع سابق، ص 23.

³ _ زمود كمال، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، منشورات دار بلقيس، الجزائر،

2014، ص49.

صلاحية العيين، وإن توقف الموظف عن أداء مهامه في تلك الفترة يعتبر تخليا عن المنصب، وهذا يعرضه لعقوبات تأديبية¹.

الفرع الثالث:

الإجراءات الإدارية للإحالة على الاستيداع

بعد استلام الطلب والاطلاع عليه من قبل الرئيس المباشر ويحول الملف إلى مكتب تسيير الموارد البشرية الذي يقوم بالإجراءات التالية: استلام الطلب و التأكد من توفر الشروط اللازمة للاستفادة من إحالة على الاستيداع، ثم عرض الطلب على المدير أو السلطة المؤهلة لإبداء الرأي وإنجاز مقررات توقيف الراتب، ثم تبليغ القرار أو المقرر الأصلي مرفق بالملف الإداري للمعني وإرسال نسخة من قرار الإحالة على الاستيداع إلى مصالح الوظيفة العمومية². بعد المصادقة عليها يتم إخطار الموظف بقبول وضعيته و يبلغ بواسطة محضر تبليغ يصادق عليه من قبل الرئيس المباشر، خلال عشرة أيام من تاريخ التوقيع على القرار، وفي حالة عدم الموافقة يبلغ المعني عن طريق المسؤول المباشر برأي اللجنة³.

المطلب الثاني:

الضمانات المقررة للموظف من الإحالة على الاستيداع

يترتب على الموظف المحال على الاستيداع آثار قانونية تناولها المشرع الجزائري في مجموعة من النصوص القانونية، تتجسد هذه الضمانات في إعادة إدماج الموظف في رتبه

¹ _ منديل أمين، حمدوش غاني، الوضعيات الأساسية للموظف في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021، ص، ص81_82.

² _ بن مزوية عبد القادر، مرجع سابق، ص 05.

³ _ زمور كمال، مرجع سابق، ص 50.

الأصلية (الفرع الأول)، وإمكانية تجديد فترة الإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني)، أيضا احتفاظ الموظف في حالة الاستيداع على الحقوق المكتسبة (الفرع الثالث)، استفادة الأم الموظفة من عطلة الأمومة في حالة الاستيداع (الفرع الرابع).

الفرع الأول:

إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية

إن إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية تعد من الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف ويعني بها إعادة الموظف إلى منصبه الذي كان يشغله قبل إحالته على الاستيداع من طرف الإدارة التي عينته وذلك بعد انقضاء المدة المحددة قانونيا لوضعية الإحالة على الاستيداع.

نصت أحكام المادة 152 من الأمر رقم 06-03 على هذه الضمانة على النحو التالي

"يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد"¹.

إن مقتضيات المصلحة العامة أثرت على نية المشرع الجزائري، ويتضح لنا ذلك من خلال عبارة: "ولو كان زائدا عن العدد" هذه العبارة تدل على إمكانية شغل منصب غير شاغر وذلك بقوة القانون، فالموظف المحال على الاستيداع يوظف في مكانه موظف آخر بالرغم من أن علاقته لم تنقطع نهائيا مع الإدارة.²

¹ - المادة 152 من الأمر 06-03، مرجع السابق.

² - عتيقة معاوي، رؤوف سعدية، مرجع سابق، ص 1730.

ويقتضي على الموظف المتواجد في وضعية الاستيداع تقديم طلب إعادة إدماج في منصب عمله إلى السلطة المخولة لها صلاحية التعيين، وذلك خلال أجل شهر قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع لإعادة إدماجه ويتم ذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وهذا طبقا لما في نص المادة 64 من الامر 03-06 حيث نصت على ما يلي: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"¹

ويجب إدماج الموظف بعد انقضاء الاستيداع بموجب قرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير، أي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ويبلغ المعني بنسخة.

كما يتم تبليغ المديرية الفرعية للميزانية بنسختين إلى مصلحة المحاسبة للتكفل المالي ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال 10 أيام من تاريخ التوقيع على القرار للرقابة اللاحقة وعلى القاضي إعادة إدماج الموظف في منصب عمله الأصلي².

الفرع الثاني:

إمكانية تجديد فترة الإحالة على الاستيداع

منح المشرع الجزائري للموظف المستفيد من وضعية الاستيداع الحق بأن يجدد في حالة عدم استيفاء المدة الكاملة المحددة لكل حالة ويتم ذلك عن طريق تقديم طلب تجديد، شهر على الأقل قبل نهاية فترة الإحالة على الاستيداع، ويتم التجديد وفقا لنفس الاجراءات المحددة وبتقديم نفس الأوراق الثبوتية التي تبرر ذلك³.

¹ - المادة 64 من الأمر 03-06 مرجع سابق.

² - مختار علي رحمانى، عليلي عبد الحليم، مرجع سابق، ص 60
- بن مزوزية عبد القادر، مرجع سابق، ص 3.7.

تجدر الإشارة إلى أن تجديد الإحالة على الاستيداع يمكن أن تجدد لفترات متتالية تبعا لما ورد في أحكام المنشور رقم 164 المؤرخ في 10 جوان 1999.

وفي حالة الاحالة على الاستيداع لمرافقة زوج يجب أن يقدم طلب تجديد الاحالة على الاستيداع سنويا مع ارفاق الأوراق الثبوتية.

جدول يمثل كيفية تجديد الاستيداع :

الحالات	أقل مدة الاستيداع بالأشهر	مدة للتجديد بالأشهر	المجموع بالسنوات
عرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير	6	6+6+6+6+6 6+6+6+6+	5 علي الأكثر
تربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات	6	6+6+6+6+6 6+6+6+6+	5 علي الأكثر
لالتحاق بزوجه إذا اضطر الي تغيير إقامته بحكم مهنته	6	6+6+6+6+6 6+6+6+6+	5 علي الأكثر
تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي	6	6+6+6+6+6 6+6+6+6+	5 علي الأكثر
تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو		مدة مهمة زوج الموظف	

			هيئة دولية
2 علي الأكثر	6+6+6	6	الإحالة علي الاستيداع لأعراض شخصية

الفرع الثالث:

احتفاظ الموظف في حالة الاستيداع على الحقوق المكتسبة

في حالة الاستيداع أشار المشرع الجزائري أن للموظف الحق في الاحتفاظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 145 من القانون 06-03، وتتمثل هذه الحقوق في حق الترقية في الدرجات وحقه في الأقدمية، إضافة إلى حقه في التقاعد.

الفرع الرابع:

استفادة الموظفة من عطلة الأمومة في حالة الاستيداع

تعتبر عطلة الأمومة من بين أهم الحقوق التي منحها المشرع الجزائري للمرأة العاملة والتي تمنح لحماية أمومتها أثناء تنفيذ عقد العمل مهما كانت طبيعته سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة وسعياً ذلك لإقامة التوازن بين مسؤولياتها اتجاه أسرتها واتجاه المجتمع فقد أهتم المجتمع الجزائري بعطلة الأمومة واعتبرها حقاً دستوري لأنها عنصر من عناصر حماية الأسرة. فصلت المديرية العامة للوظيفية العمومية والإصلاح الإداري وأشارت إلى عدم إمكانية استفادة المرأة الموظفة من عطلة أمومة خلال فترة الاستيداع، وذلك لأن هذه الأخيرة حالة توقف مؤقت للعلاقة الوظيفية. واستندت في ذلك للمادة 32 من المرسوم 84 - 27 المحدد لكيفيات تطبيق القانون 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والتي نصت: " يجب على المؤمنة لها لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية

بمقتضى التأمين على الأمومة ان لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضاً عنها أثناء المدة التي تتروا بين التاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع" ، وبالتالي فالحالة الاستيداع تعتبر فترة عمل غير مؤداه لا تستوجب حصول الموظف على الراتب، ولا تعويضات الضمان الاجتماعي¹.

المبحث الثاني:

أثار حالة الإحالة على الاستيداع وسبل إنهائها

اشار المرسوم التنفيذي رقم 20-373 إلى الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي والتي من خلالها تترتب اثار تخص الموظف في وضعية الإحالة على الاستيداع، كما تتقطع صلة الموظف بالإدارة التي يعمل فيها، فخلال هذه الفترة يتوقف الموظف عن ممارسة نشاطه الإداري، فتنتهي وضعية الإحالة على الاستيداع بصفة طبيعية بانتهاء المدة المحددة بإعادة إدماج الموظف ، وقد تنتهي العلاقة الوظيفية عن طريق عزله او توقيع عقوبات تأديبية في حقه تمس بمركزه القانوني.

سنتطرق خلال هذا المبحث إلى الأثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع (المطلب الأول)، انتهاء الإحالة على الاستيداع (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع

حدد المشرع الجزائري الأثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع في الحرمان من الراتب (الفرع الأول)، فقدان الموظف حق الترقية (الفرع الثاني)، القيود الواردة على تقاعد الموظف المحال على الاستيداع (الفرع الثالث) التأثير على سيرورة العمل داخل المرفق

¹ - قروف جمال، مرجع سابق، ص، ص 7،8

العمومي (الفرع الرابع)، منع الموظف من ممارسة أي نشاط تجاري خلال فترة الاستيداع (الفرع الخامس).

الفرع الأول:

الحرمان من الراتب

أشار المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 20-373 إلى أن حالة الاستيداع يترتب عنها حرمان كلي للموظف من تقاضي راتبه، ويعتبر توقيف الراتب نتيجة حتمية نظرا لتوقف علاقة الموظف بالعمل نتيجة الوضعية، لذا لا يمكن استعادة الموظف المتوقف عن العمل من تلك الحقوق¹.

يعتبر حرمان الموظف من الراتب الأثر القانوني الذي أقرته المادة 145 فقرة 2 من الأمر رقم 06-03 حيث نصت على ما يلي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف الراتب..."²، توضح هذه المادة أن الموظف في حالة الاستيداع يمكن ان يحرم من راتبه نهائيا، في حالة تسريحه من طرف الإدارة التي لها صلاحية التعيين لعدم كفاءته. إن هذا من الحرمان من الراتب تترتب عنه نتائج وخيمة للموظف، خاصة في حالة كون هذه الحالة تمخضت عن ظروف خاصة تقتضي توفر المال.

الفرع الثاني:

فقدان الموظف الحق في الترقية

في حالة الإحالة على الاستيداع يفقد الموظف حقه في الترقية حيث لا تحتسب مدة وضعية الاستيداع، إلا أنه يحتفظ بحقوقه التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته

¹ - قرناش جمال، مرجع سابق، ص 922.

² - المادة 145 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

على الاستيداع¹.

كما أورد المشرع في نص المادة 43 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي 20-373 المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، إن هذه الوضعية يترتب عنها فقدان الموظف لحقه في الأقدمية والترقية في الدرجات، حيث اعتبرها فترة غير مؤدات ولهذا لا يمكن احتسابها في مساره المهني².

الفرع الثالث:

توقيف حق الموظف المحال على الاستيداع في التقاعد

يفقد الموظف الذي تم إحالته على وضعية الاستيداع الحق في التقاعد خلال هذه الفترة ولا يستفيد منها على أن يحتفظ بالمدة التي تسبق إحالته على التقاعد، إلا بعد إعادة إدماجه في منصبه الأصلي بعد توفر الشروط القانونية للإحالة على التقاعد، لهذا فإن فترة الإحالة على الاستيداع هي فترة غير مؤدات ولا تحتسب في مجمل الخدمات³.

الفرع الرابع:

التحقيق الإداري

تقوم الإدارة التي لها صلاحية التعيين بتحقيق إداري للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية⁴، على اعتبار أن

¹ - المادة 145 من الامر 06-03، مرجع سابق.

- المادة 43 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي. 20-373، مرجع سابق.

³ - خير الدين زروق، طارق مهيرة، مرجع سابق، ص 74.

⁴ - HELIN Jean Claude **Traite de droit des enquêtes publiques**, 2^{emes} Edition, LE MONITEUR, Paris, 2014, p.67.

Voir aussi : KHAROYAN Elodie : **L'enquête administrative dans la fonction publique**, Edition GERESO, Paris, 2023, p.89.

الموظف المحال على وضعية الاستيداع لا يمكنه ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته، والهدف من هذا الإجراء هو الحفاظ على المال العمومي من الإهدار على المدى البعيد¹، وهو ذو طبيعة اختيارية لا إلزامية حيث أن المادة 151 من الأمر 03-06 نصت على ما يلي:

"يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الاسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية"².

إن الإدارة التي خولها المشرع الجزائري مراقبة العون الذي أحيل على الاستيداع، لن تلجا إلى ممارسة هذه الرخصة أو الإجراء الممنوح له، فهنا الإدارة تعد كمراقب غائبة عن هذا الإجراء وإن الواقع أثبت ان الكثير ممن أحيلوا على الاستيداع لم يتوافق طلبهم للاستيداع مع الاسباب التي جاءت في طلباتهم لأجل إحالتهم على الاستيداع³.

لهذا كان من الضروري جعل صلاحية التحقيق الإداري إلزامية وليست اختيارية حتي

يتم وضع حد للكثير من الحالات التي زعمت الاستيداع من أجل تحقيق أغراض أخرى غير التي أحيلت لأجلها على الاستيداع.

إن إلزامية مراقبة الموظف الذي أحيل على الاستيداع، تجعل كل طائب للاستيداع يلتزم بالحالات المنصوص عليها قانونا دون التستر والتخفي وراءها لأجل القيام بأعمال أخرى غير التي وردت في طلبه لأجل إحالته على الاستيداع⁴.

¹ - جمال قرناش، مرجع سابق، ص 922.

² - المادة 151 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

³ - ليندة يونس، لحسن سلمان، الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص

قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021، 2021، ص ص 49-50

⁴ - ليندة يونس، لحسن سلمان، ص 50.

الفرع الخامس:

منع الموظف من ممارسة أي نشاط تجاري خلال فترة الاستيداع

إن المشرع الجزائري منع الموظف من ممارسة أي نشاط تجاري خلال فترة إحالته على الاستيداع، لكن لم يحدد إذا كان هذا المنع إجباري أو جوازي، فقد أشار في نص المادة 150 من القانون 06-03 على ما يلي:

"يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته".

الأمر الذي يعرض أي تصرف مغاير لهذه الحقيقة لإنهاء مدة الاستيداع وإقامة دعوى تأديبية فلا يمكن أن ينقطع الموظف عن أداء عمله الأصلي ليتفرغ لنشاط آخر، وهذا لان مبررات الإحالة على الاستيداع لا تتضمن ممارسة الأنشطة المربحة¹، وبالتالي فالموظف مجبر على الالتزام ببعض الواجبات المتعلقة بالوظيفة العامة خاصة فيما يتعلق بالتحفظ والمحافظة على السر المهني بالرغم من انقطاعه المؤقت عن العمل باعتبار أن الانقطاع مؤقت².

¹- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة فيس ظل 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 174.

²- خير الدين زروق، طارق مهيرة، مرجع سابق، ص 74

المطلب الثاني:

انتهاء الإحالة على الاستيداع

إن العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالدولة، تفرض ألا تكون أبدية، لأن في تعيين الموظف تسعى إلى تحصيل أكبر نسبة ممكنة من الفائدة والمنفعة للمجتمع، لتصل إلى أعلى الدرجات في الرقي والاستقرار والراحة.

وقد أقر المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 20-373 حالات انتهاء الإحالة على الاستيداع والتي حددها في ادماج الموظف في سلكه الأصلي (الفرع الأول)، وتقديم الموظف طلب الاستقالة بعد انتهاء المدة القانونية للإحالة على الاستيداع دون تقديم طلب ادماجه (الفرع الثاني)، التسريح من الوظيفة (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

إدماج الموظف في سلكه الأصلي

في وضعية الحالة على الاستيداع تكون العلاقة بين الموظف والادارة التي يعمل فيها موقفة لمدة معينة نظرا لمتطلبات الإحالة على الاستيداع، فبعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع يتم دمج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون، حتى ولو كان زائدا على العدد المحدد للموظفين في المؤسسة التي يشتغل فيها وهذا طبقا لما ورد في نص المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-373 :

"يعاد ادماج الموظف بعد انقضاء فترة احواله على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا"¹

¹ _ المادة 49 من القانون 20-373، مرجع سابق.

وأشار المشرع أيضا في المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف إلى منح الموظف حق التماسه من الإدارة التي يعمل فيها إعادة ادماجه بعد انقضاء نصف مدة الإحالة على الاستيداع على الأقل، أو بانتهاء الأسباب التي تقرر من أجلها المصلحة العامة بعودة الموظف لخدمة المرفق العام، وتعتبر كذلك تحقيق لمصلحة الموظف الشخصية خاصة أن هذا الموظف يفقد العديد من الحقوق خلال إحالته على هذه الوضعية.

تجدر الإشارة إلى الإجراءات التي يتم بها إعادة الإدماج، فبعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع يقوم الموظف المعني بتقديم طلب إعادة إدماجه وذلك قبل شهر على الأقل من نهاية فترة الاستيداع ويتم دمج بقاءه بقوة القانون عند انقضاء الفترة المحددة، وتستلم إدارة الموارد البشرية الطلب وتقوم بما يلي¹:

أولا: بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع

- التأكد من انتهاء الفترة القانونية المحددة للاستيداع.
- إعداد مشروع إعادة إدماج وإرساله إلى مصالح المراقبة للتأشير عليه.
- المصادقة عليه من طرف السلطة المؤهلة.
- إعداد محضر إعادة إدماج.
- إعداد مقررات إعادة الراتب.
- تبليغ القرارات إلى المعني بالأمر.

¹ - بن مزوزية عبد القادر، الوضعيات القانونية الأساسية من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الإحالة على الاستيداع، منشورات ملتي الموظف الجزائري، د، س، ط، ص 08.

- ترتيب القرار الأصلي بالملف الإداري للمعني بالأمر.

- إرسال نسخة من مقرر إعادة الإدماج إلى مصالح الوظيفة العمومية.

ثانيا: قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع

طبقا للمراسلة رقم 329 المؤرخة في 17-03-2003، ومراسلة رقم 836 المؤرخة في 13-04-2005 والصادرتين عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يجب التمييز بين الحالتين التاليتين:

الحالة الأولى:

الذي يستفيد من وضعية الاستيداع بسبب وقوع حادث لزوج أو لولده أو لإصابة أحدهما بمرض خطر أو إصابة أحد الأصول، أو بسبب تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي أو بسبب السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل عمره أقل من خمس سنوات، أو بسبب السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، حيث يمكن إرجاعه إلى عمله بطلب منه، حتى قبل انتهاء فترة الإحالة الاستيداع، بشرط تقدم المعنى بطلب ذلك، وموافقة السلطة المؤهلة على الطلب، وعرض الملف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء¹.

الحالة الثانية:

أما بالنسبة لطلبات استئناف العمل المقدمة قبل انتهاء الفترة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع المحال على الاستيداع لأغراض شخصية فإنه لا يمكن قبول طلب الرجوع إلى العمل².

¹- بن مزوزية عبد القادر، مرجع سابق، ص 08.

²- بن مزوزية عبد القادر، نفس المرجع، ص 08.

الفرع الثاني:

إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع بالاستقالة

أقر المشرع الجزائري الموظف المتواجد في وضعية الاستيداع والذي قرر عدم الاستمرار في وظيفة الموقفة بصفة مؤقتة الحق في تقديم طلب الاستقالة للإدارة صاحبة سلطة التعيين.

أجاز المشرع الجزائري قبول الاستقالة المقدمة من طرف الموظف أثناء فترة الاستيداع، واشترط المشرع الجزائري أن يقدم الاستقالة وفق للشروط القانونية سيما المادتين 218 و 219 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹.

الفرع الثالث:

التسريح من الوظيفة

يعتبر التسريح إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة²

إن القضاء الإداري الجزائري غالبا ما يلجأ إلى استعمال لفظ التسريح للتعبير عن حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق التأديبي وإن هذا الموقف يتفق مع ما جاء في قانون الوظيفة العامة 06-03، فتناول القضاء الإداري في إحدى قراراته بأنه: " ينبغي على الغدارة وهي ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن وأجال

¹ - المواد 218، 219 من الأمر رقم 06 - 03، مرجع سابق.

² - مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 8، المجلد الأول، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2017، ص 251.

الطعن"، كما جاء في قرار آخر " أن عقوبة التسريح بسبب الازدواجية الوظيفية الغيت من طرف لجنة الطعون"¹

في حالة عدم قدرة الموظف على القيام بالخدمة بصفة نهائية وانعدام كفاءته وذلك بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع ولم يستوفي بعد الشروط القانونية للتقاعد ففي هذه الحالة تقوم الإدارة بشطب الموظف من مسلكه الأصلي وتوظيفه في سلك أدنى كحل مؤقت ، وفي حالة تأكد الإدارة من عدم قدرة الموظف على القيام بالخدمة حتى في سلك أدنى فإنها تسرح الموظف بمقرر².

هنا قد راعى المشرع الجزائري مصلحة الإدارة العامة رغم ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي، بل أقر ذلك من خلال انعدام الكفاءة ومدى تأثيرها على مردوبيته وحفاظا على المصلحة العامة³.

الفرع الرابع:

إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع بتوقيع عقوبة العزل

يلزم الموظف المحال على الاستيداع بتقديم طلب إحالة إدماجه قبل شهر من انتهاء مدة الاستيداع.

فإذا لم يتقدم الموظف بالطلب إلزامي لإعادة إدماجه في منصب عمله خلال الآجال القانونية توجه الإدارة المخول لها سلطة التعيين إدارا مصحوبا يوصل استلام لإعادة إدماجه في منصبه عند انقضاء مدة الاستيداع إذ لم يلتحق الموظف بمنصبه بعد انتهاء مدة

¹ - مرابط خديجة، المرجع السابق، ص 252.

² - معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، مرجع السابق، ص 1729.

³ - مختار رحمانى سعاد، علي عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الإدارة وتسيير الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2019-2020، ص 60.

الاستيداع يعتبر في وضعية تخلي وتطبق عليه النصوص التنظيمية سارية المفعول والمتمثلة في العزل من منصب عمله.

حيث اعتبر المشرع الجزائري الموظف التي تم إعداره بالالتحاق بمنصب عمله بعد انقضاء المدة المحددة متخلي عن منصبه مما يتوجب معه اتخاذ إجراءات تأديبية عن طريق عزله وفق للمادة 67 من الأمر رقم 133-66 الملغى.

وهذا نفس الجزاء الذي أوقعه المشرع على الموظف الذي لم يقدم طلب إعادة الإدماج ولم يمثل للإعذار المؤجلة له من الإدارة من خلال نصوص القانون رقم 81-06 بموجب نص المادة 57 منه الملغى¹.

والتي قام من خلالها بتقليص مدة الإعذار وبالتالي فإن مدة الاستيداع تؤول إلى التوقيف النهائي للموظف عن طريق عزله.

على خلاف القوانين السابقة فإن الأمر رقم 06 - 03 ترك التقدير للإدارة على أن الموظف المخل بالتزام طلب إعادة إدماجه لم يمثل للإعذار الموجه له من طرف الإدارة المخولة قانونا بسلطة التعيين، ويعتبر أنه ارتكب مخالفات من الدرجة الثالثة ومنه توقع عليه العقوبات اللازمة وفقا لأحكام المادة 163 من الأمر رقم 06 - 03².

¹ - مختار رحمانى سعاد، عليلي عبد الحليم، مرجع سابق، ص 61.

² - المادة 163 من القانون 06-03، مرجع سابق.

خلاصة الفصل الثاني:

إن وضعية الإحالة على الاستيداع حق من الحقوق التي منحها المشرع الجزائري للموظف، وهي مكفولة له قانونا، بالرغم من هذه الكفالة إلا أنه يترتب عنها مساس بالمركز القانوني للموظف، فتتعدى اثار الإحالة على الاستيداع إلى حرمان الموظف من أهم حقوقه كالحق في الراتب، والحق في الترقية، إضافة إلى الحق في التقاعد الذي لا تحتسب فيه سنوات الاستيداع، وهذا ما يؤثر عن مساره المهني، لكن دون المساس بالحقوق التي اكتسبها قبل إحالته على الاستيداع .

خاتمة

ختاما، نستنتج أن وضعية الإحالة على الاستيداع تدخل ضمن الوضعيات الأساسية للموظف، حيث تعتبر نظاما بين الخدمة الفعلية وتركها لأنها تؤدي إلى توقيف العلاقة الوظيفية مؤقتا، والتي ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد، إلا أنه يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة وحقه في الإدماج.

إن الإحالة على الاستيداع ليست وليدة الأمر رقم 06-03 ، وإنما يرجع أساسها القانوني إلى الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وككل الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى فإن وضعية الإحالة على الاستيداع تتطلب جملة من الشروط يجب أن تتوفر في الموظف كي يستطيع الاستفادة منها، وإحالة على الاستيداع بنوعها بقرار فردي أو السلطة المختصة يكون بعد معاينة الحالة والسبب وبعد النظر في طلب الموظف، والأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمختصة في الإحالة على الاستيداع، وتقرر مدة الاستيداع حسب طبيعتها من حيث كونها تتم بناء على طلب الموظف أو بقوة القانون، وباعتبار الاستيداع تكريس لوضعية قانونية تتم بين الموظف والإدارة فإن الآثار المترتبة عنها تمس كلا طرفي العلاقة الوظيفية، وبمجرد انقضائها يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد.

ومما تقدم يمكن استخلاص **النتائج** التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة في النقاط التالية:

_ منح المشرع الجزائري الإدارة حق القيام بإجراء تحقيق للتأكد من جدية الأسباب المؤدية للاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع.

_ عدم موازنة المشرع الجزائري بين مصلحتي طرفي العلاقة الوظيفية (الموظف والإدارة)، حيث يراعي المصلحة العامة بالدرجة الأولى على حساب مصلحة الموظف مصلحة الموظف، ويظهر ذلك جليا من خلال السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة في تقدير حالة الإحالة على الاستيداع.

_ تباين المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع بين الحالات المكرسة بقوة القانون وبطلب الموظف، حيث أن مدة الاستيداع بقوة القانون ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات، أما الاستيداع بطلب من الموظف فيكون لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها سنتين خلال الحياة المهنية للموظف.

_ إعادة إدماج الموظف بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

وعليه نقدم الاقتراحات التالية:

_ التوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة.

_ بيان المقصود بعبارة الأغراض الشخصية لغلق باب التقدير والتأويل المقررة لصالح الإدارة ليكون للموظف حظ أوفر في مراعاة مصلحته الخاصة بصورة قانونية بحته.

_ الإشارة بوضوح على إمكانية أو عدم إمكانية استفادة الموظف من وضعية الإحالة على ولفترات متتالية في حالة تغييره للمبرر القانوني.

_ الإبقاء على راتب الموظف ورفع التجميد عن الترقية والأقدمية والتقاعد على اعتبار أن الموظف في أمس الحاجة لحقوقه المالية سواء المباشرة أو غير المباشرة.

_ تحديد المدة القانونية الواجب احترامها قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع أو من أجل التجديد.

-الإسراع في إصدار التنظيم المتعلق بالإحالة على الاستيداع.

_ تغيير الطبيعة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع، لتكون إجبارية بدلا من قوة القانون ولاختيارية بدلا من طلب الموظف.

– تمكين الموظف المتزوج الذي له الاولاد في فترة الإحالة على الاستيداع من المنح العائلية خلال هذه الفترة.

– تمكين الموظف في الإحالة على وضعية الاستيداع بسبب مرض أحد الأصول أو الفروع أو الزوج أو الأبناء بمرض خطير أو إعاقة من مساعدات مالية تعويضا على خسارته للراتب.

– ضرورة زيادة الحد الأقصى لمدة الإحالة على الاستيداع، لظروف شخصية والمقدرة بسنتين إلى خمس سنوات على الأقل خلال المسار المهني، والذي يمكن أن يطول بالنسبة للموظف، مع منح الفرصة لغيرهم ممن يريدون الالتحاق بالوظيفة.

قائمة المراجع

1-المراجع باللغة العربية :

اولا: الكتب:

1. بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019
2. بن مزوية عبد القادر، الاستيداع الوضعيات القانونية الأساسية من الأمر 06_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، منشورات منتديات ملتقى الموظف الجزائري، متحصل عليه من www_mouwazaf-dz.com
3. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة فيس ظل 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
4. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03_06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2018
5. حبيش فوزي، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظف، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991
6. خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط الرابعة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010
7. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2003،
8. زمود كمال، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014.
9. عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010

10. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن.
11. قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021،
12. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين منظور التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010

ثانيا: المقالات.

1. عماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، "الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، العدد الأول، 2021،
2. غلابي بوزيد، " التوقيف التحفظي للموظف العمومي _ بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، عدد 8، 2017
3. قرناش جمال، " الوضعيات القانونية الأساسية للموظف _ قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-73"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بوعلي، الشلف، عدد 02، 2021
4. قروف جمال، "وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الامر 06-03"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، عدد 02، جامعة سكيكدة، 2021، ص 24
5. كانش أحمد، عبد المؤمن مجدوب، " نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس (دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية)"، مجلة

دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقل2،
2020،

6. مرابط خديجة، "تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية
والسياسية، العدد 8، المجلد الأول، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2017،
7. معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود
ضرورة المصلحة"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة محمد لمين دباغين،
سطيف، ع01، 2020،

8. معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة
على الاستيداع (دراسة مقارنة بين التشريعات الوظيفية العمومية الجزائرية)"، مجلة
الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف،
ع02، 2020،

ثالثا: الأطروحات والمذكرات الجامعية.

أ- أطروحات:

- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06_03، أطروحة لنيل شهادة
الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة،
الجزائر، 2017.

ب- المذكرات:

1. بعلي عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة لنيل
شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد
بوضياف، المسيلة، 2019.

2. خير الدين زروق، طارق مهيبة، **الوضعيات القانونية للموظف العام في ظل المرسوم التنفيذي 20-373**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021.
3. زغوان هشام، الياس صابر، **الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركات نقله**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2020.
4. ليندة يونس، لحسن سلمان، **الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري**، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021.
5. مختار رحمانى سعاد، علي عبد الحليم، **الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الإدارة وتسيير الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلاي بونعامة خميس مليانة، 2020.
6. منديل أمين، حمدوش غاني، **الوضعيات الأساسية للموظف في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-373**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021.
7. يحي بسرة، **استيداع الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري**، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

ثالثاً: النصوص القانونية:

أ- النصوص التشريعية:

1. الأمر رقم 66_133، مؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج، ر عدد 46، صادر في 4 جوان 1966. (ملغى)
2. الأمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادر في 16 جويلية 2006.

ب- النصوص التنظيمية:"

- 1- المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن الأساس النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، ج، ر عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985. (ملغى)
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 08-409، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية، ج، ر عدد 73، الصادر في 28 ديسمبر 2008.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 11-334، مؤرخ في 20 سبتمبر 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج، ر عدد 42، صادر بتاريخ 31 جويلية 2011.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 20-733، مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج، ر عدد 77، صادر في 20 ديسمبر 2020.

A-Ouvrages

- 1- **AUBIN Emmanuel : l'essentiel du droit de la fonction publique, 14^{èmes} Editions, GUALINO, Paris, 2021.**
- 3- **HELIN Jean Claude Traite de droit des enquêtes publiques, 2^{emes} Edition, LE MONITEUR, Paris, 2014.**
- 5-**KHAROYAN Elodie : L'enquête administrative dans la fonction publique, Edition GERESO, Paris, 2023.**
- 6-**POCHARD Marcel : Les 100 mots de la fonction publique, Edition P.U.F, Paris, 2021.**
- 7-**ZARKA Jean Claude : Fonction publique, édition L.G.D.J, Paris, 2021.**

الفهرس

1.....مقدمة

6.....الفصل الأول: الأحكام العامة للإحالة على الاستيداع

8.....المبحث الأول: المقصود بالإحالة على الاستيداع

8.....المطلب الأول: تعريف وتمييز الإحالة على الاستيداع

9.....الفرع الأول: تعريف الإحالة على الاستيداع

12.....الفرع الثاني: تمييز الإحالة على الاستيداع عن الوضعيات المشابهة لها

15.....المطلب الثاني: الشروط القانونية للإحالة على الاستيداع

16.....الفرع الأول: أن يكون الموظف مرسماً في منصب عمل

16.....الفرع الثاني: احترام المدة القانونية المسموح بها للإحالة على الاستيداع

الفرع الثالث: توافر أقدمية سنتين من الخدمة الفعلية لطالب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

18.....

18.....الفرع الرابع: عدم ممارسة أي نشاط مريح

- 19..... الفرع الخامس: الموافقة على نسبة خمسة بالمئة فقط من تعداد المنتمين
- 2103_06 الفرع السادس: توافر الحالات المنصوص عليها المواد 146 أو 147 أو 148 من الأمر
- 22..... المبحث الثاني: حالات الإحالة على الاستيداع
- 22..... المطلب الأول: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون
- الفرع الأول: حالة تعرض أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو
- 23..... مرض خطير
- 23..... الفرع الثاني: السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات
- 24..... الفرع الثالث: السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته
- 24..... الفرع الرابع: حالة تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي
- 25..... الفرع الخامس: حالة الموظف الذي تم تعيين زوجه في ممثلية دبلوماسية أو هيئة دولية
- 26..... المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف ورغبته
- 27..... الفرع الأول: القيام بدراسات أو أبحاث ذات فائدة عامة
- 28..... الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع لأسباب خاصة بالموظف

30..... خلاصة الفصل الأول

31..... الفصل الثاني: تنظيم الإحالة على الاستيداع

33..... المبحث الأول: إجراءات وضمانات الإحالة على الاستيداع

33..... المطلب الأول: إجراءات الإحالة على الاستيداع

34..... الفرع الأول: الإجراءات المتبعة في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

35..... الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة في الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف

36..... الفرع الثالث: الإجراءات الإدارية

36..... المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف من الإحالة على الاستيداع

37..... الفرع الأول: إعادة إدماج الموظف في رتبه الأصلية

38..... الفرع الثاني: إمكانية تجديد فترة الإحالة على الاستيداع

40..... الفرع الثالث: احتفاظ الموظف في حالة الاستيداع على الحقوق المكتسبة

40..... الفرع الرابع: استفادة الموظفة من عطلة الأمومة في حالة الاستيداع

- المبحث الثاني: أثار وإنهاء الإحالة على الاستيداع 41
- المطلب الأول: الأثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع 41
- الفرع الأول: الحرمان من الراتب 42
- الفرع الثاني: فقدان الموظف الحق في الترقية 42
- الفرع الثالث: توقيف حق الموظف المحال على الاستيداع في التقاعد 43
- الفرع الرابع: التحقيق الإداري 43
- الفرع الخامس: منع الموظف من ممارسة أي نشاط تجاري خلال فترة الاستيداع 45
- المطلب الثاني: انتهاء الإحالة على الاستيداع 46
- الفرع الأول: إدماج الموظف في سلكه الأصلي 46
- الفرع الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع بالاستقالة 49
- الفرع الثالث: التسريح من الوظيفة 49
- الفرع الرابع: إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع بتوقيع عقوبة العزل 50

52.....خلاصة الفصل الثاني

53.....خاتمة

58.....قائمة المصادر والمراجع

64.....الفهرس

70.....ملخص الدراسة:

الملخص:

تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع حق من حقوق الموظف التي كفلها المشرع الجزائري وضبطه بجملة من الشروط وذلك بهدف الحفاظ على المصلحة العامة. إن وضعية الإحالة على الاستيداع تترتب عليها عدة آثار تؤثر على وضع الموظف فيفقد العديد من حقوقه بسبب هذه الوضعية، بالرغم من هذا فإن الموظف يبقى متصلا بالإدارة التي يشتغل فيها بشكل قانوني.

الكلمات المفتاحية:

الإحالة على الاستيداع، الموظف، المصلحة العامة.

Résumé :

La situation de mise en disponibilité est considérée comme un droit parmi les droits des fonctionnaires, garanti par la législation algérienne et réglementé par un ensemble de conditions dans le but de préserver l'intérêt public.

La situation de mise en disponibilité entraîne plusieurs conséquences qui affectent la situation du fonctionnaire, car il perd plusieurs de ses droits en raison de cette situation. Malgré cela, le fonctionnaire reste légalement lié à l'administration dans laquelle il travaille.

Mots clés : Situation de mise en disponibilité, fonctionnaire, intérêt public.