

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة بعنوان :

## نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون عام معمق

تحت إشراف :

إعداد الطالبتين :

بوخاتم مروة

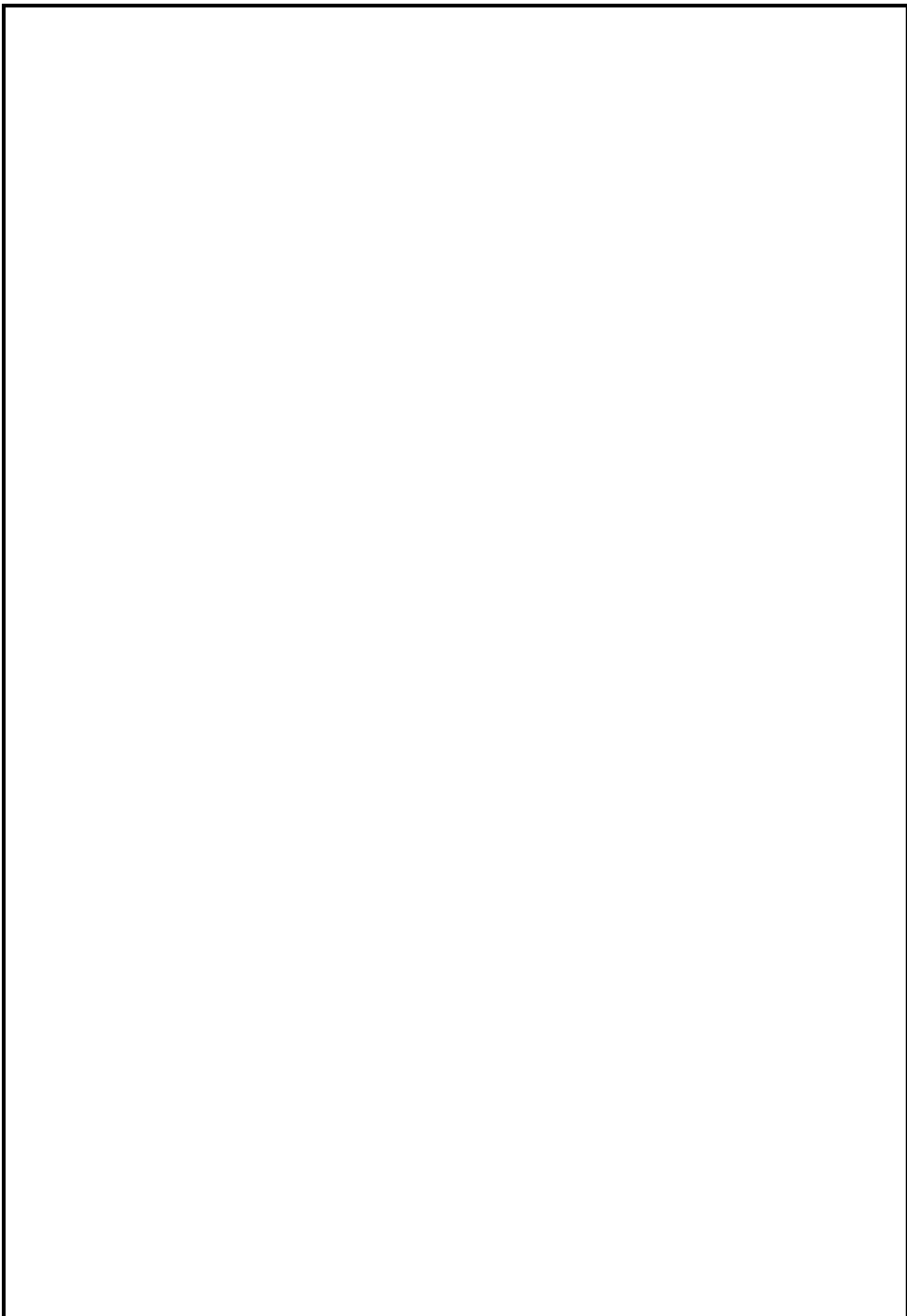
كفالي جمال

سعدو نور الهدى

لجنة المناقشة :

الصفة	الهيئة المستخدمة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف -	أستاذ محاضر- أ-	بن نولي زرزور
مشرفا و مقرا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف -	أستاذ محاضر- أ-	كفالي جمال
عضوا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف -	أستاذ محاضر- أ-	بن صالحية صابر

السنة الجامعية : 2024-2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد  
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) : بي خاتمة جروية

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 407529034

الصادرة بتاريخ: 2023 / 10 / 30

عن دائرة: بي محمد بن

المسجل بقسم: الحقوق

والمكلف بإنجاز منكرة تخرج ماستر عنوانها:

لمناسبة العلاقة المهنية المؤلف للموهبة  
في التأسيس على المنهج الشرفي

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 8 / 6 / 2024

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد  
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) : ..... السيد نور الهدى

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ..... 404395780

الصادرة بتاريخ: ..... 2023 - 01 - 22

عن دائرة: ..... الطارف

المسجل بقسم: ..... الحقوق

والمكلف بإنجاز منكرة تخرج ماستر عنونها:

..... حماية العلاقة الوظيفية للموظف العمومي في

..... التشريع الانتخابي

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 24/06/2024

إمضاء المعني



مذكرة بعنوان :

## نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون عام معمق

تحت إشراف :

إعداد الطالبتين :

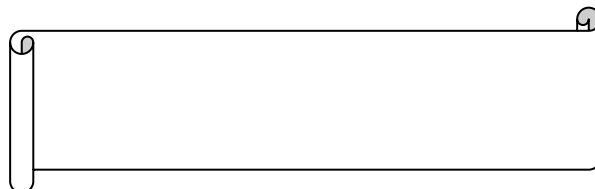
بوخاتم مروة

كفالي جمال

سعدو نور الهدى

لجنة المناقشة :

الصفة	الهيئة المستخدمة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف -	أستاذ محاضر- أ-	بن نولي زرزور
مشرفا و مقرا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف -	أستاذ محاضر- أ-	كفالي جمال
عضوا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف -	أستاذ محاضر- أ-	بن صالحية صابر على



السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ  
وَيُنزِلُ مِنَ السَّمَاءِ  
مَاءً غَدِيرًا يَخْرُجُ  
مِنْهُ الْحَيَاةُ كُلُّهَا  
وَالَّذِي يُضِلُّ مَن يَشَاءُ  
وَيَهْدِي مَن يَشَاءُ  
وَالَّذِي يُرْسِلُ  
الْقَمَرَ فِي سُبْحٍ  
كَامِلٍ وَاللَّيْلَ  
تُكْوِمُهُ فِي الْوَعْدِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ  
الَّذِي يُرْسِلُ  
الْقَمَرَ فِي سُبْحٍ  
كَامِلٍ وَاللَّيْلَ  
تُكْوِمُهُ فِي الْوَعْدِ

## شكر وتقدير



لا يسعنا ونحن ننتهي من إعداد هذا البحث إلا أن نحمد الله عز وجل على استكمال موضوع بحثنا  
كما نقدم باسمي عبارات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى أساتذتنا الكرام  
الذين غمرونا بفائض خبراتهم وتوجيهاتهم القيمة التي كان لها الأثر الطيب  
في تحضيرنا للمشوار العلمي.

"كن عالماً ..... فإن لم تستطع فكن متعلماً فإن لم تستطع فأحب العلماء  
فإن لم تستطع فلا تبغضهم".

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر و الامتنان والتقدير والمحبة إلى الأستاذ المشرف "

الدكتور "كفالي جمال " والذي نكن له كل الاحترام والتقدير والذي علمنا

أن الوصول إلى النهاية لا يكون إلا بالصبر والتفأؤل، كما نخص بالتقدير والشكر أعضاء لجنة  
المناقشة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

إلى كل هؤلاء تحية شكر و عرفان

مروة /نور الهدى

\*

# اهداء

بسم خالقي وميسر أموري وعصمت امري لك كل الحمد والامتنان

اهدي هذا النجاح لنفسي اولا ثم الى كل من سعى معي لاتمام هذه المسيرة ، دمتم لي سند لا



عمر له ..من كليله الله بالهيبه والوقار ...الى من أحمل اسمه بكل فخر ....الى من حصد الاشواك

عن دربي ليمهد لي طريق العلم لطالما عاهدته بهذا النجاح ها ان اتممت وعدى وأهديته اليك "

حبيبي وقدوتى أبي الغالي "

الى ملاكي في الحياة الى معنى الحب الى معنى الحنان والتفاني الى بسمة الحياة وسر الوجود

الى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي التي كانت لي الام والاخت والصديقة

داعمي الاول ووجهتي التي استمد منها القوة " امي الحبيبة .

الى من راهنوعاى نجاتي وبيذكروني بمدى قوتي واستطاعتي ...الى شموع دربي الى من شهدو معي

متاعب الدراسة وسهر الليالي إخوتي خليل -اسكندر

الى صاحبة الفضل العظيم صديقة الرحلة والنجاح الى من وقفت بجانبني كلما أوشكت أن اتعثر

"شروق"

الى من أرادوا بنا كسر فجعلهم الله جسرا لنعبر به للافضل

واخيرا من قال أنا لها "نالها" وانا لها إن أبت رغما عنها أتيت بها ها أنا اليوم أتممت أول ثمراته

راجية من الله تعالى أن ينفعني بما علمني وأن يعلمني ما أجهل ويجعله حجة لي لا علي.

مرورة

## إهداء

الحمد لله نستعينه ونشكره ونهتدي به من يهده الله فهو المهتد ومن يضلل فلن تجد له وليا مرشدا



إلى أمي:

أهدي فرحة تخرجي الى تلك الانسانة العظيمة التي طالما أمنت ان تقر عينها برؤيتي في يوم

كهذا

إلى أبي:

والى من تحلل العرق جبينه وعلمنى ان النجاح لا يأتي الا بالصبر والاصرار

الى الشموع التي تنير لي الطريق إلى اخوتي وأخواتي "باسم ابراهيم ،هديل ،خلود

الى من إنتظر هذه اللحظة لفتخر بي إلى سندی وشريكى في الحياة نذير

إليكم جميعا منى فائق الشكر والاحترام والتقدير

نور الهدى

# مقدمة

تحتل الإدارة العمومية في الدول المعاصرة مكانة مهمة و بارزة، إذ يتسع مجال نشاطها بقدر اتساع الوظائف و المهام المنوطة بها، و ترجع أهمية هذا الدور للإدارة العمومية إلى زيادة مهام الدولة بصفة شاملة و مستمرة، و كذا انتقال مفهوم الدولة من الدولة الحارسة إلى الدولة المتدخلة.

وباعتبار أن الموظف العمومي هو المحرك الوحيد لباقي العناصر الأخرى في الإدارة العمومية ،وذلك لما يحمله من قدرات ذهنية وإمكانيات في الإبداع والتجديد ،ونظرا لأهمية الموظف العمومي استدعى الأمر إلى ضرورة وجود علاقة قانونية تنظيمية تربط الموظف بالإدارة تمكنه من أداء واجباته واكتساب حقوقه المشروعة ،وحتى يتم تحقيق هذا التوافق بين متطلبات الإدارة والموظف المرشح لشغل الوظيفة العمومية يتطلب ذلك من الإدارة العمومية وضع سياسة توظيف فعالة بعيدة عن الغموض والذاتية تنتهي بتحديد الطبيعة القانونية للرابطة الوظيفية بين الموظف وإدارته سواء كانت دائمة أو مؤقتة .

فعلاقة الموظف بالإدارة عرفت تقدما ملحوظا في السنوات الأخيرة منذ صدور الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم ،حيث بدأت تتجسد فكرة الاهتمام بتبني سيورة فعالة في مجال الوظيفة العمومية ،وارتباط ذلك بالمسار المهني للموظف من خلال التمييز بين وضعيات قانونية تتوقف فيها العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة بصفة مؤقتة أو دائمة،ولاعتبارات خاصة قد يتم تحويل أو نقل الموظف من إدارة الى أخرى في إطار قانوني منظم ضمن قوانين أساسية ولوائح تنظيمية،هذا ما دفعنا إلى تسليط الضوء على طبيعة هذه العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بإدارته والتي تمثل أهم خطوة من خطوات سيورة المرفق العمومي بانتظام واطراد،وهنا تظهر أهمية نهايتها في التشريع الجزائري بصفة عامة وقانون الوظيفة العمومية بصفة خاصة.

### أهمية الدراسة :

يكتسي هذا الموضوع أهمية علمية و أخرى عملية .

تتمثل الأهمية العلمية في الإحاطة و الإلمام بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية لا سيما الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم ،والمرسوم التنفيذي 20-373 والمتعلق بالوضعيات القانونية للموظف، وكذلك اللوائح تنظيمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

أما الأهمية العملية فتتمثل في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري و الكفيلة في تحديد طبيعة العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته وكيفية نهايتها .

### أسباب اختيار الموضوع :

كما هو معروف فإن الميل نحو موضوع دون الآخر يرتبط أساسا بأسباب ذاتية ( شخصية ) و أخرى موضوعية ، ولذلك فإن الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع دراستنا و بحثنا حول: "نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العمومي في التشريع الجزائري " نجدها تتمثل فيما يلي:

### 1- الأسباب الذاتية:

- الميل نحو مثل هذه الدراسات التفصيلية الدقيقة، لما فيها من المزايا الجلية في التحصيل العلمي.
- الرغبة والفضول العلمي للبحث في الموضوع.
- الرغبة في التعرف على الكيفية التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية للموظف العمومي في التشريع الجزائري.

### 2- الأسباب الموضوعية:

- محاولة التعرف على طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارات العمومية والاجراءات المتبعة في نهايتها .
- الرغبة في التعرف على مختلف النصوص القانونية و التنظيمية التي تحكم هذه العلاقة ضمن الوضعيات الاساسية المرتبطة بالموظف العمومي.

### أهداف الدراسة :

- نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق عدة أهداف من بينها ما يأتي:
- التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية و المحددة لعلاقة الموظف العمومي بإدارته في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، هذا من جهة و من جهة أخرى معرفة مدى نجاعة هذه النصوص و مدى مواكبتها للتطورات و التحولات التي يشهدها العالم اليوم في الحفاظ على استمرارية الخدمة العمومية .
- إبراز مدى مساهمة علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية الجزائرية في تمكينه من حقوقه الاساسية المرتبطة بمساره المهني.

➤ التعرف على الوضعيات القانونية التي تسمح للموظف بتوقيف علاقته الوظيفية بصفة مؤقتة أو دائمة دون حصول خلل في مساره الوظيفي ومراعاة حياته الشخصية.

➤ الخروج بنتائج و توصيات قد تفيد السلطات المسؤولة في تحديد طبيعة علاقة الموظف العمومي بإدارته وكيفية إنقاذها.

## الإشكالية:

تكتسب علاقة الموظف العمومي في قطاع الوظيفة العمومية على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية صبغة خاصة تجعل من أسباب إنهاء الرابطة الوظيفية مقيدة بنصوص قانونية وتنظيمية ، إذ يرغب كل موظف في معرفة حقوقه ومدى توفيق الإدارة بين الحقوق المكتسبة للموظف من جهة والمحافظة على سير المرفق العام لإشباع حاجات الجمهور من جهة أخرى ، رغم ذلك يبقى الأساس هو تحديد الآثار القانونية المترتبة على قرار إنهاء العلاقة الوظيفية الدائمة أو المؤقتة في التشريع الجزائري في ظل أحكام الأمر 03/06 المعدل والمتمم السالف الذكر.

وبناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العمومي ، وهل الاجراءات القانونية المتبعة كفيلة لحماية حقوقه؟

## المنهج المعتمد:

نظرا لطبيعة الموضوع الذي يستمد وجوده من النصوص القانونية فإن الضرورة المنهجية تفرض علينا تبني المنهج الوصفي التحليلي و هذا بغرض تحليل مضمون النصوص القانونية، و الكشف عن العلاقة التي تربط الموظف بإدارته في قطاع الوظيفة العمومية، و كيفية انهاء الرابطة الوظيفية مع الحفاظ على استمرارية المرفق العمومي واعتمادنا المنهج الوصفي أحيانا للتعريف بالوضعيات القانونية.

## تقسيم الدراسة

❖ للإجابة على السؤال المؤسس لهذا البحث ارتأينا أن نقسم الموضوع إلى مقدمة، و فصلين و خاتمة

على النحو التالي:

❖ المقدمة: تتناول تعريفًا عامًا للبحث.

❖ الفصل الأول: توقيف العلاقة الوظيفية للموظف بصفة مؤقتة، تضمن هذا الفصل مبحثين إذ

تناولنا في المبحث الأول حالات انتهاء الرابطة الوظيفية بطلب من الموظف. أما المبحث الثاني تطرقنا

فيه إلى حالات توقيف الرابطة القانونية بقوة القانون.

❖ الفصل الثاني: توقيف العلاقة الوظيفية للموظف بصفة دائمة، بحيث تضمن هذا الفصل مبحثين،

تطرقنا في المبحث الأول إلى الحالات الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة، أما المبحث الثاني

فقد تطرقنا من خلاله إلى الحالات الغير الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة .

❖ الخاتمة: تضمنتها مختلف النتائج المتوصل إليها من وراء هذا البحث و ما يلحق بها من مقترحات و

توصيات، أفرزتها مادة هذا البحث بعد المناقشة و الدراسة و التحليل، لعلها تكون محل فائدة للباحثين

من بعد.

# الفصل الأول

سنتناول في هذا الفصل أسباب انقطاع الموظف العام عن الخدمة بصفه مؤقتة من خلال المبحث الاول والحالات التي أقرها المشرع الجزائري في المادة 127 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وتمكننا من معرفة الوضعيات التي تسمح للموظف من توقيف العلاقة الوظيفية بصفه مؤقتة مع الادارة لأنها قد تدخل في حياته ظروف استثنائية اثناء مساره المهني تتطلب التفرغ التام للانشغال بها سواء بطلب من الموظف او في اطار حركه النقل وما تقتضيه بعض الاسلاك والرتب كالانتداب والاستيداع اضافه الى وضعيته خارج الاطار والإحالة الى الخدمة الوطنية لذي سنتطرق في المبحث الثاني الى وضعيات التي تؤدي الى توقيف الرابطة القانونية بقوة القانون كإحالة على العطلة المرضية طويلة المدى والإحالة على الخدمة الوطنية .

### المبحث الأول : حالات توقيف الرابطة الوظيفية بطلب من الموظف

أقر المشرع الجزائري بموجب المادة 127 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup> الحالات التي تسمح للموظف من توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة مع الهيئة المستخدمة سواء بطلب منه أو بقوة القانون وفق الوضعيات الادارية كحالة الانتداب ( مطلب أول) ،وضعية الاستيداع (مطلب ثاني) ،وكذا الوضعية خارج الاطار ( مطلب ثالث).

### المطلب الاول : الانتداب

تم النص على وضعية الانتداب في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المواد من 133 إلى 139 والمواد من 19 إلى 32 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر سنة 2020 والمتعلق بالوضعيات القانونية للموظف حيث تم تكريس نوعين من الانتداب يحتوي كل نوع منهما على حالات، يمكن من خلالها تجسيد وضعية الانتداب لتمكين الموظف من ممارسة مهام متنوعة لدى مؤسسات أو إدارات عمومية أخرى.

الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،ج،ر،ح،ع 461

## الفرع الأول: تعريف الانتداب وصوره

سنتناول معنى الانتداب عند فقهاء القانون الإداري وكيف عرفه المشرع الجزائري من خلال مختلف النصوص القانونية المنضمة لهذه الوضعية ثم نتناول مختلف صور الانتداب سواء تعلق الأمر بالانتداب بقوة القانون أو بطلب من الموظف .

### أولاً: تعريف الانتداب

#### 1- المعنى الفقهي :

يعرف بعض الفقهاء القانون الإداري الإنتداب بأنه وضعية وظيفية، يسمح بوضع الموظف العام خارج الدائرة التي ينتمي إليها أو أشغال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية في الدائرة نفسها مع بقاءه مستفيدا من الحقوق المقررة في وظيفته الأصلية<sup>1</sup>.

ويعرفه الدكتور محي الدين قيسي على أنه إعفاء الموظف مؤقتا من مهام . وظيفته الأصلية وإسناد مهمة أخرى إليه مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وبحقه في الترقية و التدرج والترفع والتقاعد في إدارته الأصلية<sup>2</sup>.

الإنتداب أو اللاحق أو الندب هو " تلك الحالة التي يكون فيها الموظف العمومي خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة من هذا الاطار أو السلك من حقوقه"<sup>3</sup>.

يعرف: على أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و الترقية في الدرجات و التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها مضيفا أن حالة الانتداب يمكن إلغاؤها مراعين في ذلك قاعدة توازي الأشكال<sup>4</sup>.

1 محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري الوظيفية العامة والعقود الإدارية، و الاموال العامة، ج،2. ط. الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2015، ص 67.

- محي الدين قيسي، القانون الإداري العام ط 01 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان، سنة 2007 ، ص.3

3 - بلورنة أحسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ، دار هومة ، الجزائر ، 2019 ص 148

4 هاشمي خريفي : الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010 ، ص 65.

**2-المعنى التشريعي :**

بالرجوع الى الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد عرّفه في المادة 133 منه، قد يفرض على الموظف الانتداب بشكل خارج عن إرادته لتمكينه من ممارسة بعض المهام، كما يمكن انتدابه بطلب منه لتمكينه من ممارسة بعض النشاطات أو الوظائف أو المهام، وذلك بقرار من مستخدمه قانونا مدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمس سنوات واستثناءا تساوي مدة الانتداب فترة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين المنصوص عليها في المادة من الأمر السالف الذكر 03/06 على أن يتقاضى الموظف المنتدب رتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المنتدب لديها، أما في حالة الانتداب للقيام بالتكوين أو الدراسات فإنه يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، غير أنّ إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه تكون بقوة القانون ولو كان زائد على التعداد.

وبحسب نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-373 السالف الذكر فإن "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في سلكه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي التقاعد<sup>1</sup>. وبالرجوع الى الامر 66-133 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 41 منه، على ان: "اللاحق هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الاصلي ولكنه يواصل في هذا الاطار الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد<sup>2</sup>"

**3-التعريف القضائي للانتداب:**

إن من بين التعريفات التي وردت في الاجتهاد القضائي لوضعية الانتداب أنه "تكليف الموظف العام لمدة مؤقتة بمهام وظيفة أخرى غير وظيفته التي يباشر مهامها، سواء أكان ذلك لإضافة إلى وظيفته أم التفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدب للقيام لأعبائها"<sup>3</sup>.

1 المادة 19: المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر سنة 2020 والمتعلق بالوضعيات القانونية للموظف، ج، ر، ج، ع 77

2 المادة 41 من الامر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو، 1966 المتضمن القانون الاساسي العا للوظيفة العمومية، ج، ر، ج، ج، الصادرة في 08 يونيو 1966

3 عوماري فاطمة الزهراء، بن ويطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1 سنة 2021، ص30.

كما أن انتداب الموظف لأداء الوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعييناً فيها، وإنما هو إجراء مؤقت بطبيعته تفرضه الوظيفة المنتدب إليها، ولا يترتب عليه الانتظام في سلك وظائف الجهة المنتدب إليها، ولا يكسبه حقاً على إحدى الدرجات المخصصة لتلك الجهة ما دامت مستقلة عن موازنة الجهة التي تتبعها وظيفته الأصلية والتي لم تنفصم علاقته بمجرد الانتداب أصلاً، بل تبقى علاقته بوظيفته قائمة ويعتبر من عداد الجهة التي يتبعها<sup>1</sup>.

### ثانياً: صور الانتداب.

بالرجوع إلى الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ومن خلال المادة 134 منه حددت صورتان للانتداب فالاولى بقوة القانون أما الصورة الثانية فهي بطلب من الموظف العمومي نفسه .

#### 1- الانتداب بقوة القانون.

نصت عليه المادة 134 من الأمر 06-03 على الحالات التي يوضع فيها الموظف في وضعية الانتداب بقوة القانون الذي يقرر بوجود الظرف أو السبب الذي نصت عليه هذه المادة، بغض النظر عن إرادة الموظف العام والإدارة المستخدمة، حيث يتم إنتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

#### 1-1 وظيفة عضو في الحكومة.

ويكون ذلك عن طريق تعيينه كوزير أو وزير منتدب أو كاتب لدى وزارة معينة مكلف بمهمة، وهو أمر يحصل غالباً بعد إجراء الانتخابات أو بعد كل تعديل حكومي.

1-2 عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية: كالمجلس الشعبي الوطني، مجلس الأمة، أو جماعة إقليمية كما هو الحال بالنسبة للمجلس الشعبي الولائي، المجلس الشعبي البلدي وهو الامر المنصوص

عوماري فاطمة الزهراء، بن بيطلة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 301

عليها دستوريا بموجب التعديل الجديد للدستور الجزائري لسنة 2020 المؤرخ في 03 ديسمبر سنة 2020 لا سيما المادة 56 منه <sup>1</sup> .

**1-3** وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، أي خارج إدارته الأصلية: فبالرجوع الى نص المادة 10 من الامر 06-03 السالف الذكر المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية. وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>2</sup>

وتنشأ المناصب العليا عن طريق القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي عن طريق النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

#### **1-4** ممارسة عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به:

بالرجوع الى التعديل الدستوري لسنة 2020 لا سيما المادة 69 من بقولها " الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون " <sup>3</sup> وهو الامر الذي نصت عليه المادة 35 من الامر 06-03 السالف الذكر يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما " وهو ما تؤكد جليا بصدور القانون 23-02 المؤرخ في 25 افريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

#### **1-4** متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة:

وهو الامر الذي نصت عليه المادة 38 من الامر 06-03 بقولها " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " <sup>4</sup>

1 - المادة 56 من المرسوم الرئاسي، 02-442، المؤرخ في ،3/12/2020، ج،ر،ج، عدد، 82، الصادرة في 20/12/2020 المتضمن تعديل الدستور.

2 - المادة 10 من الامر 06-03 ، المرجع السابق .

- المرسوم الرئاسي 02-442 المؤرخ في 03/12/2020 المرجع السابق 3

4- المادة 38 من الامر 06-03 ، المرجع السابق .

**1-5 تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية:**

للدول مصالح وعوامل مشتركة تم تنظيمها في إطار المعاهدات والاتفاقيات الدولية، من خلال مؤسسات وهيئات دولية تضم عددا من الدول لتسيير كل ما من شأنه خدمة المجتمع الدولي ولأجل تحقيق مساعي هذه المؤسسات تندب الدول موظفيها كممثلين عنها وفي هذا الصدد حيث يمكن للموظف الانتداب بقوة القانون لتمثيل الدولة في مؤسسات وهيئات دولية<sup>1</sup>.

**1-6 متابعة تكوين أو دراسات في الحالة التي يتم فيها تعيين الموظف من قبل مؤسسة أو****إدارته الأصلية:**

حيث نصت المادة 43 الفقرة الأولى منها " يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".<sup>2</sup>

**2-الانتداب بطلب من الموظف ( الارادي ) :**

وهذا النوع من الانتداب يتم بناء على طلب من الموظف المعني وأشارت اليه المادة 135 من الامر 03-06 المعدل و المتمم. بقولها "يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة :

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية.
- وظائف التأطير لدى مؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل أو جزء من أرمالها.
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية"<sup>3</sup>.

**الفرع الثاني: شروط وإجراءات الاحالة على الانتداب .**

يقصد باجراءات الاحالة على الانتداب تلك المراحل القانونية التي تقوم بها السلطة المعنية وفق النصوص والتنظيمات ذات الصلة بالوضعية، وكذا الشروط الواجب توافرها للاستفادة من هذه الوضعية

- عوماري فاطمة الزهراء، بن ويطة عبد الهادي ، المرجع السابق، ص. 361

-بلورنة أحسن ، المرجع السابق ، ص 2.149

- المادة 135 من الامر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،ج،ر،ج، ع 463

**أولاً : شروط الاحالة على الانتداب .**

تتعلق شروط الإحالة على الانتداب بأمرين الأمر الأول مرتبط بالموظف المنتدب والثاني بالإدارة المعنية بالانتداب، و يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة بحسب نص المادة 104 من نفس الامر 06-03 السالف الذكر .<sup>1</sup>

**أ . شروط الانتداب الخاصة بالموظف:**

هناك جملة من الشروط لا بد من توافرها حتى يكون الموظف في وضعية تسمح له بالاستفادة من الانتداب وهي:

أن يتمتع العون طالب الانتداب بصفة الموظف؛ وبغض النظر عن الجدل الفقهي الدائر حول تعريف الموظف الذي لا يتسع المقام لسرده إلا أن الفاصل في الأمر هو التعريف التشريعي الذي جاء فيه بأنه يعتبر موظفاً " كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".<sup>2</sup>

وبهذا يتم استبعاد المتربصين ولا، بحكم أنهم لم يرسموا بعد، مما يعني عدم تمتعهم بصفة الموظف ويستبعد أيضاً الأعوان المتعاقدون من نطاق المستفيدين من الانتداب كونهم ليسوا موظفين أن يكون الموظف في حالة خدمة فعلية في السلك الأصلي، ويعني ذلك أنه لا يجوز انتداب الموظفين المحالين على الاستيداع، أو الموجودين في حالة الخدمة الوطنية، وكذا المحالين على عطلة مرضية طويلة المدى .

**ب . شروط الانتداب المتعلقة بالجهة الإدارية المعنية:**

ضمانا للسير الحسن للمصالح الإدارية للمؤسسات العمومية، لا بد من توفر جملة من الشروط لتجسيد عملية انتداب الموظفين بين مختلف الهيئات الادارية ، وهي:

المادة 104 من الامر 06-03 ، المرجع السابق 1

2 المادة 04 من الامر 06-03 المرجع السابق .

- احترام النسب القانونية لعدد الموظفين الذين يمكنهم الاستفادة من الانتداب والتي تحددها القوانين الأساسية الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين وهذا تفاديا لإفراغ الإدارة العمومية من الموظفين.
- أن تكون حركية الانتداب بين القطاعات العمومية ومن، وفي حكمها وبالتالي لا تتصور إنتداب موظف الممارسة نشاطات في القطاع الخاص.
- أن لا يكون هناك تعارض بين مهام الرتب في حالة الانتداب، فمثلا لا يمكن انتداب أستاذ في قطاع التربية لممارسة مهام طبيب، للاختلافات البينة بين الرتب والمهام.
- أن يكون الانتداب حكرا على فئة التأطير ( ما عدا في الانتداب بقوة القانون) وهذا شرط منطقي لأن الموظف المنتدب ينتظر منه تقديم قيمة مضافة في المؤسسة المنتدب لديها، تعكسها خبراته ومؤهلاته العلمية والعملية.
- إنتماء الموظف إلى سلك أصلي وإدارة أصلية، فلا يمكن انتداب موظف موجود في حالة انتداب المادة 136 من الأمر 06-03 السالف الذكر.
- توافر صفة الموظف في العون المراد انتدابه، فلا يمكن انتداب المتربص طبقا للمادة 11 من الأمر 06-03 السالف الذكر.
- توافر مستوى تأهيل الموظف مع المنصب المنتدب إليه.
- توافق مهام الموظف في المنصب الأصلي مع مهام المنصب المنتدب إليه .
- وجود منصب شاغر في المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المنتدبة.
- صدور قرار فردي من السلطة المؤهلة بوضع الموظف في حالة انتداب المادة 136 من الأمر 06-03 السالف الذكر.<sup>1</sup>

ثانيا : إجراءات الاحالة على الانتداب

المادة 136 من الأمر 06-03، المرجع السابق . 1

يقصد بإجراءات الإحالة على الانتداب تلك المراحل القانونية التي تقوم بها السلطة المعنية وفق النصوص والتنظيمات ذات الصلة بالوضعية وكذا الشروط الواجب توافرها للاستفادة من هذه الوضعية، بحيث يتم تجسيد الانتداب بقرار أو مقرر إداري فردي صادر عن السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها 06 ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (05) سنوات، كما نصت عليه المادة 136 من (ق،و،ع)<sup>1</sup> والسلطة المؤهلة هي تلك التي تمارس صلاحيات التعيين والتسيير الإداري كالوزير في الإدارة المركزية والوالي في الولاية.

وبما أن وضعية الانتداب من المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، فإن استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمرا إلزاميا غير أن هذه الاستشارة في تقديرنا تكون مقصورة على حالات الانتداب الإرادي دون الانتداب بقوة القانون<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة على الانتداب

للانتداب مجموعة من الآثار القانونية نبينها كما يلي:

#### أ- القانون المطبق على الموظف المنتدب وتقييمه:

أشارت المادة 137 من الأمر 06-03 إلى أن الموظف المنتدب يخضع للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه، ويتم تقييمه من قبل المؤسسة التي انتدب إليها، أما بخصوص المرسوم التنفيذي 373-20 في مادته 22 فقرة 01، فالملاحظ عليه أنه قد أشار إلى أن تقييم الموظف يكون في حالات من قبل الهيئة المستقلة وهي الخاصة بالحالات 3 و6 من المادة 134 أي في حالة الانتداب (بقوة القانون) ووظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية (والانتداب بطلب من الموظف) المادة 135.

من الأمر 06-03 أما باقي الحالات المتبقية من المادة 135 فإنه بمفهوم المخالفة فإن تقييم الموظف يتم من قبل إدارته الأصلية، هذا وأشارت الفقرة الثانية من المادة 25 من ذات المرسوم إلى أنه عندما

1 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص 287.

عوماري فاطمة الزهراء، بن ويطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 2.39.

يتم انهاء الانتداب قبل إنتهاء مدته، ترسل المؤسسة أو الهيئة المنتدب إليها بطاقة تقييم حول كيفية خدمة المعني في إدارته الأصلية. هذا وذهبت المادة 25 من المرسوم التنفيذي 20-370 إلى نفس ما ذهبت إليه المادة 137 من الأمر 06-03 عندما أكدت على أن الموظف المنتدب يخضع للقواعد التي تحكم المنصب الذي تم انتدابه إليه وكذا النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستقبلة<sup>1</sup>.

### ب- تقاضى الراتب:

أكدت في هذا الخصوص المادة 137 من الأمر 06-03 على أن الموظف المنتدب يتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها، إلا في حالة الانتداب المتعلقة بالقيام بتكوين أو دراسات فإن إدارته الأصلية هي التي يتم يتقاضى منها راتبه، وهو ما أكدت عليه المادتان 28-29 المرسوم التنفيذي 20-370 أما الموظف المنتدب في رتبة غير رتبته الأصلية فإنه يتقاضى راتبه على أساس الصنف الموافق لتصنيف رتبة الاستقبال وكذا النظام التعويضي الخاص بها .

### ج- الترقية والأقدمية:

أكدت المادة 133 من الأمر 06-03 على أن الموظف المنتدب يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات في إدارته الأصلية. وفي هذا الخصوص أشارت المادة 23 من المرسوم التنفيذي 20-370 إلى أن الموظف المنتدب يرقى في رتبته الأصلية في المدة الدنيا (أي سنتين ونصف) خلال فترة الانتداب الخاصة بالحالات 4-5-6-7 من المادة 134 من الأمر 06-03 الانتداب بقوة القانون)، والحالة 2 من المادة 135 ( الانتداب بقوة القانون)، أما خلال مدة الانتداب المتعلقة بالحالات 4-5-6-7 من المادة 134 والحالات 1-3 من المادة 135 فإن الموظف المنتدب يرقى في رتبته الأصلية بالاعتماد على المدة المتوسطة (3 سنوات) على عكس الأمر 06-03 الذي لم يشير إطلاقا إلى مسألة الترقية في الرتبة، فإن المرسوم التنفيذي 20-373 في مادته 24 قد نص على أن الموظف المنتدب يستفيد في حالات الانتداب بقوة القانون من الحق في الترقية في الرتبة طبقا لأحكام القانون الأساسي الخاص به، وعليه فإن الموظف المنتدب يطلب منه لا يستفيد من الترقية في الرتبة.

1 - المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المرجع السابق .

**د- التقاعد:**

نصت المادة 133 من الأمر 06-03 على " أن الموظف المنتدب يحتفظ بحقه في التقاعد في إدارته الأصلية"<sup>1</sup>، وهنا أشارت المادة 32 من المرسوم التنفيذي 20-373 على أنه في الحالات 2-4-5- من المادة 134 من الأمر 06-03 (الانتداب بقوة القانون)، والحالات 1-2 من المادة 135 (الانتداب بطلب من الموظف)، فإن الموظف المنتدب الذي تتوفر فيه الشروط القانونية للتقاعد فإنه يحال مباشرة على التقاعد عند انتهاء ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي انتدب من أجلها.

**هـ- إعادة إدماج الموظف بعد انتهاء مدة الانتداب**

نصت المادة 138 من الأمر 06-03 إلى أنه يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه، وذلك بقوة القانون حتى ولو كان زائد عن العدد وهو ما أكدت عليه المادة 21 من المرسوم التنفيذي 20-373 التي أضافت أيضا إلى أنه يعين الموظف بعد انقضاء مدة الانتداب في منصب يوافق رتبته، وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه في حالة الانتداب بقوة القانون، كما أشارت ذات المادة إلى أن التحول إعادة ادماج الموظف إطلاقا دون مباشرة متابعة تأديبية بسبب أخطاء منسوبة إليه خلال مدة انتدابه. تجدر الإشارة هنا إلى أنه يمكن وفقا لنص المادة 27 فقرة 02 للموظف المنتدب بناء على طلبه بعد انقضاء مدة سنتين كمدة دنيا وبعد موافقة كل من الإدارة الأصلية والمستقبلية وأخذ رأي مطابق من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التابعة لرتبة الاستقبال الادماج فيها نهائيا.

1 - المادة 133 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق .

و- إنهاء مدة الانتداب: من الناحية المبدئية يعتبر الانتداب كوضعية من الوضعيات القانونية للموظف العمومي، قابلاً للإلغاء من الناحية العملية: فان الإدارة الاصلية المستخدمة للموظف المنتدب ملزمة بقوة القانون، بإعادة إدماجه في سلكه الاصيلي عند انقضاء مدة انتدابه ولو كان زائداً عن العدد<sup>1</sup>. أشارت المادة 33 من المرسوم التنفيذي 20-373 إلى أنه يمكن انهاء الانتداب قبل تاريخ انتهاء مدته في ثلاثة حالات، وذلك مع مراعاة حالات الانتداب بقوة القانون وهي:

- بناء على طلب الإدارة الأصلية.

- بناء على طلب الإدارة أو الهيئة المستقبلية.

- بناء على طلب الموظف المنتدب بعد موافقة كل من الإدارة الأصلية والإدارة أو الهيئة المستقبلية.

كما ينتهي الانتداب بالغاءه بقرار إداري، طبقاً لقاعدة توازي الأشكال، باعتبار أن الانتداب قابل للإلغاء، على أن يكون قرار الإلغاء مسبباً تسبباً قانونياً، وإلا اعتبر المسير الإداري منتهكاً لحق الموظف في استقراره المهني، أو متعسفاً بالسلطة. ونشير هنا إلى أنه لا يمكن التذرع بضرورة المصلحة لإلغاء الانتداب، ذلك أنه يقع على السلطة صاحبة صلاحية التعيين تقدير الآر الناجمة عن الموافقة على انتداب الموظف، تقديراً تستمر صلاحيته طيلة فترة الانتداب، وبالتالي ففي نظرنا، غالباً ما تكون "ضرورة المصلحة" ذريعة لإلغاء الانتداب.

وإنهاء وضعية الانتداب يستتبع إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي أو منصب مماثل له ولو كان زائداً، وذلك حفاظاً على الحقوق المكتسبة التي تنشأ للموظفين العموميين بسبب علاقتهم الوظيفية التي تربطهم بالمؤسسة أو الإدارة العمومية، وقد أقرت القاعدة من باب توفير ضمانات للموظف المنتدب، الذي قد يواجه صعوبات في إعادة إدماجه في سلكه الأصلي المؤسسة الاصلية<sup>2</sup>.

**المطلب الثاني: الاستيداع**

سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 288 1

عوماري فاطمة الزهراء، بن ويطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 241 2.

تعد وضعية الإحالة على الاستيداع من الوضعيات التي تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، وذلك لظروف قد تصادف الموظف تجبره على ترك منصبه الوظيفي بصفة مؤقتة، وهذا من أجل التفرغ لتلك الظروف والعمل على إيجاد حلول لها ولهذا على الموظف أن يسلك الطريق أو المسار الذي حدده المشرع من أجل التوقيف المؤقت للعلاقة الوظيفية دون قطعها بصفة نهائية، مما يستوجب عليه إحالته على وضعية الاستيداع.

### الفرع الأول: تعريف الاستيداع

#### أولا : التعريف الفقهي

الاستيداع : هو وضعية إدارية قانونية من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف يوضع فيها الموظف بطلب منه لظروف خاصة بحيث لا يفقد خلالها صفة الموظف ولا يحذف من لائحة الموظفين لكون الاستيداع ليس انقطاع عن العمل إلا أنه لا يستفيد من عدة حقوق كالأجرة والترقية والتقاعد<sup>1</sup>. ويعرفه 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 الرتبة<sup>2</sup>.

كما عرفه أيضا عبد العزيز السيد الجوهري بأنه " نظام ربط بين الخدمة الفعلية و تركها لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتا من العمل و بعض مزاياه، مع جواز إعادته إليه"<sup>3</sup>. ويمكن القول بأن الاستيداع هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل التي ينجم عنها توقيف مرتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد.

#### ثانيا : التعريف القانوني

الاستيداع هي حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل وهي الوضعية التي تؤدي إلى :

1 بن مزوزية عبد القادر-الاستيداع الوضعيات القانونية الأساسية من الأمر 06-03 منشورات ملتقي الموظف الجزائري .

رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوم، الجزائر، 2003، 452.

عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص3.5.

توقيف راتب الموظف ، وحقوقه في الاقدمية وفي الدرجات وفي التقاعد، والانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقدته لحقوقه المكتسبة في رتبته الاصلية عند تاريخ الاحالة على الاستيداع بل يحتفظ بها كاملة غاية ما هنالك أن علاقة بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة إدماج في رتبته بعد انقضاء مدة الاستيداع<sup>1</sup>.

وبحسب المادة 43 من المرسوم التنفيذي 20-373 السالف الذكر " تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل. وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد.

غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع<sup>2</sup> وهي نفس الصياغة التي جاءت بها المادة 145 من الامر 06-03 .

**الفرع الثاني : شروط وأنواع الاحالة على الاستيداع .**

**أولاً: أنواع الاستيداع**

الاستيداع نوعان استيداع بقوة القانون واستيداع إرادي أي بطلب من الموظف المعني<sup>1</sup>.

**1 : الاستيداع بقوة القانون**

بحسب نص المادة 44 من المرسوم التنفيذي 20-373 السالف الذكر فإنه يمكن أن يكون الموظف في وضعية استيداع قانوني في الحالات التالية:

"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 05(خمسة) سنوات.

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص289.

2-المادة43: المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق..

3-سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 29

للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانونا لإقامته بحكم مهنته لتمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير لحزب سياسي معتمد<sup>1</sup>

وجاء في نص المادة 45 من نفس المرسوم التنفيذي 20-373: "إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون"<sup>2</sup>

نصت المادة 149 فقرة 01 من الامر 06-03 على أن مدة وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون المنصوص عليها في المادة 146 من الامر 06-03 هي 6 أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

أما بخصوص مدة الحالة المنصوص عليها في المادة 147 من الأمر 06-03 المتعلقة بحالة تعيين 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، فقد استثناها المشرع من هذه المدة وخصها بمدة خاصة بها، حيث تساوي مدة الإحالة على الاستيداع هنا مدة مهمة زوج الموظف المادة 147 فقرة 02 .

## 2: الاستيداع الإرادي :

نصت المادة 46 من المرسوم التنفيذي 20-373 "يمكن الموظف أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية، للسماح له بالقيام بدراسات أو أعمال بحث، أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية. تؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، مصلحة الإدارة والأسباب الموضوعية، المبررة قانونا التي يقدمها الموظف.

4-المادة 44 : المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق

المادة 45: المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق 2

لا تكرس الإحالة على الاستيداع إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة<sup>1</sup> وما يلاحظ أن المرسوم التنفيذي 20-373 استحدث اجراء جديد يتمثل في إمكانية الجمع بين مدة الاحالة على الاستيداع بقوة القانون ومدة الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية في حدود أقصاها سبع سنوات خلال المسار المهني للموظف .

### ثانيا : شروط الاحالة على الاستيداع ومدته

على السلطة الادارية المختصة والتي لها صلاحية التعيين وقبل البث في قرار الاحالة على الاستيداع وجب عليها الالتزام بالشروط التالية :

#### 1 : شروط الاحالة على الاستيداع بقوة القانون ومدته

➤ توافر حاله من الحالات المنصوص عليها نص المادتين 146 و 147 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

➤ يقع على عاتق الموظف إثبات السبب الحقيقي وراء الاحالة على الاستيداع كما الحال بالنسبة الام التي تتقدم الى الهيئة المستخدمة بطلب احالتها الاستيداع لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات فهي مجبرة على تقديم نسخة عائلية للحالة المدنية وشهادة ميلاد الطفل للتأكد من السن .

➤ صلاحية السلطة المختصة في اصدار قرار فردي باحالة الموظف على الاستيداع.

كقاعدة عامة فإن المده الاحاله على الاستداع بقوه القانون لممارسه المهام المنصوص عليها في المادة 147 من الامر 06-03 تساوي مده المهمة الزوج الموظف في الخارج<sup>2</sup>، والاستفاده من الاحاله على الاستداع طبقا لاحكام المادة 146 ، اي في الحالات المذكوره سابقا وبقوه القانون، فإن الاستداع يمنح للمده الدنيا قدرها ستة اشهر قابل للتجديد في حدود اقصاها خمسة سنوات خلال الحياه المهنيه للموظف.

المادة 46 : المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق .1

المادة 147 من الامر 06-03 ، المرجع السابق .2

و هذه الحالات تتمثل في :

■ لفائدة الموظفين بسبب تعيين أزواجهم لدى الممثلات الجزائرية في الخارج او انتدابهم الى هيئات الدوليه او الى القيام بمهمه التعاون.

■ للتمكين الموظف من تربيته ولد له اقل من خمسة سنوات

■ في حالة مرض خطير او حادث اصاب زوج الموظف او احد الاولاد<sup>1</sup>.

2:شروط الاحالة على الاستيداع بطلب من الموظف ومدته.

■ توفر شرط الاقدمية المطلوبة والمحددة بسنتين مع احتساب فترة التربص

■ احترام النسب القانونية المذكورة في القوانين الاساسية الخاصة لبعض الاسلاك .

أما مدته القانونية فان الاحالة على الاستيداع لاغراض شخصية وبحسب نص المادة 149 من الامر

06-03" تمنح الاحالة على الاستيداع لاغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة اشهر قابله للتجديد

في حدود سنتين خلال الحياه المهنيه للموظف<sup>2</sup>

غير أنه يمكن الموظف الجمع بين مدتي الاحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض

شخصية في حد أقصاه سبع (7) سنوات، خلال الحياه المهنيه للموظف<sup>3</sup>.

**الفرع الثالث: الاثار القانونية المترتبة على الاستيداع**

يترتب على إحالة الموظف على وضعية الإحالة على الاستيداع العديد من الآثار القانونية المتمثلة في:

**أ- توقيف الراتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد :**

أقر المشرع الجزائري في كل من المادة 145 من الأمر 06-03 والمادة 43 من المرسوم التنفيذي

إلى أن الموظف المحال على الاستيداع يفقد خلال مدة الإحالة على هذه الوضعية حقوقه المتعلقة بكل

من: الراتب الأقدمية، الترقية في الدرجات والتقاعد، ويعتبر هذا الأثر القانوني طبعياً، مادامت العلاقة

المادة 146 فقرة 02 من الامر 06-03 المرجع السابق. 1

المادة 149 فقرة 02 من الامر 06-03 المرجع السابق. 2.

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.

الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة قد تم تعليقها وتوقيفها مؤقتا بسبب هذه الوضعية، إلا أن الموظف المحال على الاستيداع يبقى محتفظا بجميع حقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

**ب- امتناع الموظف عن ممارسة نشاط مريح مهما كان طبيعة طيلة مدة الإحالة على الاستيداع :**  
فالموظف المحال على الاستيداع يمنع عليه طيلة المدة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته، وهذا ما ذهبت إليه المادة 150 من الأمر 03-06 ، وأكدته المادة 48 من المرسوم التنفيذي 20-373، التي أضافت في فقرتها الثالثة أنه في حالة ممارسة الموظف المحال على الاستيداع لأي نشاط مريح خلال مدة الإحالة على الاستيداع فإنه يتم إعذاره فوراً بإعادة إدماجه في إدارته الأصلية مع خضوعه للإجراءات التأديبية وفقاً للتنظيم المعمول به<sup>1</sup>.

### ج- التحقيق الإداري :

حتى تستطيع الإدارة التأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل - من أجلها الموظف على هذه الوضعية، فإنه يمكن للإدارة وفي وقت القيام بفتح تحقيق إداري وفقاً لنص 151 من الأمر 03-06 ، وهو ذات الأمر الذي أكدت عليه المادة 48 من المرسوم التنفيذي 20-373.

### د- إعادة إدماج الموظف بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع :

أقرت في هذا الخصوص المادة 152 من الأمر 03-06 أنه من حق الموظف المحال على الاستيداع إعادة إدماجه في رتبته الأصلية بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع وذلك بقوة القانون حتى ولو كان زائداً عن العدد<sup>2</sup>، وهو ما أكدته المادة 65 من المرسوم التنفيذي 20-373 والذي أقر العديد من الأمور المستحدثة: إن الموظف الذي يرفض إعادة إدماجه في إدارته فإن ذلك من شأنه أن يعرضه إلى إجراء العزل (المادة 48 فقرة 03 منه)<sup>3</sup>.

يجب على الموظف المحال على الاستيداع أما التماس إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تحديد مدة

- المادة 48 فقرة 03 : المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق<sup>1</sup>.

المادة 152 من الامر 03-06 ، المرجع السابق<sup>2</sup>

المادة 65 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، المرجع السابق<sup>3</sup>.

الإحالة على الاستيداع، وذلك قبل شهرين على الأقل من انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع، إذا لم يقوم الموظف بذلك خلال الآجال المحددة فإنه يتم إعداره بالالتحاق بمنصب عمله عند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع السارية، وفي حالة رفضه فإنه يشرع في إتخاذ إجراءات العزل وفقاً للتنظيم المعمول به (المادة 50 من ذات المرسوم).

- يمكن للموظف أن يلتمس من إدارته إعادة إدماجه في منصب عمله، بعد انقضاء نصف مدة الإحالة على الاستيداع على الأقل، أو بانتهاء الأسباب التي من أجلها تقرر هذه الوضعية، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة (المادة 51 من ذات المرسوم).

### المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار

تعد وضعية خارج الإطار من الوضعيات المستحدثة التي جاء بها الأمر 06-03، وأكد عليها المرسوم التنفيذي 20-373. ومن أجل التعرف على هذه الوضعية وجب التطرق إلى كل من تعريفها وسلطة المخولة باتخاذ القرار، ومدتها والآثار القانونية المترتبة عنها.

### الفرع الأول: تعريف وضعية خارج الإطار

عرفت المادة 140 من الأمر 06-03 وضعية خارج الإطار بأنها الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف العام بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب بطلب منه، وذلك في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

في حين تضمنت المادة 33 من المرسوم التنفيذي 20-373 على إعطاء توضيح أكثر لتعريف هذه الوضعية عندما عملت على النص على الجهة أو المهام التي يطلب من أجلها الموظف وضعه في هذه الوضعية "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب، بناء على طلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارة لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزءا منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية"<sup>2</sup>.

-المادة 140 من الامر 06-03، المرجع السابق. 1

2- المادة 33: المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق

وهي من الناحية الاجرائية لا تختلف عن الانتداب فكلاهما يتم بقرار إداري فردي من السلطة المخولة في حين تختلف الوضعية خارج الاطار من حيث المدة التي لا يمكن أن تتجاوز خمس سنوات و لا يستفيد المعينون من الترقية في الدرجات<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: شروط واجراءات الاحالة على وضعية خارج الاطار ومدتها

بالرجوع أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نظم وضعية خارج الإطار، يتبين أنه إحالة الموظف على هذه الوضعية، لا بد من توفر مجموعة من الشروط والاجراءات<sup>2</sup>:

#### أولاً: شروط إحالة الموظف على وضعية "خارج الاطار"

- أن يكون الموظف منتمي إلى المجموعة (أ) المنصوص عليها في المادة 1 من الأمر 06-03، وهي المجموعة التي تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى مماثل. مثلما هو الحال في رتبة متصرف .  
ويتضح من خلال اشتراط انتماء المستفيدين من هذه الوضعية للمجموعة "أ"، رغبة المشرع في قصر الاستفادة على فئات الموظفين المصنفة كإطارات وإطارات سامية، تمتع بمؤهلات وكفاءات عالية.  
- تجسد هذه الوضعية بطلب من الموظف يتقدم به إلى السلطة المختصة.  
- استنفاد الموظف لحقه في الانتداب في إطار المادة 135، أي الانتداب بطلب من الموظف.  
- يجب أن تكون الوضعية محل وضعية خارج الإطار لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- ألا يكون طلب الموظف المتضمن لإحالة على هذه الوضعية قد جاء خارج نسبة الموظفين المسموح لهم بالاستفادة منها.

- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 2881

عبد الهادي بن زبطة، وضعية خارج الاطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 15 العدد 2، ص 2020، ص 1712

وأصل هذا الشرط يعود لما يفرضه القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية من ضرورة تحديد نسب معينة من الموظفين المنتمين لسلك معين وإدارة معينة، الذين يمكنهم الاستفادة من بعض الوضعيات القانونية، كما أنه يتفق مع فكرة الموازنة بين مصلحة الادارة ومصلحة الموظف الاساسية للموظفين وهذا الشرط يبدو ضروريا، إذ الاصل أن يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، كما أن قيامهم بالخدمة ينبغي أن يكون فعليا في المؤسسات والادارات العمومية التي ينتمون إليها.<sup>1</sup>

### ثانيا : اجراءات الاحالة على وضعية خارج الاطار ومدتها

نصت المادة 142 فقرة من الامر 03-06 على أن مدة وضعية خارج الإطار تكرس لمدة لا تتجاوز 5 سنوات. فالملاحظ هنا أن الأمر 03-06 لم يعمل على تحديد مدة دنيا ولا قصوى لهذه الوضعية، وذلك على عكس المرسوم التنفيذي 20-373 الذي عمل في مادته 34 على تحديد مدة دنيا لهذه الوضعية وهي 6 أشهر ومدة قصوى قدرها 5 سنوات، بما فيها فترات التجديد، وذلك في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.

وما تجدر الإشارة إليه فإن الوضعية خارج الإطار تكرس بموجب قرار إداري فردي صادر عن السلطة المختصة طبقا لنص المادة 141 فقرة 02 من الامر 03-06

ومن خلال هذا النص، يتبين بأن الاحالة على وضعية "خارج الاطار" تتم بإتباع الاجراءات التالية:

- تقديم طلب مكتوب، مسبب وموقع من طرف الموظف المعني
- الطلب يجب أن يكون مستوفيا للجوانب الشكلية، والجوانب الموضوعية، لا سيما ما تعلق منها بضرورة احترام أجل تقديم الطلب، الذي يكون أجال معقولا يسمح بمعالجة الملفات، وفق ما جرى به العمل في قطاع الوظيفة العمومية، مع الاخذ بعين الاعتبار المسار الاداري والتنظيمي الذي تأخذه دورة معالجة الملفات الادارية، ونقصد هنا جهات الرقابة والتصديق، المراقب الميزانياتي، ومفتشالوظيفة العمومية المختصين إقليميا .

عبد الهادي بن زينة ، المرجع السابق، ص172.

➤ كما يجب أن يقدم الطلب في نهاية فترة الانتداب الارادي للموظف في إطار أحكام المادة 135 إذ أن هذه الوضعية مرتبطة به، وهي في نظرنا تسمح للموظف بتمديد انتدابه لدى الهيئة السابقة، لكن بتغيير وضعيته التنظيمية إزاء إدارته المستخدمة من "الانتداب" إلى "خارج الاطار".

➤ صدور قرار إداري من السلطة صاحبة صلاحية التعيين يقضي بوضع الموظف في هذه الوضعية، ونظرا لكون القرار يتعلق بتسيير المسار المهني للمستخدمين، فإنه يجب أن يخضع للرقابة المسبقة للمراقب الميزانياتي وفق التعديل الذي طرأ على مهام المراقب المالي .

➤ ترسل نسخة من القرار بعد صدوره، لغرض الرقابة اللاحقة، لمفتشية الوظيفة العمومية المختصة إقليميا<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث : الآثار القانونية المترتبة على وضعية خارج الاطار

يترتب على وضعية خارج الإطار طبقا للأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373 جملة من الآثار القانونية المتمثلة في :

#### أ- القانون المطبق على الموظف وتقييمه :

يخضع الموظف وفقا لنص المادة 35 من المرسوم التنفيذي 20-373 للقواعد التي تحكم المنصب الذي تم من أجله وضعه في وضعية خارج الإطار، أما عن تقييم الموظف في وضعية خارج الإطار فيتم من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية التي وضع لديها في هذه الوضعية المادة 142 من الأمر 06-03 والمادة 36 من المرسوم التنفيذي 20-373.

#### ب- تقاضي الراتب:

عبد الهادي بن زبطة ، المرجع السابق ، ص 1741

يتقاضى الموظف الموضوع في وضعية خارج الإطار راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية، وفقا لما ذهبت إليه المادة 142 من الأمر 03-06، وهو ما تم التأكيد عليه في المادة 36 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي 20-373 .

### ج- الترقية والأقدمية :

أشارت في هذا الخصوص المادة 141 من الامر 03-06 خارج الإطار لا يستفيد من الترقية في الدرجات<sup>1</sup>. وهو ذات الأمر الذي نصت عليه المادة 36 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي 20-373 عندما أكدت على أن مدة الوضع خارج الإطار لا تحتسب كأقدمية للترقية في الدرجة. أما بخصوص الترقية في الرتبة فعلى عكس الأمر 03-06 الذي لم يشر إليها إطلاقا فإن المرسوم 20-373 قد أشار إلى أن الموظف الموجود في هذه الوضعية لا يمكن ترقيته إلى رتبة أعلى، كما أن مدة وضعية خارج الإطار لا تحتسب كأقدمية للترقية في الرتبة أو للتعين في منصب عال. لعل هذا التوجه مناطه أن وضعية خارج الإطار هي آلية ممنوحة للموظف وتتم بناء على طلبه، وبعد استنفاد حقه في الانتداب، وهو ما يعطي الانطباع أن الموظف رسم مساره المهني وفق تطلعاته في المدة المقررة لهذه الوضعية، ومن ناحية أخرى فوضعية خارج الإطار ووفق ما أشارت إليه المادة 140 من الأمر 03-06 تخص وظيفة لا يحكمها قانون الوظيفة العمومية، وهو ما يرتب تباين في القوانين الأساسية الخاصة بخصوص مسألة الترقية .

### د- التقاعد :

يمكن للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية أن تقوم بإحالة الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار الذي يستوفي الشروط القانونية على التقاعد وذلك بعد إعلامها للإدارة الأصلية للموظف وفقا لما جاء في نص المادة 42 من المرسوم التنفيذي 20-373 وهي المسألة التي لم يتطرق إليها الأمر 03-06 إطلاقا.

### هـ- إعادة إدماج الموظف بعد انتهاء مدة وضعية خارج الإطار :

- المادة 141 من الامر 03-06 ، المرجع السابق.1

نصت المادة 143 من الأمر 03-06 "على أن يتم إعادة إدماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون، حتى ولو كان زائدا عن العدد."<sup>1</sup> وهو ما تم التأكيد عليه في المادة 41 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، وما تجدر الإشارة إلى أن ذات المرسوم قد أشار في هذه المسألة إلى عديد الاجراءات المستحدثة التي من بينها:

نصت المادة 37 من المرسوم التنفيذي 20-373 "يمكن للموظف الموجود في وضعية خارج الإطار طلب إعادة إدماجه في رتبة الأصلية أو طلب تجديد وضعه في هذه الوضعية، وذلك بعد إبلاغ إدارته الأصلية برغبته إما في إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد وضعه في حالة خارج الإطار أو قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ انقضاء أو قطع مدة وضعه خارج الإطار."<sup>2</sup>

ونصت المادة 38 من المرسوم التنفيذي 20-373 " يجب على المؤسسة أو الهيئة المستقبلية إعلام كل من الموظف وإدارته الأصلية برغبتها إما في تجديد أو إنهاء وضعية خارج الإطار قبل شهرين على الأقل من انقضاء مدة هذه الوضعية"<sup>3</sup>.

وأقرت المادة 39 من المرسوم التنفيذي 20-373 " في حالة إرتكاب الموظف الموجود خلال مدة وضعية خارج الإطار خطأ مهنيا جسيما لا يسمح له بممارسة نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها، فإنه يعاد إدماج الموظف المعني في رتبته الأصلية ليخضع للنظام التأديبي طبقا لأحكام الأمر 03-06"<sup>4</sup>.

يتضح لنا أن المغزى من تشريع هذه الوضعية قد يكون هو منح فرصة إضافية لتجسيد الاهداف للموظفين المنتدبين بطلب منهم، الذين لم يحققوا بعد الاهداف الشخصية المرجوة من هذا الانتداب. إن هدف الموظفين المحالين على وضعية خارج الاطار هو البحث عن فرصة للاندماج أو التحاق النهائي بصفوف وسللك الهيئة المنتدب لديه<sup>5</sup>.

1 - المادة 143 من الامر 03-06 ، المرجع السابق

2 - المادة38: المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق

3 -المادة38: المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق.

-المادة39: المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ، المرجع السابق.4

عبد الهادي بن زبطة ، المرجع السابق ،ص.1755

## المطلب الرابع : وضعية تحت التصرف

إن الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية هي حالة مستحدثة جاء بها المرسوم التنفيذي 20-373 حيث يجوز طبقا للمادة 08 من نفس المرسوم وضع الموظف العمومي الموجود في حالة نشاط وخدمة تحت تصرف فقط جمعيات وطنية تهدف إلى تحقيق المصلحة أو المنفعة العمومية مع مراعاة القوانين الخاصة لكل قطاع.<sup>1</sup>

## الفرع الاول : مفهوم وضعية تحت التصرف

أشارت إلى هذه الحالة المادة 131 من الأمر 06-03 عندما نصت على أنه يمكن وضع الموظفين الذين يتمتعون بمؤهلات لها علاقة بموضوع الجمعيات الوطنية المعترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية تحت تصرفها، وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة .يمارس خلالها هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها، ويتم دفع رواتبهم من قبل إدارتهم الأصلية<sup>2</sup> ومن أمثلة الجمعيات المعترف لها بطابع الصالح العام الهلال الأحمر الجزائري ، الكشافة الإسلامية .

زيادة على الراتب الذي يتقاضاه الموظف من قبل إدارته الأصلية أن يستفيد أيضا من تعويضات عن التكاليف التي تحمّلها بمناسبة ممارسة مهامه لدى الجمعية، ويخضع إلى سلطة مسؤول الجمعية، و يتم تقييمه من قبل ذات المسؤول، الذي يجب عليه أن يرسل بطاقة التقييم إلى مؤسسته أو إدارته الأصلية.

## الفرع الثاني :شروط واجراءات الوضع تحت التصرف

- يشترط في ذلك وجوب أن يكون الموظف العمومي يتمتع بمؤهلات تتوافق مع موضوع واختصاصات ومهام الجمعية الوطنية.

1 قروف جمال وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الامر 06-03المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية - المجلد 06 ، العدد 02، 2021، ص 426.  
المادة 133 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق .2.

- على أن يوضع الموظف المعني لممارسة مهامه بالجمعية في نفس الرتبة التي كان فيها في سلوكه الاصلي، وبالتالي فهو يكون تحت سلطة مسؤول الجمعية الوطنية المعنية
- يكرس الوضع تحت التصرف بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمؤسسة أو الادارة العمومية الاصلية، وبعد موافقة الموظف المعني، وفق شروط معينة في اتفاقية الوضع تحت التصرف<sup>1</sup>
- يتم الوضع تحت التصرف في إطار اتفاقية تبرم بين المؤسسة أو الإدارة المستخدمة والجمعية المستقبلة.
- يجب أن تحدد الاتفاقية المنصوص عليها في الفقرة أعلاه طبيعة النشاطات التي يمارسها الموظف الموضوع تحت التصرف ومدة الوضع تحت التصرف وشروط الخدمة وكذا كفاءات رقابة نشاطاته وتقييمها<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: الاثار المترتبة على وضعية تحت التصرف

- يتم تقييم الموظف الموضوع تحت التصرف من قبل مسؤول الجمعية الموضوع لديها ، الذي يرسل بطاقة التقييم إلى مؤسسته أو إدارته العمومية الأصلية.
- يجب على الجمعية المعنية أن تبلغ الموظف الموضوع تحت تصرفها وإدارته الأصلية رغبتها في تجديد أو إنهاء الوضع تحت التصرف قبل شهرين (2) من انقضاء الفترة الأولى، على الأقل.
- في حالة ارتكاب الموظف الموضوع تحت التصرف خطأ مهنيًا جسيمًا، كما هو منصوص عليه في الأمر 03-06 ، حيث يحول النظام الداخلي للجمعية دون إبقائه في حالة نشاط لدى الجمعية، فإنه يتعين على هذه الأخيرة أن تعلم الموظف المعني وإدارته الأصلية بإرادتها في إنهاء الوضع تحت التصرف، قبل تاريخ انقضائه.

قروف جمال ، المرجع السابق ، ص1.427

أنظر المادة 11 من القانون 20-373 ، المرجع السابق .2.

يمكن المؤسسة أو الإدارة الأصلية توقيف الوضع تحت التصرف، لضرورة المصلحة أو متابعة قضائية ضد موظف، وتعلم الجمعية المستقبلية بإرادتها في إعادة إدماج الموظف المعني في أجل لا يتعدى خمسة 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ تبليغها.

عند انتهاء مدة الوضع تحت التصرف أو بعد قطع أو توقيف أو حل الجمعية المستقبلية ينبغي على الموظف المعني الالتحاق بإدارته الأصلية فوراً<sup>1</sup>.

### المطلب الخامس: الاحالة على العطلة لانشاء مؤسسة

منح التعديل الاخير لقانون الوظيفة العمومية بموجب القانون رقم 22-22 المعدل والمتمم للامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية الحق للموظف العمومي من الاستفادة من العطلة لانشاء مؤسسة ناشئة قصد تحفيزه وتشجيعه على روح المقاوالية .

### الفرع الاول: مفهوم الاحالة على العطلة لانشاء مؤسسة

بالرجوع الى نص المادة 02 من القانون رقم 22-22 المعدل والمتمم للامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية نجد انها تنص على أنه للموظف الحق في عطلة لانشاء المؤسسة بحيث تكون هذه العطلة غير مدفوعة الراتب وهو ما أكدته المادة الاولى من المرسوم التنفيذي 23-93 المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لانشاء مؤسسة ، اين نصت بشكل صريح على ان المراد من بمصطلح العطلة المتضمن في صلب النص هي العطلة غير مدفوعة الراتب والتي تمنح للموظف لهدف إنشاء مؤسسة.

### الفرع الثاني: شروط الاستفادة من العطلة لانشاء مؤسسة

أنظر المواد من 14 الى 18 من القانون 20-373، المرجع السابق 1

إن حق الموظف في الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة مؤطر بمجموعة من الشروط والكيفيات تضمن الاستفادة الموظف من العطلة كما تضمن في المقابل للادارة المستخدمة الحماية اتجاه هذه المؤسسة ومن تلك الشروط نذكر :

- شرط السن اقل من 55 سنة .
- شرط الاقدمية إثبات اقدمية مهنية بخمس سنوات بصفة موظف .
- التزام الموظف بقواعد المنافسة النزيهة
- التعهد بعدم الاضرار بالادارة .
- إرفاق الطلب بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر اجراءات إنشاء مؤسسة.

### الفرع الثالث :الاثار القانونية المترتبة على الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة

بالمقابل تؤدي احالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة الى نتائج محددة على سبيل الحصر والمتمثلة في :

- الايقاف المؤقت لعلاقة العمل .
- حدد المشرع مدة العطلة بسنة واحدة قابلة لتمديد لمدة لا تتعدى 06 اشهر
- توقف الراتب والحق في الاقدمية .
- توقيف الحق في الاستفادة من الترقية في الدرجات وفي الترقية الرتبة وكذا في التقاعد<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: حالات توقيف الرابطة الوظيفية بقوة القانون.

هناك حالات أخرى لتوقيف العلاقة الوظيفية بقوة القانون سواء كان ذلك بسبب عطلة مرضية طويلة مرضية المدى أو الخدمة الوطنية هذا ما سنتطرق له في هذا المبحث بحيث سنتناول في المطلب الأول توقيف العلاقة الوظيفية بسبب الاحالة على العطل المرضية طويلة المدى والمطلب الثاني توقيف العلاقة الوظيفية بسبب الاحالة على الخدمة الوطنية.

### المطلب الاول : توقيف العلاقة الوظيفية بسبب الاحالة على العطل المرضية طويلة المدى

1 بلعجوز وسام، قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة ، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ،المجلد08 العدد 01 سنة 2024 ص 873.

في حالة استحالة التنفيذ الفعلي للمهام من قبل الموظف نتيجة العجز البدني أو الفكري الناتج عن حالة مرضية مؤقتة فحالة المرض طويلة المدى سواء كان هذا المرض عادي أو بسبب حادث عمل حيث يتوقف في كلا الحالتين علاقة العمل وتجمد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل.

### الفرع الأول تعريف الاحالة على العطل المرضية طويلة المدى

العطلة المرضية حق مشروع أطره المشرع الجزائري قانونا، وتتمثل في غياب أو الانقطاع عن العمل بسبب عجز صحي يثبتته الطبيب لمدة طويلة أو قصيرة خارج إطار الأمراض المهنية وحوادث العمل، ويؤدي هذا الانقطاع إلى الاستفادة من حماية اجتماعية تتمثل في أداءات عينية أو نقدية في إطار التأمين على المرض.<sup>1</sup>

#### أولا: التعريف الفقهي للعطلة المرضية :

للموظف الحق في عطلة مرضية في حالة إصابته بمرض يمنعه من أداء عمله ويقعده عن أداء واجبات الوظيفة.<sup>2</sup>

والعطلة المرضية يقصد بها تلك العطلة التي تمنح للموظف بسبب المرض متى توفر سببها؛ واتبعت الإجراءات المطلوبة لمنحها.<sup>3</sup>

#### ثانيا: التعريف التشريعي للعطلة المرضية

أشار المشرع الجزائري إلى العطلة المرضية من خلال بعض النصوص القانونية باعتبارها حق مكتسب للموظف، حيث نصت المادة 39 من الامر 66-133 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، "بأن للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة مرضية مدتها أقصاها ستة 06 أشهر أثناء فترة اثني عشر شهرا متتالية، وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه؛ ويتقاضى الموظف أجرتهو كلمة لمدة ثلاثة 3 أشهر؛ وخلال الثلاثة أشهر الموالية لها يخفض مرتبه إلى النصف".<sup>4</sup>

1 - مازة عبلة، دور الطبيب المعالج في منح العطلة المرضية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01، 2020، ص 276.

2 - بوخافة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقر أ، الجزائر، 2013، ص 68.

3 - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة لمنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2009، ص 134.

4 - المادة 39، من الامر 66-133، المرجع السابق.

والأمر الذي سلكه المشرع الجزائري في الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية لا سيما ن نص المادة 201 منه على أنه توقف العطلة السنوية أثر وقوع مرض أو حادث مبرر يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية من الحقوق والمرتبطة بها والمنصوص عليه في التشريع المعمول به.<sup>1</sup>

فالإحالة على العطلة المرضية طويلة المدى هي وضعية خاصة يكون فيها الموظف في حالة التوقف عن الخدمة بسبب المرض أو حادث. فهي الإجازة التي تمنح للمريض بسبب مرض ما ثبت بواسطة أوراق رسمية من طبيب أو لجنة طبية مختصة وتابع الموظف المعني الإجراءات اللازمة للحصول عليها. حيث يتم التكفل بالموظف في هذه الوضعية من الناحية المالية والعلاجية هيئة الضمان الاجتماعي من خلال دفعها للتعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج و العناية الطبيعية طوال فترة الانقطاع عن العمل، حيث تنص المادة 01 من قانون علاقات العمل المتعلقة بحالات التوقيف علاقات العمل على أنه تتوقف علاقة العمل بسبب عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي ونفس الأوضاع ولأحكام تسري على حوادث العمل والأمراض المهنية كما هي محددة في القانون المنظم لها.

ما يمكن قوله فإن المشرع الجزائري إعترف للموظف القائم بالخدمة بحق الموظف في الحصول على عطلة مرضية لأجل الحصول على راحة، وتكون كافية لشفائه واستعادة صحته ونشاطه في مدة معقولة ومحددة قانونيا.

فعلاقة العمل بين الموظف والجهة المستخدمة في مثل هذه الحالات واستفادة الموظف من التكفل الكامل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي متوقف على التقارير الطبية وإكمال الإجراءات والفحوصات الطبية المقررة قانونا.

إلا أنّ من حق الموظف الموجود في وضعية المرض الطويل الأمد أن تعتمد له الفترة التي قضاها في عطلة المرض الطويل الأمد سواء في الترقية في الدرجات أو في التقاعد.

المادة 201، من الامر 06-03، المرجع السابق. 1

غير أنه واعتبار للشروط اللازمة للترقية بالدرجات من جهة ولعدم حصول الأعوان الموجودين في وضعية المرض الطويل، من جهة أخرى تتم ترقية هؤلاء الأعوان بالمدة المتوسطة دون مراعاة الاجراءات المعمول بها في هذا المجال أي خارج الجدول.

### الفرع الثاني: شروط الاحالة على العطل المرضية طويلة المدى

أن يكون الموظف مريض مرضا مزمنًا أو تعرض لحادث خطير أوقفه عن أداء مهامه، لقد أشار المشرع الجزائري إلى هذا الحق في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي إعتبرها من حقوق الموظف وهو ما نص عليه بموجب المادة 201 منه على أنه توقف العطلة السنوية أثر وقوع مرض أو حادث مبرر يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية من الحقوق والمرتبطة بها والمنصوص عليه في التشريع المعمول به .

حسب نص المادة 203 "يمكن للإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا"<sup>1</sup> وذلك بعد تقديم شهادة طبية ويخضع للرقابة الطبية لدى الضمان الاجتماعي وبعدها يقرر طبيب الضمان الاجتماعي منح عطلة مرضية طويلة المدى وتكون مدتها حسب تقريره في الملف الطبي بعد مرور هذه العملية يستفيد الموظف 03 سنوات في حالة لم يتماثل الموظف إلى الشفاء بعد إنقضاء مدة 03 سنوات و إستحالة مباشرة عمله يحال على العجز.

إن للموظف الحق في عطلة مرضية لمدة أقصاها 06 أشهر أثناء فترة عمل متتالية لمدة أقصاها 12 شهر متتالية و ذلك في حالة ما كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يحال الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة 03 أشهر الأولى و يحفظ راتبه إلى النص في 03 أشهر الموالية وهذا ما نصت عليه المادة 39/02 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. أما في حالة عطلة مرضية طويلة الأمد أو مرض مستعصي يحتفظ الموظف في 03 سنوات الأولى بكامل أجرته وتنخفض إلى النصف في السنتين الموالتين أما إذا كان المرض قد حدث أثناء ممارسته المهام فتصبح

المادة 203 من الامر 06-03، المرجع السابق.1

05 سنوات عوض 03 سنوات وثلاث سنوات عوض الستين أما عن التمديد يمدد اجل آخر مدته ثلاث سنوات.

وما تجدر الإشارة إليه فإن إعادة إدماج الموظفين الذين تمت إحالتهم على العطلة المرضية طويلة الأمد بعد انقضاءها تتم بقوة القانون و لو زيادة على المناصب المالية المتوفرة

### الفرع الثالث: الاثار القانونية المترتبة على الاحالة العطل المرضية طويلة المدى

تترتب على العطلة المرضية طويلة المدى مجموعة من الاثار سواء في حق الموظف العمومي او الادارة باعتبارها الهيئة المستخدمة المسؤولة عن المسار المهني للموظف يمكن ذكرها على النحو التالي :

- توقف علاقة العمل وتجميد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل .
- لا يجوز للموظف العمومي استئناف نشاطه الوظيفي تلقائيا بل لا بد من قيام طبيبه المختص بإجراء فحص دقيق لمعرفة مدى قدرته على العودة الى العمل ،وبعد ذلك موافقة اللجنة الطبية المختصة.<sup>1</sup>
- التكفل بالموظف من الناحية المالية والعلاجية من هيئة الضمان الاجتماعي من خلال دفعها التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبيعية طوال فترة الانقطاع عن العمل حيث نصت المادة 64 من قانون علاقات العمل المتعلقة بحالات توقف علاقات العمل على أن تتوقف علاقات العمل بسبب عطلة مرضية أو ما يماثلها .

توقف راتب الموظف على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي حسب نص المادة 3 من قانون 11/83 المعدل والمتمم<sup>2</sup> "منح تعويضة يومية لمعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن عممو بسبب المرض"، بالإضافة إلى تعويض نفقات العلاج بصورة أداءات عينية حسب نص المادة 04 من القانون 11/83 فهي تشمل تغطية المصاريف مثل العلاج

- الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوص.

بلورنة أحسن ، نفس المرجع السابق ،ص 1341

المادة 03 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق.2.

- بالنسبة للعطلة المرضية طويلة الأمد: تدفع التعويضات اليومية على أساس نسبة 100 بالمائة تطبق من اليوم الأول مع توقفه عن العمل.
- يستفيد الموظف في حالة عطلة مرضية من الأقدمية و الترتيب في الدرجات و التقاعد غير أنه واعتبارا للشروط اللازمة الترقية للدرجات من جهة وعدم حصول الأعوان الموجودين في وضعية المرض الطويل من جهة أخرى تم ترقية هؤلاء الأعوان بالمدة المتوسطة.
- في سيرورة المرفق العمومي بانتظام واطرادخول المشرع الجزائري بموجب نص المادة 203 من الامر 03-06 السالف الذكر للإدارة العمومية إمكانية قيام بإجراء أو مراقبة طبية على الموظف العمومي المعني بالعطلة المرضية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا ، وذلك من أجل التأكد من صحة الواقعة المرضية، لأنه في كثير من الأحيان يتحاييل الموظفين العموميين عليها من أجل الحصول عمى هذه العطلة عن طريق التمارض وهو ما يؤثر على السير الحسن للمرفق العمومي وتقديم خدماته بشكل مستمر .
- يمنع على الموظف الذي يستفيد من عطلة مرضية أن يمارس أي نشاط مأجور أو غير مأجور، إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي، حيث ممارسة هذا النشاط يتعارض وهذه الوضعية، حيث نصت المادة 26 من 27/84 "..... يجب على المؤمن له المريض ألا يتعاطى أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي..."<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: توقيف العلاقة الوظيفية بسبب الاحالة على الخدمة الوطنية .

- تعتبر الخدمة الوطنية من الوضعيات الجديدة التي تطرق اليها الامر 03-06 وبينها القانون 01/14 المؤرخ في 09 اوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ، وتم تأكيدها بموجب المرسوم التنفيذي 373-20 السالف الذكر ، حيث سنتوقف على تعريفها (فرع أول) وحالة انتهائها ( فرع ثاني) والاثار القانونية المترتبة عليها ضمن (فرع ثالث) .

المادة 26 من المرسوم التنفيذي 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. 1

## الفرع الاول :تعريف الاحالة على الخدمة الوطنية .

## أولا : تعريفها

هي من الوضعيات القانونية التي نص عليها المشرع ونظمها وهي تعني الوضعية التي يكون فيها الموظف العمومي مجندا لأداء واجب الخدمة العسكرية بقوة القانون.<sup>1</sup>

بالرجوع إلى القانون رقم 01-14 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية نصت المادة الأولى منه على " الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني. تخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي<sup>2</sup> ."

يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية"<sup>3</sup>

يحتفظ الموظف في هذه الحالة بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد. وهو ذات التعريف الذي أكدته المادة 52 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، إلا أنها اشترطت على الموظف الذي يوضع في حالة الخدمة الوطنية ضرورة تقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده طبقا للتشريع المعمول به.

وما تجدر الاشارة اليه فان وضعية الخدمة الوطنية مقصورة على الذكور دون الاناث غير معينين بأداء واجب الخدمة الوطنية حسب التشريع المعمول به<sup>4</sup>.

## ثانيا : شروطها

- ✓ بلوغ الموظف السن القانوني لأداء الخدمة الوطنية.
- ✓ أن يكون الموظف المعني او العون متواجدا في وضعية الخدمة.
- ✓ لا يشترط في الموظف المعني أو العون ان يكون مرسما فقد يحال على وضعية الخدمة الوطنية الاعوان المتربصين.

بلورنة أحسن ، المرجع السابق ، ص 1541

2 المادة 01 من القانون رقم 01-14 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية: جريدة رسمية العدد48 الصادرة بتاريخ 10 اوت 2014.

سعيد مقدم ، المرجع السابق ص، 3.292

بلورنة أحسن ، المرجع السابق ، ص 155 4

✓ تلقي الموظف لاستدعاء لأدائه الخدمة الوطنية حيث لا يمكن إحالة الموظف دون استلامه استدعاء لأداء واجب الخدمة الوطنية .

✓ وضعية الخدمة تكون بقرار إداري فردي صادر عن السلطة المختصة حيث أكد المرسوم التنفيذي 20-373 في المادة 51 منه فقرة 02 على وجوب تقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده وفق القواعد المتعلقة بذلك والتي يحكمها قانون الخدمة الوطنية 14-06 ، ومنه تقوم السلطة بإصدار القرار او المقرر<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: حالة انتهاء الخدمة الوطنية.

تنتهي وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية للأسباب التالية :

أ- انتهاء مدة وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية :تنتهي وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية بشكل طبيعي بانقضاء مدة الخدمة العسكرية وهي سنة كاملة طبقا لنص المادة 05 من القانون رقم 14-01 المتعلق بالخدمة الوطنية .

ب- التحرر من الالتزام بأداء الخدمة الوطنية لأي سبب من الاسباب قبل انقضاء المدة القانونية:

تنتهي وضعية الخدمة الوطنية قبل انتهاء هذه الخدمة العسكرية فقد يحصل الموظف الملتحق بالمؤسسة العسكرية على الاعفاء من الخدمة الوطنية لسبب من الأسباب.

ج- انتهاء وضعية الخدمة الوطنية ببعض الاسباب التي تنهى بها العلاقة الوظيفية :

تنهى وضعية الخدمة الوطنية بانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة أو المؤسسة العمومية لبعض الاسباب أبرزها الوفاة ، فالموظف إذا توفي انتهت وضعية الخدمة الوطنية الموجود فيها وعلاقته الوظيفية معا ، كما أن فقدان الجنسية أو التجرد منها ينتهي أيضا وضعية الخدمة الوطنية والعلاقة الوظيفية معا<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث : الاثار القانونية المترتبة على الاحالة على الخدمة الوطنية

محمد مقروف ، وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية في التشريع الجزائري المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد 06 العدد 02 ، سنة 2021  
محمد مقروف ، المرجع السابق ص 2.1312

## أ تعليق العلاقة الوظيفية :

تعتبر وضعية الخدمة الوطنية من الوضعيات التي تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة، وبالتالي يعتبر هو من أهم الأثار القانونية لهذه الوضعية، وهذا ما أشارت إليه المادة 67 من القانون 01-14 التي نصت على " :يعلق التجنيد كل علاقة عمل مهما كان نظامها القانون "1. وعليه يتضح لنا أن الخدمة الوطنية تعلق العلاقة الوظيفية مهما يكن المركز القانوني للموظف سواء كان مرسماً أو متربصاً أو شاغلاً لوظيفة علياً أو منصباً عالياً.

## ب توقيف الراتب :

يعتبر توقيف راتب الموظف الذي يكون في وضعية الخدمة الوطنية أثر طبيعي مادامت العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة معلقة مؤقتاً، وهذا ما ذهبت إليه المادة 154 فقرة 03 على أنه لا يمكن طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية حيث يستفيد الموظف في هذه الحالة من منحة شهرية وفقاً لأحكام المادة 62 من القانون 01-14 التي نصت على " :لعسكري الخدمة الوطنية الحق في منحة شهرية<sup>2</sup>."

## ج- احقية الموظف بحقوقه في الترقية والتقاعد: وشغل منصب عال:

بالرغم من تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة إلا أن الموظف يبقى محتفظاً بحقوقه في كل من الترقية في الدرجات والتقاعد، هذا ماجاء به الأمر 06-03 ، وأكدته المادة 53 من المرسوم التنفيذي 20-373 بأحقية الموظف في الاستفادة أثناء فترة أدائه للخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة وتثمين الخبرة المهنية، وكذا التعيين في منصب عال .

وبصدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 أوت 2023 الذي يحدد كفاءات تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء الى ما بعد المدة القانونية للخدمة الوطنية وإعادة الاستدعاء في اطار التبعية، حيث نصت المادة 03 منه على أن " تثبت هذه الفترات لدى الهيئة المستخدمة بعنوان التوظيف والترقية

1-المادة 67 من القانون 01-14 ، المرجع السابق.

2 -المادة 62 من القانون 01-14 ، المرجع السابق.

في الرتبة وفي الدرجة وتضمن الخبرة المهنية ولدى الهيئة المكلفة بتصفية معاش التقاعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>1</sup>.

#### د- إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية بعد انقضاء فترة الخدمة الوطنية :

يستفيد الموظف بعد انقضاء فترة الخدمة الوطنية من إعادة الإدماج في رتبته الأصلية بقوة القانون، حتى ولو كان زائدا عن العدد، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذ كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له، وفق ما أقرته المادة 155 من الأمر 06-03 ، وأكدته المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، التي استحدثت أن انقضاء الخدمة الوطنية لا يكون بانتهاء المدة القانونية لها، إنما قد يتم التحرر من الالتزام بأدائها لأي سبب من الأسباب.

كما أن المرسوم التنفيذي 20-373 استحدث في هذا الخصوص أن قرار إعادة إدماج الموظف يكون بتقديم وثيقة رسمية تحرره من التزامات الخدمة الوطنية.

#### المطلب الثالث : الغيابات القانونية وأيام الراحة

الموظف العمومي الذي يمارس واجباته الوظيفية يحتاج إلى بعض الفترات للراحة لمواصلة نشاطه في العمل، غير أنه لا يستطيع أن يتمتع بها إلا وفق شروط وإجراءات معينة حددها المشروع وفق التنظيم المعمول به .

#### الفرع الأول : مفهوم الغيابات القانونية وأيام الراحة.

يقصد بالراحة في ميدان الوظيفة العمومية انقطاع الموظف العام عن العمل مؤقتا ليريح نفسه، ويستعيد نشاطه وحيويته، دون تأثير هذا الانقطاع على حقوقه أو وضعه القانوني. أما العطلة فمعناها أوسع من الراحة، لأن العطلة قد يكون سببها إراحة الموظف العام، أو لسبب آخر، فالعطلة هي إنقطاع الموظف

1 المادة 03 من القرار المشترك المؤرخ في 24 أوت 2023 الذي يحدد كميّات تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء الى ما بعد المدة القانونية للخدمة الوطنية وإعادة الاستدعاء في إطار التبعية، جريدة رسمية، عدد 15.

العام عن العمل مؤقتا لسبب من الاسباب التي قررها القانون مع استمراره في التمتع بحقوقه والحفاظ على وضعه القانوني. أما الغيابات القانونية فهي انقطاع الموظف العام عن العمل لعذر قانوني مقبول<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : حالات الغيابات القانونية وأيام الراحة

**أولا :ايام الراحة القانونية :** بالنسبة لأيام الراحة القانونية نصت المادة 191 من الأمر 03-06 على أن للموظف العام الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا، إلا أنه يمكن أن يؤجل اليوم الاسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل، وذلك في حالة ما اقتضت ضرورة المصلحة .وفي حالة ما إذا عمل الموظف في يوم راحة قانونية فإن له الحق في راحة تعويضية لنفس المدة وفقا للمادة 193 من الامر 03-06 ، هذا ولقد أكدت المادة 192 من الامر 03-06 على أن أيام الراحة تعتبر مدفوعة الاجر.

### ثانيا : الحق في العطل والغيابات القانونية .

**1-العطلة السنوية:** نصت المادة 194 من الامر 03-06 على أن للموظف العام الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر .تحتسب على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل، دون أن تتجاوز المدة الكاملة 30 يوما في السنة الواحدة للعمل وفقا للمادة 197 من الأمر 03-06.

### 2- الحق في الغيابات القانونية.

للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الاجر مدته ثلاثة أيام كاملة في احدى المناسبات العائلية الاتية :

- ✓ زواج الموظف
- ✓ ختان ابن الموظف
- ✓ زواج أحد فروع الموظف .
- ✓ وفاة زوج الموظف .
- ✓ وفاة احد الفروع اوالاصول او الحواشي المباشرة للموظف او زوجته.

1- سوداني نور الدين، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، دراسة تحليلية في ظل الامر 03-06 والقانون 22-22، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 16 العدد 01 سنة 2023 ص46.

3-الحق في عطلة الامومة .تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة مدتها 98 يوم وفقا للتشريع المعمول به.

### الفرع الثالث : الغيابات القانونية ذات الطابع العلمي والمهني

للموظف الحق في الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب، شريطة تقديمه مبرر مسبق، وذلك في الحالات المنصوص عليها في المادتين 208- 209 من الامر 03-06 وهي:

- ❖ متابعة دروس ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع ساعات في الاسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات او المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
- ❖ القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- ❖ المشاركة في اجتماعات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية، إذا لم يكن في وضعية انتداب.
- ❖ أداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي، أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.

❖ المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

❖ المشاركة في المؤتمرات والملتقيات الوطنية أو الدولية التي لها علاقة بنشاطاته المهنية<sup>1</sup>.

### خلاصة الفصل الاول

من خلال دراستنا للفصل الاول تطرقنا في المبحث الاول الى حالات توقيف العلاقة الوظيفية للموظف بصفة مؤقتة والتي تشكل أهم الوضعيات الاساسية للموظف العمومي والمحددة بموجب الامر

سوداني نور الدين ، المرجع السابق، 1.50.

03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي 20-373 والمتعلق بالوضعيات القانونية للموظف العمومي حيث تم التركيز على وضعية الانتداب بقوة القانون أو بطلب من الموظف، فالانتداب هو وضعية قانونية يمارس من خلالها الموظف مهامه لدى مؤسسة أو هيئة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمي إليها انطلاقا من مبررات قد تتعلق لمصلحة العامة في حالة الانتداب بقوة القانون، وقد تكون شخصية في حالة الانتداب الإرادي.

وكذا الإحالة الاستيداع سواء تعلق الأمر بالإحالة على الاستيداع بقوة القانون أو بطلب من الموظف وهو ما يعرف بالاستيداع الإرادي خاصة عندما يتعلق بأغراض شخصية شريطة توفر الشروط القانونية لإحالة الموظف على الاستيداع على غرار مدة الخدمة الفعلية اللازمة لذلك، فالإحالة على الاستيداع تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية فهي وضعية يقصد بها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

إضافة إلى وضعيه خارج الإطار التي يمكن أن يوضع فيها الموظف العام بطلب منه، بعد إستنفاد حقوقه في الانتداب بطلب منه، وذلك في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالإضافة الى وضعية تحت التصرف ووضعية الإحالة على العطلة لإنشاء مؤسسة التي جاء بها التعديل الجديد لقانون الوظيفة بموجب القانون 22-22 السالف الذكر.

وعالجنا في المبحث الثاني الوضعيات التي تؤدي إلى توقيف الرابطة القانونية بقوة القانون كإحالة على العطلة المرضية طويلة المدى باعتبارها وضعية خاصة يكون فيها الموظف في حالة التوقف عن الخدمة بسبب المرض أو حادث حيث نص عليها المشرع باعتبارها مكسبا هاما بالنسبة للموظف حيث يستفيد منها عند إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية، وتكون وفق إجراءات حددها القانون ونظمها المشرع تنظيما محكما راعي فيه ظروف و مصلحة الموظف المريض.

بالإضافة الى الإحالة على الخدمة الوطنية التي تعتبر من الوضعيات الجديدة المستقلة بذاتها، التي أتى بها الأمر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية

2006 ، وتم تأكيدها بموجب المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات الأساسية بالإضافة الى التعديل الجديد الذي طرأ على قانون الخدمة الوطنية والمتمثل في القانون رقم 14-01 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية.

وتؤدي وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية إلى تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة مع احتفاظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ويستفيد أثناء فترة أداءه للخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة وتتمين الخبرة المهنية، وكذا التعيين في المناصب العليا ويستفيد الموظف بعد انقضاء فترة الخدمة الوطنية من إعادة الإدماج في رتبته الأصلية بقوة القانون، حتى ولو كان زائد عن العدد.

# الفصل الثاني

عالج المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العمومية حالات الخروج من الوظيفة العمومية والإنتهاء التام للمسار المهني بصفة دائمة ، وفي هذا الفصل من الدراسة سنتناول في المبحث الاول الحالات الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة كالإحالة على التقاعد ،الاستقالة وحالة الوفاة وسنتناول في المبحث الثاني ، الحالات الغير الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة على غرار النهاية الوظيفية بسبب اهمال المنصب فقدان الجنسية والحقوق المدنية وحالة العزل والتسريح.

### المبحث الأول: الحالات الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة.

شكلت العلاقة بين الموظف والإدارة باعتبارها علاقة قانونية تنظيمية فإنه يترتب على ذلك عدة آثار منها أن هذا الإطار يؤدي إلى تنظيم خروج الموظف من الوظيفة أو الإنتهاء التام لهذه العلاقة الوظيفية بحيث لا يسمح له، حتى وان كانت حقا من الحقوق، اللجوء إليها في أي وقت، وإنما هذه المسألة تم تنظيمها بما يحافظ على استمرارية السير الحسن للمرفق العمومي على غرار حالة الاحالة على التقاعد ( مطلب أول ) وحالة الاستقالة (مطلب ثاني) وفي مطلب ثالث نتناول حالات اهمال المنصب فقدان الجنسية والحقوق المدنية وحالة العزل والتسريح.

### المطلب الاول : الاحالة على التقاعد

نص المشرع الجزائري على منح الموظفين حماية اجتماعية عن طريق الضمان الاجتماعي في إطار التقاعد التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من أجل تحسين ظروف العمل بحفظ وحماية صحتهم، ووقايتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية<sup>1</sup>.

و نصت المادة 33 من الأمر 03 - 06 على أنه " :للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"<sup>2</sup>.

1 - القانون 07 - 88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04 ، المؤرخة في 27 جانفي 1988 ، المعدل والمتمم.

2 - المادة 33 من الامر 03-06 ، مرجع سبق ذكره.

ولهذا سوف نتطرق للإحالة على التقاعد بالتطرق في الفرع الاول لتعريف الإحالة على التقاعد وفي الفرع الثاني لكيفية لإحالة على التقاعد كسبب ، وفي الفرع الثالث للآثار القانونية للإحالة على التقاعد .

### الفرع الاول : تعريف الاحالة على التقاعد .

#### أولاً: التعريف الفقهي لحق التقاعد

يختلف معظم الباحثين في تحديد تعريف دقيق للحق في التقاعد حسب اتجاهاتهم فمنهم من اعتبره تعويض عن فترة الخدمة المؤداة، خلال المسار المهني للموظف ومنهم من اعتبره حق من الحقوق المالية اقتطع من أجره الموظف خلال فترة الخدمة، ليستفيد منه خلال فترة إحالته على التقاعد. ومنهم من اعتبره حق من الحقوق الاجتماعية تمنحه الدولة في إطار منظومة الحماية الاجتماعية التي تركز على مبدأي التوزيع والتضامن بين الأجيال يمنح للموظف بعد بلوغه سن معينة واستيفائه الشروط القانونية التي يحددها القانون.

حيث عرفه الأستاذ احمية سليمان بقوله " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل<sup>1</sup> ". فقد ذهب الأستاذ عبد الحكيم سواكر إلى القول بأنّ " التقاعد هو الحق المالي الذي يستفيد منه العامل أو الموظف على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية<sup>2</sup> ".

#### ثانياً: التعريف القانوني لحق التقاعد

إن تكريس الحق في التقاعد تم من خلال اول قانون أساسي للوظيفة العمومية، الصادر بموجب الامر رقم 133 - 66 المؤرخ في 2 جوان 1966 في المادة 32 منه، التي نصت على أنه " ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي<sup>3</sup> ".

1- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 ، ص 1 340

2- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الطبعة الاولى، الجزائر، 2011 ، ص 2 140

3- الامر 133 - 66 المؤرخ في 06 / 06 / 1966 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 3 46

كما تمت الإشارة أيضا إلى هذا الحق، في الأمر 03 - 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 33 التي نصت على " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به <sup>1</sup> . ومن خلال أحكام المادة 3 من القانون رقم 12 - 83 ، التي نصت على ذلك بقولها " يشكل معاش التقاعد حقاً ذا طابع مالي وشخصي يُستفاد منه مدى الحياة" . وعليه، فمن خلال استقراءنا للمواد المتضمنة في النصوص القانونية المذكورة، لم نقف على تعريف دقيق يجل العناصر التي يتضمنها الحق في التقاعد باستثناء ما أشارت اليه المادة 3 من القانون رقم 12 - 83 التي حددت طبيعة هذا الحق كونه حق مالي وشخصي يمنح للموظف او العامل مدى الحياة لذا يمكن القول بأن حق التقاعد هو حق ذو طابع مالي وشخصي، يستفاد منه مدى الحياة، يمنح للموظف الذي بلغ سن التقاعد شريطة أدائه للاشتراكات الإجبارية خلال مساره المهني.

فالتقاعد هو نهاية طبيعية للحياة الوظيفية للموظف العمومي والتشريعات الوظيفية متفقة على ضرورة تحديد سن معينة لهذه الحياة الوظيفية يتقاعد ببلوغها الموظف العمومي وهذا تحقيقا للمصلحة العامة عن طرق بث دم جديد في الادارة باستبدال الشيوخ الذين قل حماسهم بالشباب المتحمس ، كما يمكنها من ضبط ساستها الوظيفية وضبط المناصب المالية والإدارية في مخططات تسيير الموارد البشرية لكل سنة ، بمعرفتها المغادرين قصد الاعداد لاستحلافهم ، وتحقيقا أيضا لمصلحة الموظف الذي بلغ من العمر عتيا وأصبح لا يقوى على بذل المزيد من الجهد والعطاء نتيجة لوهن الشيخوخة الذي يصيبه في بدنه وفكره <sup>2</sup>.

وإذا كانت التشريعات الوظيفية متفقة على ضرورة تحديد سنا معينة للتقاعد فانها مختلفة في تحديد هذه السن .

1 - المادة 33 من الامر 03-06 ، المرجع السابق .

2 - بلورنة أحسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ، دار هومة ، الجزائر ، 2019 ص 212.

والإحالة على التقاعد هو تصرف يؤدي الى انهاء خدمة الموظف العمومي بقوة القانون ببلوغه سنا معينة وتتم اما بصفة تلقائية من جانب الادارة ، او بناءا على طلب الموظف العمومي متى امضي في الخدمة مدة محددة وبلغ سنا معينة <sup>1</sup>.

وعليه فإن الإحالة على التقاعد هي نهاية طبيعية للحياة المهنية، فهي تمثل حدثا هاما في نفس الوقت بالنسبة للموظف العمومي وبالنسبة للإدارة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : الشروط القانونية للإحالة على التقاعد وصوره

#### أولا : كيفية الاحالة على التقاعد .

ان الانهاء الطبيعي للخدمة او الخروج من الوظيفة العمومية يحدث عند بلوغ الموظف للسن التقاعد المحدد في اغلب الاحيان بستين سنة في الخروج النهائي من الوظيفة العمومية يتم في هذه الحالة بصفه اليه عند بلوغ الموظف السن القانوني لممارسه الوظيفة كمبدأ عام<sup>3</sup>.

يتم الاحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولا سيما بلوغ المعنى بالأمر الحد الاقصى من السن القانونية وإثباته الاقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفيه لحقوق الاشتراك للمقتضيات القانونية لنظام التقاعد وكذا تدخل ضمن هذه الأقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبة.

لقد اشارت المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016 الى الشروط المطلوبة فنصت على انه "تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين :

بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين 55 سنة كاملة .قضاء مدة خمسة عشرة سنة على الأقل في العمل"<sup>4</sup>.

1. بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 215.

2 هاشمي حريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010، ص 224 .

3 سعيد مقدم، مرجع سبق ذكره، ص 332.

4 - المادة 02: القانون رقم 16-15 المؤرخ يف 31/12/2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة بتاريخ 31/12/2016.

ويمكن تمديد سن التقاعد إلى ما فوق السن القانونية في الحالات التالية:

عندما يختار الموظف أو العامل إراديا مواصلة نشاطه إلى سن 65 بناء على طلبه يمكن للهيئة المستخدمة خلال هذه الفترة الإضافية أن تحيله على التقاعد وهو ما أشارت إليه المادة 2 الفقرة 4 من القانون 15-16 المعدلة للمادة 6 من القانون رقم 83-12.

بالنسبة لأصحاب الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بناء على طلب الموظف أو العامل وهو ما أشارت إليه المادة 7 مكرر من القانون رقم 15-16 لكن تبقى قائمة هذه الوظائف الخاصة بجهولة في انتظار صدور التنظيم الذي يحددها.

### ثانيا : الشروط القانونية للاستفادة من حق التقاعد

نصت المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، على الشروط الواجب توفرها لاستفادة الموظف من الامتيازات التي يمنحها الصندوق الوطني للتقاعد، غير أن هناك شروط خاصة فرضها القانون، لتشمل مظلة التقاعد فئات أخرى تتميز بنوع من الخصوصية.

#### 1- الشروط العامة:

أشارت المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل بالمادة 2 من القانون رقم 16 - 15 المؤرخ في 31 / 12 / 2016 الى الشروط المطلوبة فنصت على أنه "تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

➤ بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب

منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين 55 سنة كاملة.

➤ قضاء مدة خمسة عشرة سنة على الأقل في العمل<sup>1</sup>.

1 - المادة 03 القانون رقم 15 - 16 المؤرخ في 31-12-2016 المرجع السابق .

➤ من خلال المادة السالفة الذكر تتجلى الشروط العامة التي ينبغي توافرها لاستحقاق معاش التقاعد وهي:

#### أ: شرط السن

تقتضي استفادة الموظف من حق التقاعد، بلوغ سن معينة حددها القانون ب 60 سنة كاملة في الحالة العادية ويستوي في ذلك الرجل والمرأة فلا يجوز إحالة المرأة على التقاعد قبل بلوغ سن الستين، إلا بناء على طلبها عند بلوغها سن. 55، وهو ما يستفاد من أحكام المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 16 - 15 المؤرخ في 31 / 12 / 2016. ويمكن تمديد سن التقاعد إلى ما فوق السن القانونية في الحالات التالية:

➤ عندما يختار الموظف أو العامل إرادياً مواصلة نشاطه إلى سن 65 بناءً على طلبه، بحيث لا يمكن للهيئة المستخدمة خلال هذه الفترة الإضافية أن تحيله على التقاعد وهو ما أشارت إليه المادة 2 الفقرة 4 من القانون 16 - 15 المعدلة للمادة 6 من القانون رقم 83 - 12.

➤ بالنسبة لأصحاب الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بناءً على طلب، الموظف أو العامل وهو ما أشارت إليه المادة 7 مكرر من القانون رقم 16 - 15 لكن تبقى قائمة هذه الوظائف الخاصة مجهولة في انتظار صدور التنظيم الذي يحددها.

غير أنه طبقاً لأحكام البرقية رقم 412 المؤرخة في 16 / 01 / 2011 ، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، فإن أسلاك التعليم العالي والبحث العلمي الخاضعين للمراسيم التنفيذية رقم ( 08 - 129 و 08 - 130 و 08 - 131 )، المؤرخة في 03 / 05 / 2008 ، المتضمنة القوانين الأساسية الخاصة بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي والأستاذ الباحث والباحث الدائم، تستفيد من تمديد سن التقاعد إلى غاية ثبوت عدم إمكانية استمرارهم في أداء مهامهم وهو ما يقع إثباته على المصالح المسيرة عند رغبتها في إحالة أحدهم على التقاعد<sup>1</sup> وهذا الأمر ينطبق على أسلاك

1 - البرقية رقم 412 ، المؤرخة في 16 / 01 / 2011 ، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

الشؤون الدينية ، طبقاً للبرقية رقم 2673 المؤرخة في 18 / 03 / 2009 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري<sup>1</sup>.

➤ في حالة بلوغ الموظف أو العامل سن 60 ولا يزال يمارس نشاطه على مستوى الهيئة، إلا أنه لا يستوفي مدة 15 سنة من العمل واشتراكات التأمين، بحيث يمكنه الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات، يخضع هذا الاعتماد لدفع اشتراك تعويضي ومساهمة كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة.

➤ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التأمين على البطالة.

➤ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التقاعد المسبق.

➤ فترات المشاركة في حرب التحرير.

## 2-الشروط الخاصة

"يتأثر سن التقاعد بطبيعة ونوعية العمل والظروف المحيطة به والقوة البدنية المطلوبة فيه والمخاطر الموجودة فيه كما قد يتأثر بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد فعند ارتفاع نسبة البطالة ويمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتشغيل العمال العاطلين عن العمل"<sup>2</sup>.

وقد تضمن قانون التقاعد، إلى جانب الشروط العامة شروط استثنائية، شملت فئات محددة من لموظفين والعمال ترد هذه الاستثناءات على شرط السن بسبب الظروف المحيطة بالموظف وطبيعة العمل أو بسبب البطالة أو بموجب نصوص خاصة.

### 3: الاستثناءات الواردة على شرط السن في القانون رقم 83 - 12

خص المشرع الجزائري بعض الفئات بتخفيض السن القانونية للتقاعد وهي:

1 - البرقية رقم 2673 المؤرخة في 18 / 03 / 2009 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

- احميه سليمان، المرجع السابق، ص 159 2

## أ: المرأة الموظفة

أشارت المادة 8 من القانون رقم 83 - 12 إلى أنه يمكن للمرأة الموظفة أو العاملة التي ربت ولداً واحداً أو عدة أولاد خلال 9 سنوات من الاستفادة من تخفيض في سن التقاعد يعادل سنة واحدة عن كل طفل في حدود 3 سنوات.

وهذا التخفيض يرد على سن 55 بمعنى أن المرأة الموظفة التي تربي 3 أولاد يمكنها الاستفادة من التقاعد في سن 52 من العمر دون المساس بحقها في مواصلة العمل إلى سن الستين 60 أو الخامسة والستين 65 بمفهوم المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 2 / 07 / 1983، الخاص بالتقاعد، المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 16 - 15 المؤرخ في 31 / 12 / 2016

## ب: الموظف أو العامل الذي يشغل منصب يتميز بظروف جد شاقة

نصت للمادة 7 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 الخاص بالتقاعد، المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 16 - 15 المؤرخ في 31 / 12 / 2016، على أنه تبعاً لظروف منصب الشغل الذي يتميز بقدر عالي من المشقة يحق للموظف أو العامل الاستفادة من تخفيض على سن التقاعد بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب<sup>1</sup>.

حيث تحليلنا للمادة السالفة الذكر في فقرتها الثانية على التنظيم، لتحديد قائمة الوظائف الشاقة وكذا السن المناسبة وفترة العمل الدنيا التي يجب قضائها في منصب الشغل المذكور .

## ج: المجاهد

يستفيد المجاهد من التقاعد في سن 55 كما تحسب عدد السنوات التي قضاها في جيش التحرير خلال الثورة بصفة مضاعفة، كما يستفيد من تخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل عجز نسبته 10 % وستة أشهر عن العجز الذي نسبته 5%.

النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية

المادة 3 من القانون رقم 16 - 15 المؤرخ في 31 / 12 / 2016، المرجع السابق. 1

يتم جمع النسبة المحصل عليها إذا كان المجاهد قد مارس نشاطاً مأجوراً بعد الثورة مع معاشه العادي الذي يتحصل عليه كأجير من خلال ضرب عدد سنوات الخدمة في 2,5.

### د: الموظف أو العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل

يستفيد الموظف الذي أُصيب بمرض أو عاهة جعلته غير قادر على العمل بشكل كلي ونهائي من التقاعد رغم عدم بلوغه سن التقاعد، بحيث يتولى الطبيب المختص والمخلف إثبات العجز الكلي والنهائي بتقرير مفصل عن وضعية الموظف وهو ما نصت عليه المادة 9 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 المعدل بالمادة رقم 5 من (الأمر رقم 96 - 18)<sup>1</sup>.

### هـ: الاطارات السامية في الدولة

إن تقاعد الإطار السامي غير مرتبط بسن معينة حيث نصت المادة الأولى من المرسوم 617-83 على وجوب توفر شرطين أساسيين هما:

✓ أن يكون الموظف قد أمضى 20 عاماً في وظيفة عمومية عند انتهاء مهامه.

✓ أن يكون هذا الموظف قد أمضى مدة 10 سنوات ضمن العشرين سنة المذكورة في وظيفة عليا داخل أجهزة الدولة كإطار سامي<sup>2</sup>.

### ثالثاً : صور التقاعد

#### 1- التقاعد العادي :

وهو الحق من حقوق الأساسية للعامل المهنية نتيجة لبلوغ العامل للسنة القانونية على خلاف انظمه التقاعد المتأثرة بفلسفة الاجتماعية للدولة فان القانون -30 12 أسس نظام واحد للتقاعد يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد وتقدير والامتيازات والتمويل .بلوغ سن التقاعد تتوقف علاقة العمل ولكنها

1 - الأمر رقم 18 - 96 المؤرخ في 06 / 06 / 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 12 / 83 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 42 المؤرخ في 07-06-1996.

2 - المادة الأولى من المرسوم 617 - 83 ، المتعلق بمعاشرات تقاعد الاطارات السامية في الحزب والدولة، المؤرخ في 10 / 10 / 1983 ، الجريدة الرسمية، العدد 46.

لا تنقطع ذلك يمكن إقرار الإحالة على التقاعد إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش وعلى المستخدم ان يقوم بالمساعي الضرورية لدى صندوق التقاعد قبل ان يضع حد العلاقة العمل.

## 2- التقاعد النسبي :

هو الذي يعطي للموظف الحق في طلب إحالته على التقاعد في سن 50 سنة مع مدة عمل فعلية تقدر بـ 20 سنة على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وتقلص مدة العمل والسن بالنسبة للنساء بـ 05 سنوات<sup>1</sup>.

والموظف يستفيد بناء على طلبه دون سواه ولا يمكن للإدارة المستخدمة أن تقوم بحالة الموظف على التقاعد النسبي دون علمه يكون بناء على إرادته المنفردة.

## 3- التقاعد المسبق :

تم إنشاء نظام التقاعد المسبق ليغطي أجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الإجراء الذين يحسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقيف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل الأزمة الاقتصادية، وتم إستحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94/10 لتطبق أحكامه على جميع أجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار أما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم مع إمكانية تمديد أحكامه إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص ولم يرى النور هذا الأخير إلا بعد مرور أربع سنوات(04) بموجب المرسوم التنفيذي 317/98 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>.

وقد كان هناك تعديل للتقاعد المسبق سنة 2016 القانون 16/15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد يعدل ويتمم القانون 83\_12 بما أن نظام التقاعد المسبق وبموجب

احمية سليمان-آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي -القانون الجزائري-ط2 ديوان المطبوعات الجامعية1998 الجزائر ص.137 1

المرسوم التنفيذي 317/98 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية . 2

المرسوم التنفيذي السالف الذكر قد أقر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة.

ويجب على الموظفين الاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفوا الشروط التالية:  
أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إذا كانوا ذكورا و45 سنة على الأقل إن يكن إناثا وأن يكون مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون في موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤثر عليها قانونيا السلطة التي لها صلاحية التعيين.

✓ أن تكون مدة الخدمة الفعلية يساوي 20 سنة على الأقل .

✓ أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة منها السنوات الثلاث لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتحويل الحق في التقاعد المسبق

**4 الإحالة على التقاعد دون شرط السن:** تتم إحالة الموظف على التقاعد دون شرط السن إذا توفر في الموظف شرط أدائه للخدمة مدة 32 سنة عمل فعلية لدا فانه سقط شرط السن إذا عمل الموظف 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي. فهذا النوع من التقاعد يكون اختياري وليس إجباري حسب إرادة المعني إذا لم يبلغ سن ستين عام (60) سنة.

### الفرع الثالث : الاثار القانونية للإحالة على التقاعد

إن نظام التقاعد يقوم على فلسفة قانونية مضمونها أنه إذا كان النشاط والعمل ضرورة فإن الموظف يحتاج إلى الراحة، وعليه فمن المنطقي أن يكون للأعوان الإداريين الذين أفنوا عمرهم، وجهدهم، واستهلكتهم الإدارة الحق في الانسحاب من الحياة النشيطة والميدانية في نهاية المسار المهني، وفي هذه اللحظة يكون من حق الموظف العمومي أن ينقطع عن النشاط في سن محددة، ويؤمن له قانون التقاعد دخلا تعويظيا كافيا، يضمن له ولعائلته معيشة كريمة.

ويترتب على الاحالة على التقاعد اثارا هامة بالنسبة للموظف العمومي وبالنسبة للمرفق العام نوجزها في الاتي :

- لعل أهم أثر يترتب على إنتهاء خدمة الموظف العمومي لاستقالة هو إنهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين المرفق العام ، ولا تنتهي هذه العلاقة فعليا الا بعد تصفية معاش الموظف العمومي من قبل الصندوق الوطني للتقاعد وتحديد مبلغه .
- اصدار الادارة قرار تحيل بمقتضاه الموظف العمومي على التقاعد ، وهذا القرار غير قابل للرجوع فيه و لا يحق للموظف العمومي شغل وظيفة اخرى بعده.
- تحرير المنصب المالي والإداري للموظف المحال على التقاعد.
- بقاء الموظف العمومي في بعض الوظائف خاصة العليا منها مقيدا ببعض الالتزامات والواجبات التي لها علاقة بوظيفته كالسرية والتحفظ او التي لها علاقة بأمن الدولة وأسرارها لمدة معينة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الاستقالة

تعد الاستقالة المقبولة بصفة قانونية هي سبب من أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب ولهذا سأتناولها بالتطرق لتعريفها ( فرع أول) ، وشروط وإجراءات الاستقالة ( فرع ثان)، وآثارها القانونية(فرع ثالث).

### الفرع الاول : تعريف الاستقالة

#### أولا: المعنى التشريعي

لم يعرف المشرع الجزائري وإنما نص عليها في القانون الاساسي العام الوظيفة العمومية تسبب من أسباب انتهاء الخدمة الموظف إذ أنه يعتبر الموظف الذي يعلن بإرادته الصريح قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفه نهائية ودائمة.

1 - بلورنة أحسن ،نفس المرجع السابق ،ص216

ب- في الاستقالة حسب مفهوم المادة 213 من القانون الاساسي للوظيفة العامة " استقالة حق معترف به للموظف".<sup>1</sup>

### ثانيا: المعنى الفقهي

لقد عرف الجانب من الفقه الاستقالة بأنها افصح عن إرداه الموظف في ترك العمل في الوظيفة التي يشغلها مع وجود النية لديه في عدم العودة.<sup>2</sup>

من هذا التعريف يفهم بأن الاستقالة هي إنصراف إرادة الموظف على ترك الخدمة مع عزمه على عدم الرجوع أو العودة إليها.

ويعرفها الاستاذ **حمد انس قاسم** بأنها عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد، أما الاستاذ **هامشي خريف** فيرى أن الاستقالة تمثل إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية.<sup>3</sup>

فالاستقالة هي أن يتقدم الموظف بطلب مكتوب كما عرف الجانب الاخر من الفقه بأنها الجهة الادارية المختصة بطلب في ترك الخدمة ولا تنتهي خدمه الموظف إلا بصدور قرار من الادارة بالقبول قبول طلبه .

يتضح من هذا التعريف بان الاستقالة هي عبارة عن طلب مكتوب يقدمه الموظف الى الادارة التي يشغل فيها يلتمس فيه ترك الخدمة ولا تنتهي خدمته فعلا إلا بقبول هذا الطلب من جهة الادارة. يملك الموظف أن يطلب إنهاء علاقته بالادارة، وإنهاء خدماته من خلال الاستقالة، إذا ما أرى ذلك تحقيقا لمصلحة شخصية.

1 - موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي. النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، ط الأولى، . 1133 ص 321.

2- عبد العزيز السيد الجوهري. الوظيفة العامة. دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ط. د. م. ج. الجزائر. د. س. ن. ص. 91.

3 - لعلاونة سليمان، النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية اجلازيري 03/06، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الخلفة العدد الاول، سنة 2023، ص 1136.

وينظر إلى الاستقالة على أنها " عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار "1.

والاستقالة هي أيضا " :رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانوني لسبب من الأسباب والتي تصبح نافذة بقبول جهة الإدارة لها "2.

كما أنها هي " :عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان :إرادة الموظف والمتمثلة في رغبته في ترك الوظيفة بشكل نهائي، وإرادة الإدارة المتمثلة في موافقتها على طلب الاستقالة متى رأت أن ذلك لا يؤثر سلبا على سير المرفق ومصلحة الجمهور "3.

ولما كان الطلب الموجه من الموظف يعبر إرادته في قطع علاقته الوظيفية، والقرار الصادر بشأن قبول هذا الطلب هو كذلك مظهر من مظاهر إرادة الإدارة في قبوله وإحداث أثره القانوني وهو قبول الاستقالة، كان لزاما أن يصدر الفعلين طلب الاستقالة وقبولها برضاء صحيح خال من أي عيب من عيوب إرادة الطرفين وهذا ما أكدته المادة 218 من الأمر 03-06 السالف الذكر بقولها " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية "4.

## الفرع الثاني: شروط وإجراءات الاستقالة

### 1-شروطها :

- لا يكفي تقديم الاستقالة للتنصل من الواجبات المهنية، فهناك شروط يفرضها القانون بهذا الصدد منها أساسا<sup>5</sup>:
- أن تتم الاستقالة بطلب مكتوب من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

1- بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 203.

2- قروف جمال، الانهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب، مجلة الفكر القانوني و السياسي، المجلد 06 العدد 01، 2022، ص 81

- قروف جمال، المرجع السابق، ص 3.81

- بلورنة أحسن، المرجع السابق ص 4.204

5 - سعيد مقدم، المرجع السابق ص 333.

- يرسل الطلب المكتوب الى السلطة المخولة قانونا عن طريق السلم الاداري أي السلطة التي لها صلاحية التعيين .
- الالتزام بأداء الخدمة المرتبطة بمهامه الى غاية صدور قرار عن هذه السلطة ، بمعنى ان الاستقالة لا ترتب أي اثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة قانونا ، وقد قيد المشرع الادارة بخصوص اتخاذ القرار بشأن طلب الاستقالة بشهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب غير أنه وللضرورة القصوى للمصلحة يمكن للسلطة الادارية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الاجل الاول المادة 220 من الامر 06-03، ومن ثما فان الموظف مطالب بالبقاء في منصب عمله الى غاية بدأ سريان مفعول الاستقالة وتحت طائلة الشطب من قائمة المستخدمين بسبب التخلي عن المنصب<sup>1</sup>.

## 2- إجراءات الاستقالة :

بالرجوع الى الاحكام المنظمة لحق الموظف في الاستقالة فإننا نجد أن المشرع الجزائري قد أحاط هذا الحق بمجموعة من الضمانات التي من شأنها أن تكفل للموظف حماية كافية من شأنها ضمان كافة حقوقه بداية من اعلان رغبته في انهاء العلاقة الوظيفية و وصولا الى امكانية ترشح الموظف للتوظيف من جديد بعد تخليه عن وظيفته الأصلية<sup>2</sup>.

ولقد نصت المادة 217 من الأمر 03 - 06 ، على أن الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي للتوظيف العمومية، وتتم الاستقالة وفق الاجراءات التالية :

### أ- أن يقدم الموظف المعني طلبا للاستقالة

حيث تتم الاستقالة بناء على طلب مكتوب من قبل الموظف المعني يعلن فيه بصراحة عن إرادته في القطع النهائي للعلاقة الوظيفية التي تربطه وبالإدارة وهذا حسب نص المادة 218 من نفس الأمر.

- سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 3341

2 - لعلاونة سليمان، المرجع السابق ، ص 1137

يعتبر اشتراط طلب تقديم الاستقالة في جوهره ضمانا أساسية قررت لصالح الموظف العام بالدرجة الاولى حيث لا تنهى مهامه رغما عن ارادته ،و لذلك نجد أن طلب الاستقالة لا يمكن أن ينتج أثره الا بتوفر مجموعة من الشروط والتي قررت في مجملها لصالح الموظف<sup>1</sup>.

ويقوم الموظف المعني بإرسال طلبه عن طريق التسلسل الإداري إلى سلطة التعيين على أن يستمر في أداء واجباته الوظيفية إلى غاية صدور قرار من هذه السلطة، وبصدور القرار وقبول الاستقالة يجعل هذه الأخيرة لا يمكن الرجوع فيها، وهذا ما أشارت إليه المادة 219 من نفس الأمر بقولها " يرسل الموظف طلبه الى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الاداري ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه الى حين صدور قرار عن هذه السلطة "وعن الكيفية التي ترسل بها الاستقالة الى السلطة المخولة فان نص المادة المذكورة يحتم على الموظف العمومي ارسال طلب استقالته عن طريق السلم الاداري ويبقى ملتزما بالوفاء بواجباته الوظيفية الى حين البث في طلب استقالته ،لان قبول الاستقالة او عدم قبولها متروك للسلطة التقديرية للإدارة وفقا لصالح المرفق العام.<sup>2</sup>

وقد نص المرسوم التنفيذي 322 - 17 ،الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 12 منه، على حق المتربص في الاستقالة التي يمارسها طبقا للمواد من 217 إلى 220 من الأمر. 03 - 06 .

### ب-تقييد سلطة البت في طلب الاستقالة بآجال محددة

بحسب المادة 220 من الامر 03-06 لا ترتب الاستقالة أثر الا بعد قبولها الصريح من السلطه المخوله له صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنها في اجل اقصاه شهران ابتداء من تاريخ ايداع الطلب<sup>3</sup>.

فمن خلال استقراء نص المادة المذكورة اعلادة نجد أن المشرع الجزائري قد حدد آجالا قانونية للإدارة تقوم خلالها بممارسة سلطتها في الرد على طلب الموظف الراغب في الاستقالة ،حيث حُدد

1- لعلاونة سليمان، المرجع السابق، ص 1138

-بلورنة أحسن ، نفس المرجع السابق، ص 2052

-المادة 220 من الامر 03-06 المرجع السابق. 3

المدة الاولى في أجل أقصاه شهرين ،وفي هذه الفترة يمكن للموظف التراجع عن الاستقالة، كما يمكن للإدارة أن توافق على طلب الموظف قبل حلول هذا الاجل أي خلال الفترة الممنوحة لها قانونا.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: الاثار القانونية المترتبة عنها

#### أولا : آثار الاستقالة بالنسبة للإدارة:

لقبول الاستقالة يجب ان تصدر الاداره قبول الاستقالة هذا الامر قد يؤدي الاداره الى التعتن والاصرار بالموظف عن طريق عد اصدار قبول الاستقالة لمدة طويله، حيث قام القانون بحمايه الموظف الراغب في الاستقالة، وذلك يقيد استخدام الاداره سلطتها بشرط محدد في القانون .

على الاداره ان تتأكد قبل اصدار قبول الاستقالة بان الموظف غير متابع بموجب دعوى التاديبه او القضائيه في انتظار اصدار القرار النهائي .

كما يجب على الاداره ان تتأكد قبل اصدار قرار بقبول الاستقالة ان الموظف صاحب الطلب غير ملزم بالخدمه بسبب ابعاده في بعته او دورة من قبل الدوله، حيث ينتج عن الاثر الاداري على عائق الاداره واثراء تعليق قبول الاستقالة الى حين اتمام هذه الخدمه التي ألتزم بها هذا الموظف.

لا يمكن للموظف ان يقدم تعهدا بالاستقالة لان الاستقالة تحتمل القبول او الرفض من طرف الاداره والموظف لا يملك ذلك وانما هو التعهد من الاداره بقبول الاستقالة الموظف في حاله نجاحه، اي بالمعنى قبل السابق للاستقالة فان نجاح المعنى وتقدم باستقالته فلا تملك الاداره رفضها لانها تعهدت له، ولي الجهم المنظمه للمسابقه بقولها في حاله نجاحه.

بناء على ما تقدم فإنه ليس هناك أي أثر للاستقالة إلا من تاريخ قبولها الصريح من سلطة التعيين، والتي ينبغي عليها اتخاذ قرار في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، إلا أنه يجوز لسلطة التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك لوجود ضرورة قصوى تستدعيها المصلحة، وبانتهاء ذلك الأجل تصبح الاستقالة فعلية، وهذا ما نصت عليه المادة 220 من نفس الأمر.

1 لعلاوة سليمان، المرجع السابق، ص 1139

وما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري في الأمر 03 - 06 لم يتطرق إلى الاستقالة الجماعية رغم خطورتها على المرفق العمومي، ولكنه منع هذا النوع من الاستقالة بالنص على ذلك في المادة 115 من قانون العقوبات، والتي نصت على أنه "القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية، يعاقبون بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات".

والمقصود بالاستقالة الجماعية أن تتوافق ارادات بعض الموظفين على تقديم استقالاتهم من وظائفهم في وقت واحد، والغرض من ذلك هو فرض ضغط على الإدارة لتحقيق مطالب معينة أو الاحتجاج على مواقف معينة<sup>1</sup>

كما أن المشرع الجزائري لم يشر في الأمر 03 - 06 إلى الاستقالة الضمنية، وعالج فقط الاستقالة الصريحة بموجب طلب.

وعليه فإن الموافقة على الاستقالة من سلطة التعيين هي قطع للعلاقة الوظيفية الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة، فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك صراحة<sup>2</sup>.

### ثانيا : اثار الاستقالة بالنسبة للموظف

إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها ( المادة 219 فقرة 02 )، ومرد ذلك الى الاثار المترتبة عنها ومنها أساسا شطب الموظف من تعداد مستخدمي الإدارة التي كان يتبعها من جهة وإلغاء منصبه المالي والإداري معا من جهة ثانية ، ومن ثم يجعل طلب إعادة ادماج المعني من منصب عمله السابق عسيرا جدا ، في حين يمكنه الرجوع الى الوظيفة العمومية كتوظيف جديد ووفقا لشروط قانون سلك الاستقبال.

ومن الاثار القانونية المترتبة على ذلك تصبح الوظيفة شاغرة ، ومن ثم يجوز للإدارة إعادة شغلها<sup>3</sup>.

1 -لعلونة سليمان، المرجع السابق، ص 1144

2 -كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوام، الجزائر، 2006 ص 45.

-بلورنة أحسن ، المرجع السابق ص 2073

واعتبارا للآثار القانونية المترتبة على الاستقالة ومفعولها على الحياة المهنية للموظفين نجد أن القاضي الإداري كثيرا ما يلجأ الى الغاء القرارات المتعلقة بقبول استقالة الموظف إذا تبين أنه لم يبلغ بأبعاد تصرفه أو اذا ما تعرض لضغوطات ، ولعل مرد ذلك الى النتائج الهامة التي تترتب على الاستقالة ولم نعر على رأي القضاء الإداري الجزائري بهذا الصدد<sup>1</sup>.

وما ينبغي التنبيه إليه أن الموظف المستقيل له الحق في الدخول للوظيفة العمومية من جديد ما دام خرج منها بطريقة قانونية، وهذا ما جاء في المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، وهو ما تم تأكيده في البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أفريل 2011، كما تحتسب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة موظف قبل الاستقالة<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث : الوفاة

الوفاة طبييا تتحقق بتوقف خلايا المخ عن العمل، أما الوفاة شرعا تتحقق بمفارقة الروح للجسد وبالتالي تتوقف جميع أجهزة الجسم عن العمل، وجميع التشريعات الوظيفية متفقة على أن الوفاة سبب رئيسي لانتهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العام<sup>3</sup>.

فمن الطبيعي أن تنتهي العلاقة الوظيفية بوفاة الموظف، وقد نص نظام التقاعد على أنه إذا توفي الموظف أثناء وجوده بالخدمة أو خارجها فيعطى لعائلته أو ذوي الحقوق راتبا قاعديا من الراتب الأصلي .

يقصد بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف وهي تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها أفراد الأسرة أو ذوي الحقوق الذين كانوا يعتمدون على راتب المتوفى في حياته، والهدف من ذلك هو حماية الأسرة من المخاطر الاقتصادية التي تهدد استقرارها نتيجة وفاة الموظف وأيضا تجسيدا لفكرة الضمان الاجتماعي حيث نصت المادة 32 من الأمر 133 - 66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على

- سعيد مقدم : نفس المرجع السابق ص 3341

- قروف جمال ، نفس المرجع السابق ص 2.82

- بلورنة أحسن ، نفس المرجع السابق ص 3.217

أنه: "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي، وفي حالة وفاة الموظف يستفيد ذوي حقوقه من تعويض الوفاة"<sup>1</sup>.  
وتجدر الإشارة أن الأمر 03 - 06 لم يشر إلى التأمين على الوفاة، حيث أشارت فقط المادة 33 منه إلى حق الموظفين في التقاعد والحماية الاجتماعية.

### الفرع الأول: تعريف الوفاة

#### أولا: التعريف الاصطلاحي:

الوفاة هو حالة توقف الكائنات الحية عن النمو والاستقلاب والنشاطات الوظيفية الحيوية مثل التنفس، والاكل والشرب والتفكير وجميع النشاطات الحيوية ولا يمكن للاجساد الميتة مزولة هذه النشاطات، فهي مفارقة الروح للجسد .

#### ثانيا : التعريف القانوني :

حيث نصت المادة 216 من الامر 03-06 بقولها " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها
- فقدان الحقوق المدنية
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية
- العزل
- التسريح
- الإحالة على التقاعد
- الوفاة .

يثقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم التعيين فيها"<sup>2</sup>

1 -المادة 32 من الأمر 133 - 66 ، نفس المرجع السابق .

-المادة 216 من الامر 03-06 ، المرجع السابق .2.

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان، وعليه يوجد نوعين من الوفاة الطبيعية والوفاة الحقيقية الوفاة الافتراضية.

1- الوفاة الحقيقية: هي تلك الوفاة التي تتم في الظروف العادية، والتي تكون بتوقف العمل الاجهزة الجسميه التابعه للقلب عن كل حركه طبيعيه في جسم الانسان .

2- الوفاة الافتراضية: يقصد بها تلك الوفاة التي يحكم بها القاضي عن المفقود بعد مضي أربع سنوات التحري ،هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 110 القانون الأسرة بقوله بالموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربع سنوات بعد التحري

لذلك جعل المشرع جزائري خطر الوفاة مضمونا بقوه القوانين التأمينات الاجتماعية بقسط توفير الحماية اللازمة المؤمن عليه في حالة الوفاة.

لأن فقد عائل الأسرة يؤدي فقد الأسرة للدخل تعتمد عليه في سد حاجياتها اليومية، مما قد يعرضها للبؤس والحاجة والعوز خاصة اذا كان غير قادرين على العمل مما يعرضهم ان يبقى دون دخل لمواجهة اعباء الحياة.

لذلك تقرر أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش التقاعد لصالح المستحقين عن المتوفى (ذوي الحقوق) اذا توفرت الشروط القانونية المطلوبة لذلك ،حتى تضمن لهم حياه مستقرة لأسرة المتوفى على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته.

\_ الوفاة خطر لا يمكن التنبؤ به ولا بالتاريخ حدوثه، لذلك حرصت أغلب التشريعات من بينها التشريع الجزائري لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسره المتوفى من هذا الخطر المفاجئ الذي اذا تحقق يؤدي الى استحالة مطلقه لمواصلة العمل وبالتالي انقطاع الاجر الذي كانت الاسرة تعول فيه.

\_ نص المادة الاولى من قانون التأمينات الاجتماعية على ان الهدف من هذا القانون هو انشاء نظام واحد للتأمينات الاجتماعية والتي من المخاطر التي تغطيها خطر وفاه حيث المشرع بان الهدف من التأمين هو افاده ذوي الحقوق المتوفى من منحه الوفاة ولم ينص في الاحكام المخصصة للتأمين الوفاة

على المعاش الوفاة المستحق لذوي الحقوق المتوفي مما يستوجب علينا العودة الى احكام القانون رقم 86-16 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد لتحديد المستحقين للمعاش الوفاة ،وكذا انصبتهم وشروط استحقاقهم.

### الفرع الثاني :حالات الوفاة

تؤدي الوفاة حتما الى نهاية الخدمة وانقطاع العلاقة الوظيفية بشكل نهائي لكنها لا تثير إشكال بالنسبة للموظف وانما لذوي حقوقه وما يترتب عليهم من حقوق ، لذلك سنحاول معرفة أهم حالات الوفاة التي قد يتعرض لها الموظف خلال مساره المهني .

#### أولا :الوفاة الطبيعية

تعتبر الوفاة من الأسباب المؤكدة لنهاية العملية لكل موظف مما يعرض أسرته إلى بؤس الحاجة ، ذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضموما بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة، لذلك تقرر أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش تقاعد لصالح المستحقين عن المتوفي "ذوي الحقوق" وذلك وفق مجموعة من شروط القانونية المتطلبة في ذلك لضمان حياة الأمن والاستقرار لأسرة المتوفي في على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته وهنا تنشأ علاقة من نوع خاص وهي علاقة بين الدولة وذوي حقوق الموظف العمومي المتوفي<sup>1</sup> .

وطبقا للمادة 30 من القانون رقم 12 - 83 المتعلق بالتقاعد نجد أن المشرع الجزائري قد حدد من هم ذوي الذين لهم الحق في الاستفادة من معاش كتعويض منقولا لأسرة المتوفي وذلك استنادا للمادة 31 من القانون 83-12 حيث نصت على انه:" يعتبر ذوي حقوق كل من الزوج، الأولاد المكلفون"<sup>2</sup>.

-بلورنة احسن ، المرجع السابق ، ص 217. 1

المادة 31 من القانون 83-12، المرجع السابق . 2

ثانيا : الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني

أ) الوفاة بسبب حادث عمل :

وهي الوفاة المتعلقة بحادث مهني بأنها الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاولته نشاطه المهني سواء كاف داخل أو خارج وظيفته. كما جاء في القانون 83-11 المؤرخ في 02 07 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

ب) الوفاة بسبب مرض مهني :

فالمشرع الجزائري لم يضع تعريفا شاملا وجامعا لمفهوم الوفاة بسبب مرض مهني لذلك ذهب بعض فقهاء القانون إلى وضع تعريفا دقيقا للوفاة المتعلقة بمرض مهني ، على أنها الوفاة الناتجة عن تفاعلات أو تسرب أو مواد أو روائح أو ما يشابهها والمسببة للإمراض والتسمم وبعض التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص والمؤدية بدوره إلى الوفاة.

الفرع الثالث : اثار الوفاة

الوفاة سبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير اشكالات في الامر هنا يتعلق بالموظف وإنما بل ذوي الحقوق وما يترتب لهم من الحقوق ، تنتهي خدمه الموظف العام بوفاته، مما يترتب عليها انتهاء الرابطة الوظيفية بتلك الادارة إلا أن صلح الورثة بها لا تنقطع بل تترتب لهم حقوق تتمثل براتب المعاش التي قررها لهم القانون.

فيما يخص منحه الوفاة المقرر بمقتضى المواد من 47 الى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية حيث نصت المادة 47 " يستهدف التأمين على الوفاة افاده ذوي حقوقه من المعاش وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون"<sup>1</sup>

لتحديد المستحقين للمعاش وكذا شروط استحقاقهم جزائري بنص المادة 30 من هذا القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد على أن " يستفيد كل ذوي حقوقه من المعاش المنقول وفق للشروط

المادة 47: من القانون المتعلق التأمينات الاجتماعية.1

المنصوص عليها في هذا القانون، في ما يخص منحه الوفاة يقدر رأس مالها منحه الوفاة ب 12 مره مبلغ آخر شهري في المنصب، تدفع منحه الوفاة دفعة واحدة لذوي الحقوق المهالك<sup>1</sup>.

**ثانيا : متعلقة بحادث عمل او مرض مهني:**

تنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية بحادث عمل او مرض مهني ولكن في هذه الحالة تختلف عن حالة الوفاة الطبيعية لكون هنا متصلة بالوظيفة العمومية.

وبالتالي تبقى الاثار العلاقة الوظيفية ماديه تتمثل في المعاش او ربح الوفاة السارية ومستمرة لذوي الحقوق الموظف المتوفى وفقا للأحكام المقرره في قانون الحوادث العمل والأمراض المهنية.

### 1- اثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل:

اقرها القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13 الناتجة عن حادث عمل يترتب لذوي الحقوق المتوفى في نوعين من الحقوق المتمثلة في منحه الوفاة.

نصت المادة 52 من القانون 83-13 متعلقة بالحوادث العمل والأمراض المهنية بقولها "نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحه الوفاة لذوي الحقوق وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 48-49-50 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

يدفع ربح الوفاة لذوي الحقوق المصاب الذين تم تحديدهم في المادة 34 من القانون رقم 83-12 اعتبارا من تاريخ الوفاة.

لتقليل لعب الضرور أو ذوي الحقوق أسس المشرع الجزائري لإثبات بقرينة لإضفاء الطابع المهني للحوادث في الحالات التالية:

✓ الاصابة او الوفاة التي تحدث للموظف في المكان اداء العمل.

✓ الاصابة او الوفاة التي تقع في الزمان اداء العمل او وقوع الإصابة او الوفاة في فتره العلاج الذي

يكون عقبا الحادث.

1 المادة 30 القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

- ✓ يدفع ربع الوفاة لذوي الحقوق المصاب الذين تم تحديدهم في المادة 34 من القانون رقم 83-12 اعتبارا من تاريخ الوفاة.
- ✓ كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المستخدم نسبة الحادث كان بسبب اجني وخارجي عن تنفيذ العمل وان يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي ان يثبت قطعا بما لا يدع مجال للشك ان حاله الموظف لا يرجع سببها الحادث وإنما الى المرض السابق بشرط ان لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الاصابة بهذا المرض كما لا تكن له علاقة بتفاقمه.
- ✓ في حاله عدم قيام صاحب العمل او الهيئة المستخدمة بالتصريح عن حادث العمل المؤدي الى الوفاة يؤدي الى توقيع العقوبة تتمثل تحصيل غرامه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغه 20 % من الاجر الذي تقاضاه المصاب المتوفى لكل ثلاثة أشهر.

المبحث الثاني: الحالات الغير الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة.

تنتهي العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بالهيئة المستخدمة وفق حالات أخرى غير طبيعية حيث سنتناول في المطلب الاول نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب وفقدان الجنسية والحقوق المدنية وفي المطلب الثاني نتوقف عند حالتى العزل والتسريح .

**المطلب الاول: نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب وفقدان الجنسية والحقوق المدنية**

حيث سنتطرق في هذا المطلب الى حالة اهمال المنصب في الفرع الاول ثم النهاية بسبب الحقوق المدنية في الفرع الثاني والنهاية بسبب فقدان الجنسية في الفرع الثالث

**الفرع الاول: نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب**

**أولا: مفهوم حالة اهمال المنصب**

حدد المشرع الجزائري المقصود بإهمال المنصب، من خلال نص المادة 2 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي 321-17 و التي جاء فيها " :يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول"<sup>1</sup>. و هو ما يتماشى مع نص المادة 184 من قانون الوظيفة العامة، و عرف مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر عنه التخلي عن المنصب بأنه: "التخلي عن المنصب هو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول و ينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الإجباري للإجراء التأديبي"<sup>2</sup>.

من خلال هذين التعريفين يمكن أن نستشف نقطتين أساسيتين: الأولى هي أن المشرع قد أقر قرينة قانونية لا يمكن إثبات عكسها، إلا من خلال تقديم مبرر مقبول، فبمجرد الغياب لمدة 51 يوما متتالية دون تبرير مقبول يعتبر الموظف في وضعية إهمال للمنصب . و الثانية هي أنه يدخل ضمن وضعيات التخلي المنطوية تحت مفهوم الإهمال، كل حالات التوقف عن العمل دون سبب قانوني مقبول و منها حتى تلك التي تنتج عقب انتهاء وضعيات قانونية، يكون فيها الموظف متوقفا عن

المادة 02 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي 321-17، المرجع السابق. 1

المادة 184 من الامر 03-06، المرجع السابق. 2

الخدمة، كحالة الاستيداع و الانتداب و الأمومة و العطل التي تفرض التحاق الموظف أو الموظفة بمنصبهم، في اليوم الموالي لانتهاؤ كل وضعية<sup>1</sup>.

### ثانيا :شروط تحقق وضعية اهمال المنصب

لاعتبار الموظف العمومي في وضعية إهمال المنصب، يجب توفر جملة من الشروط تتمثل في:

#### 1- أن يكون الموظف في وضعية خدمة:

أن يكون الموظف في الخدمة أي أن يمارس مهامه فعليا داخل الإدارة التابع لها، و القيام بالخدمة والقيام بالخدمة حسب نص المادة 128 من الأمر 06-03 هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام شغل منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 133 و 155 من هذا الأمر<sup>2</sup>، و بذلك، فالموظف الذي يكون في وضعية أخرى كالانتداب، الاستيداع، الخدمة الوطنية و هي الوضعيات المنظمة بموجب المواد من 133 إلى 155 من الأمر 03-06 لا يعتبر في وضعية إهمال المنصب، إلا بعد انتهاء المدة القانونية المقررة للوضعية أو الحالة التي كان فيها، حيث يجب عليه الرجوع إلى وضعية الخدمة، و إلا اعتبر في وضعية إهمال المنصب.

#### 2- غياب الموظف لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوما متتالية:

يتعين لتحقيق وضعية إهمال المنصب، حصول غياب لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية دون انقطاع، فإذا حدث انقطاع زال السبب، كما يجب أن يكون الغياب بإرادة الموظف لا بتدخل من الإدارة. و يتعين على الإدارة أن تتأكد من الغياب الجسماني للموظف عن مكان عمله، ذلك أن حضور الموظف و إمتناعه عن ضمان القيام بالخدمة لا يمكن اعتباره إهمال للمنصب، بل يخضع للنظام التأديبي المعمول به، على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له.

1 مقبلي ريمة ، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفا تر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 01، سنة 2021، ص 155.

المادة 128 من الامر 03-06 ، المرجع السابق. 2

**3-انعدام العذر المقبول:**

حتى نكون بصدد إهمال للمنصب لا بد أن يكون الغياب عن مقر العمل دون عذر مقبول.

**4-قيام الإدارة بمعينة الغياب و اعذار الموظف:**

يتعين على الإدارة معاناة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري.<sup>1</sup>

**ثالثا : حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب****1-الكوارث الطبيعية :**

مثل الزلازل، الحرائق، و العواصف الثلجية التي تتسبب في قطع الطريق... إلخ و يتم إثباتها من قبل السلطة الإدارية المعنية و عادة ما تسلم شهادة إدارية تثبت تعذر التحاق الموظف بمنصب عمله بسبب كارثة طبيعية و ذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي.

**2-العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير :**

مثاله المرض الذي يصيب الموظف بالعجز البدني ويجعله لا يستطيع المشي، أو حادث مرور جسماني يستوجب الإقامة في المستشفى، و يثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي.

**3-المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بالمنصب:**

كأن يودع في الحبس أو يكون تحت تدبير تحديد الإقامة ويتم اثبات ذلك من خلال إخطار الجهات القضائية المختصة.

**الفرع الثاني: النهاية بسبب الحقوق المدنية**

الموظف العام يعد ممثل السلطة و الحارس الأمين على مصالح الدولة و مواطنيها، و تعتبر سمعة الإدارة من سمعة موظفيها، لذلك تحرص الدول على تعيين الموظفين ممن يتحلون بصفات الأمانة و النزاهة و الشرف و الأخلاق، و لهذا تشترط القوانين و الأنظمة الخدمة المدنية في الموظف العام شروط

مقيمي ريمة، المرجع السابق، ص 1.156

هي حسن السيرة و السلوك، و غير محكوم عليه بجناية أو جنحة، أو جريمة مخلة بالشرف و عدم الفصل أو العزل الوظيفي.<sup>1</sup>

ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 03 من المادة 75 من الأمر رقم 06-03 السابق الذكر و تجدر الإشارة إلى أن عدم التمتع بالحقوق المدنية يعود مرده إلى العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات.

إن المقصود بالحقوق المدنية (أو الفردية) هو مجموع الحقوق التي منحت بموجب قانون من قبل الدولة لجميع المواطنين ضمن الحدود الإقليمية و التي تسعى إلى تحقيق مصالحهم مثل: حق التملك و العمل و التنقل و الحياة و تكوين أسرة و العيش الآمن و حرية التعبير.<sup>2</sup>

إن فقدان الحقوق المدنية يكون تنفيذا لحكم قضائي بعقوبة تكميلية تقضي بمنع الموظف من مباشرة مهامه الوظيفية، حيث نصت المادة 09 من قانون العقوبات على العقوبات التكميلية، والتي من بينها<sup>3</sup>:

➤ الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية.

➤ المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.

وقد نصت المادة 112 من نفس القانون على أنه: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تديرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر.

ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي حرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبين في المادة 14 ، ومن تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشرة سنوات على الأكثر".

خالد خليل الظاهر، القانون الإداري-دراسة مقارنة- دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان-الأردن، 1998، ص 2081  
2 رشيد جباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية "دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي"، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 43.

المادة 09 فقرة 02 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08-06-1966 المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات، ج ر، عدد 49. 3

كما نصت المادة 302 فقرة 03 من قانون العقوبات على أنه " وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر".

وبالرجوع للمادة 14 من قانون العقوبات نجدها قد نصت على أنه " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 09 مكرر 01 ، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات.

وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه<sup>1</sup>.

وبالاستناد لنص المادة 09 مكرر 01 من قانون العقوبات، فإن العقوبات التكميلية التي تؤدي إلى التسريح، والمتعلقة بالحرمان من ممارسة الحقوق المدنية تتمثل في:

العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة .

الحرمان من حق التدريس وإدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرساً .

حيث يجب على القاضي في حالة الحكم بعقوبة جنائية أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق التي أشرنا إليها أعلاه، لمدة أقصاها عشرة سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

وبالحكم على الموظف بالعقوبات التكميلية المذكورة أعلاه، تقوم النيابة العامة بإخطار الوالي أو المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المدان جزائياً، قصد اتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية وذلك لاتخاذ سلطة التعيين قرار التسريح مرفقاً بالحكم القاضي بالعقوبة التكميلية وإخضاعه لتأشيرة المراقب المالي.

### الفرع الثالث: النهاية بسبب الجنسية.

بالرجوع الى نص المادة 75 من الامر 06-03 والمتعلقة بالشروط العامة للالتحاق بالوظائف العامة

بقولها " لا يمكن ان وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الاتية:

المادة 14 من الأمر 66-156 ، المرجع السابق . 1

أن يكون جزائري الجنسية..."<sup>1</sup>

لا يقتصر شرط الجنسية على الموظفين فحسب بل يتعداه ليشمل كافة أعوان الدولة عموماً، و هو الشرط الذي سبق أن نصت عليه المادة 1/25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 66-133 و هذا ما أكدته التشريعات اللاحقة و منها المرسوم رقم 85-59 المتضمن أحكام القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية.

فكل من يحمل الجنسية الجزائرية سواء أكانت أصلية أو مكتسبة أن يتقلد الوظائف العمومية في الجزائر هذا ما لم تنص قوانين خاصة على تقييد شرط الجنسية المكتسبة بمضي مدة معينة حتى يثبت المتجنس خلالها ولائه للجنسية الجديدة و ذلك يكون عادة في الوظائف التي تكتسي طابع مهما و خاصاً.<sup>2</sup> ونصت المادة 18 من قانون الجنسية الجزائري الأمر 05-01 على أربعة حالات للفقدان هي:

1. الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية، وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
2. الجزائري ولو كان قاصراً الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
3. المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
4. الجزائري الذي يعلن عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 17 من نفس الامر .

كما نصت المادة 22 على حالات سحب أو التجريد من الجنسية من مكتسبيها، من الجزائريين . الذين لديهم الجنسية الأصلية، وتمثل في:

المادة 75 من الامر 06-03، المرجع السابق 1.

2 عبد الكريم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقهاء و اجتهاد الإداريين)، مطبعة مزوارى الوادي، الطبعة الأولى، 2011، ص43.

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 05 سنوات سحنا من أجل جنائية.
- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضررة بمصالح الدولة الجزائرية ويعلن التجريد بمرسوم.

### المطلب الثاني العزل والتسريح

يشكل موضوع التسريح والعزل احد المواضيع الاساسية في بنية النظام القانوني للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ؛ كونه يعد اشد انواع الاجراءات التأديبية التي قد تفرضها السلطة الادارية ممثلة في سلطة التعيين على الموظف العام ما ينتج عنه ابعاده عن السلك الوظيفي بصورة نهائية.

#### الفرع الاول : العزل

##### أولاً: مفهوم العزل

##### 1-التعريف الفقهي للعزل:

عرف العزل بأنه " :انهاء العلاقة المهنية للموظف العام و وضع حد لعلاقته بالإدارة؛ التي يباشر فيها نشاطه، مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه"

هناك من من عرفه على أنه " :فصل الموظف عند تخليه عن منصب عملة مدة معينة"

عرف أيضا أنه " :إجراء إداري تأديبي أو عقوبة تأديبية استيعادية توقعها السلطة المختصة بالتعيين، ضد الموظف المرتكب لمخالفة إهمال المنصب دون تمكينه من الضمانات التأديبية، مما يؤدي إلى إنها علاقته الوظيفية و فقدان صفة الموظف، التي لا يمكن أن يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>1</sup>.

##### 2-التعريف التشريعي للعزل:

- مقيمي ريمة، المرجع السابق، ص 1531

لم يعرف المشرع الجزائري العزل في الأمر 06-03 غير أن العزل هو قرار يصدر عن سلطة التعيين والتسيير في مواجهة الموظف العمومي لإنهاء علاقته الوظيفية بالهيئة المستخدمة، فالمشرع الجزائري لم يصنف العزل ضمن العقوبات التأديبية المصنفة للأخطاء المهنية الجسيمة بل اعتبره جزاء تأديبي نتيجة تخلي الموظف عن منصب عمله، حيث نصت المادة 184 من الأمر 06-03 السالف الذكر إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لا سيما المادة 02 منه، حيث نصت المادة الثانية "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول. يقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجة عن إرادة المعني مثبتين قانونا ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي:

➤ الكوارث الطبيعية.

➤ العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.

➤ المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله<sup>2</sup>

ونصت المادة 03 من نفس المرسوم التنفيذي 17-321 السالف الذكر "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية<sup>3</sup>.

### ثانيا: إجراءات العزل

1 - المادة 184 من الأمر 06-03، المرجع السابق .

2 المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66.

2

3 المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق .

بين المرسوم التنفيذي 17-321 السالف الذكر إجراءات معاينة الغياب وكيفيات توجيه الإعدار للموظف العمومي المتخلي عن المنصب من خلال قراءة في المواد من 04 إلى 14 منه حيث تتم اجراء العزل وفق الآتي :

### 1- معاينة الغياب من طرف الإدارة

تتم معاينة غياب الموظف على مستوى الهيئة المستخدمة أي المصلحة التي يعمل فيها الموظف وهذا ما نصت عليه المادة 4 من المرسوم التنفيذي 17-321 بقولها " يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري"<sup>1</sup>.

### 2- توجيه إعدار للموظف

#### 1-2 كيفية تبليغ الإعدار:

حددت المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي كيفيات تبليغ الإعدار من طرف الإدارة المستخدمة بقولها " عندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل متتالية توجه له إعدارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصب عمله فورا. إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ الإعدار الأول أو لم يقدم مبررا لغيابه توجه له الإدارة إعدارا ثانيا"<sup>2</sup>.

وبحسب المادة 6 من نفس المرسوم فان التبليغ يتم الموظف بصفة شخصية بقولها : " يبلّغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما ، يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعدار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله"<sup>3</sup>.

### 2-2:مدى صحة الإعدار

المادة 04 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق. 1

المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق 2

المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق. 3

وبحسب المادة 07 من نفس المرسوم فإن التأكد من صحة الإعذار وحتى يعتبر قانونيا يكون في الحالات التالية:

✓ إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلّم الإشعار باستلام الإعذار.

✓ إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصي عليها المتضمنة الإعذار .

✓ عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.

تعتبر الملاحظة المدوّنة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه بمثابة تبليغ

وأكدت المادة 8 في حالة عدم استلام الاعذار بقولها " عندما لا يتم استلام الإعذار من طرف المعني ويعاد الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة مثل "لا يقيم في العنوان المذكور أو "عنوان غير معروف" أو نحو ذلك تعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ"<sup>1</sup>

### 2-3: حالات استجابة الموظف للاعذار

وللتأكد من مدى استجابة الموظف العمومي لحالات الاعذار من عدمه وفق التنظيم المعمول به وبحسب نص المادة 09 فإنه وفي حالة " إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعذارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه تجري الإدارة خصما من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها.

غير أنه إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب فإنّ الإدارة زيادة على الخصم من راتبه تسلّط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال"<sup>2</sup>

### 3- إصدار القرار بالعزل:

المادة 07-08 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق. 1

المادة 09 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق. 2

بتعين على الهيئة المستخدمة ممثلة في سلطة التعيين والتسيير الإداري وفي حالة عدم استجابة الموظف الاعذارات الموحه اليه يتم توقيف الاثر المالي الخاص بالراتب ،بحسب نص المادة 10 بقولها: "في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بالرغم من الإعذارين توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره".

وعلى هذا الاساس تقوم الهيئة المستخدمة باصدار قرار العزل بموجب قرار فردي مبرر ومسبب وفق ما نصت عليه المادة 11" إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي بالرغم من الإعذارين تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غياب"<sup>1</sup>.

#### 4-تبليغ قرار العزل

يتعين على الادارة التي ينتمي اليها الموظف العمومي القيام باجراءات تبليغ قرار العزل إلى المعني في أجل لايتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه ويحفظ في ملفه الإداري.

#### 5-التظلم في قرار العزل

بامكان الموظف العمومي الذي اتخذ في حقه قرار بالعزل أن يتقدم بنظام لدى الجهة الادارية التي أصدرته وهو ما أكدته المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321 بقولها "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته وذلك في أجل شهرين ابتداء من تاريخ تبليغه"<sup>2</sup>.

وفي حالة تقديم الموظف تبرير مقبول فعلى الجهة الادارية مصدرة قرار العزل إعادة النظر في ذات القرار واحالته على اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة وهو ما أكدته المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321 بقولها " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد تقوم الإدارة بإلغاء قرار

المادتين 10-11 من المرسوم التنفيذي 17-321 ، المرجع السابق. 1

المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق. 2

العزل بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء املتصبة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما<sup>1</sup>.

### ثالثا: آثار العزل

#### 1- آثار العزل بالنسبة للموظف

- يعاقب الموظف بعقوبة خصم من الراتب نتيجة كل غياب غير مبرر بمعنى لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة غيابه.
- لا يسمح للموظف الذي فقد صفة الموظف كان محل عقوبة العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية المادة 185 من الامر 06-03.
- حرمان الموظف العمومي المعزول بسبب اهمال المنصب من جميع الضمانات المعترف بها للموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية .
- يفقد الموظف العمومي الذي تم عزله جميع حقوقه المرتبطة برتبته ولا يحق له التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.

#### 2- آثار العزل بالنسبة للهيئة المستخدمة

- تستفيد الهيئة المستخدمة من منصب عمل شاغر يدرج ضمن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و يمكن استغلاله في أحد انماط التوظيف الداخلي او الخارجي حسب الحالة .
- يبدأ سريان توقيف الراتب بالنسبة للإدارة من تاريخ قطع العلاقة الوظيفية مع تكفل مصلحة الميزانية بدفع المخلفات المتأخرة والمنح والتعويضات المستحقة.
- عدم قابلية الرجوع في قرار انهاء العلاقة الوظيفية بسبب العزل إلا في حالة تقديم مبرر مقبول خلال الاجل المحدد والمتمثل في أجل شهرين من تاريخ تبليغه بقرار العزل في هذه الحالة تقوم الادارة بإلغاء قرار العزل بعد التأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة واخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء إزاء السلك او الرتبة اللذين ينتمي إليهما<sup>2</sup>.

المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق. 1

المادة 14 المرسوم التنفيذي 17-321 ، المرجع السابق. 2.

## الفرع الثاني: التسريح

إن الموظف في نطاق عمله الوظيفي قد يتعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون والتي من بينها إنهاء خدماته الوظيفية عن طريق التسريح، حيث ان قانون الوظيفة العمومية يحكم حياة الوظيفة ابتداء من صدور قرار تعيين الموظف مروراً ببيان حقوقه وواجباته وانتهاء بالمجالات التي يترتب عليها انتهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة. وان تسريح الموظف العام من قبل الإدارة يأخذ منحنيين أحدهما تسريح تأديبي اساسه الخطأ التأديبي والأخر تسريح اداري اساسه حالات محددة نص عليها القانون.

### أولاً : التعريف الفقهي والتشريعي للتسريح

#### 1-المعني الفقهي للتسريح

في الفقه الجزائري هناك من عرف عقوبة التسريح بأنها اجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول او التمتع بالمنحة اذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل اموال عمومية، او خاصة، او اختلاس اموال متعلقة بالخدمة.

وقد دأب الفقه المصري على استعمال مصطلح الفصل للدلالة على انهاء الرابطة الوظيفية سواء كان هذا الانهاء ناتجاً عن اتخاذ الاجراءات التأديبية او غيره من صور انهاء الوظيفة .  
وعرف التسريح في الفقه الفرنسي بانه اجراء اداري ينهي وظيفة الموظف العمومي لاسباب غير تأديبية دون الحصول على التقاعد<sup>1</sup>.

#### 2-المعني التشريعي للتسريح

يأتي مصطلح التسريح بمعاني الإبعاد والإخلال وقد استقر في القانون الجزائري بعد ان تم نقله عن التشريع الفرنسي والمعبر عنه بمصطلح ( التسريح ) licenciement لانهاء الرابطة الوظيفية من قبل الهيئة المستخدمة، وقد جاء ذكر مصطلحي التسريح والعزل في القانون الاساسي العام للوظيفة العامة الجزائري لسنة

1 مرابط حديجة ، تسريح الموظف العام في وء الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر ،مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية، العدد 08 ، المجلد الاول سنة 2017 ،ص 251.

1966 الملغي حيث جاء في المادة 62 ان " انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن.... التسريح، العزل" <sup>1</sup>

هذا ولقد جاء ذكر عقوبي التسريح والعزل في الامر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العامة الجزائري النافذ بدون اي تعريف مدلولهما حيث نصت المادة 163 انه " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الاخطاء المرتكبة الى أربع درجات....الدرجة الرابعة: التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة،التسريح".<sup>2</sup>

من خلال ما سبق يتبين لنا بأن المشرع الجزائري جعل التسريح عقوبة تأديبية للموظف العام يترتب عليها انهاء علاقته بالوظيفة العامة في حين اعتبر العزل اجراء اداريا لانهاء العلاقة الوظيفية، ولم يرد بصددهما أي تعريف تشريعي.

### ثانيا : صور التسريح

#### 1-التسريح التأديبي :

يتمثل الاساس القانوني للتسريح التأديبي للموظف العام في الخطأ التأديبي المرتكب من قبل الموظف العام والذي يشكل الركيزة الاساسية لكافة اجراءات التأديب التي تتخذها السلطة الادارية ازاء الموظف آخذة في الاعتبار وقت فرض هذه العقوبة جسامة الخطأ المرتكب.

وفقا للمادة 160 من الامر رقم 03 / 06 التي نصت على انه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف اثناء أو بمناسبة تأدية مهامه مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>3</sup>

بالرجوع إلى الأمر 03-06 لاسيما المادة 163 والتي صنفت عقوبة التسريح ضمن العقوبات الدرجة الرابعة ضمن الاخطاء المهنية من الدرجة الرابعة،المنصوص عليها في المادة 181 على النحو التالي:

مرابط خديجة، المرجع السابق، ص1.252

المادة 163 من الامر 03-06، المرجع السابق. 2.

المادة 160 من الامر 03-06، المرجع السابق. 3.

- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق ادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الامر<sup>1</sup>.

## 2- التسريح الاداري للموظف العام لعدم الكفاءة المهنية

يعد التسريح الاداري الى جانب التسريح التأديبي، أحد شكلي التسريح الواردة في الامر 03-06 يتم عادة اللجوء اليه وفقا للسلطة التقديرية للإدارة لأسباب مختلفة تخص الموظف او شروط التوظيف، وإذا كان التسريح التأديبي يركز على الخطأ التأديبي الذي يقترفه الموظف العمومي فإن التسريح الاداري يتخذ شكلا غير تأديبي ولا علاقة له بالخطأ التأديبي.

ويعرف التسريح الاداري على أنه "قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد دون ان يكون الموظف قد ارتكب خطأ تأديبيا تستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه وبالتالي فان التسريح الاداري للموظفين العموميين يترتب لمن يثبتون عدم امكانية صلاحيتهم للوظيفة العامة لسبب او لآخر وهي سلطة مقررة للإدارة المختصة تمارسها عندما تقدر وتقتنع بذلك"<sup>2</sup>.

1- المادة 181 من الامر 03-06، المرجع السابق.

2-مرايط خديجة ، المرجع السابق ، ص253.

إن ادارة المرافق العامة بشكل فعال تتطلب كادرا اداريا يمتاز بالكفاءة المهنية يهتدي الى أنجع السبل والأساليب التي تتطلبها الوظيفة العامة، لذا فإن افتقار الموظف العام الدائم او المؤقت الى المهارات والكفاءات المهنية قد ينعكس سلبا على حسن سير المرفق العام؛ ذلك ان فعالية المرفق العام او تدهوره مرهونة بحالة الموظف وسلوكه الشخصي الى حد بعيدو عليه فإنه يقصد بعدم الكفاءة المهنية في هذا المقام عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة اليه قياما حسنا، قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة بحيث لا يعرقل سير المصلحة بهذا فإن هناك فرقا أساسيا بين عدم الكفاءة المهنية وحالة التأديب، حيث ان الاخير يتحقق نتيجة خطأ مهني في حين ان الاول لا يستوجب الخطأ من الموظف بل هي سلوك وحالة تبرهن عن مدى صلاحية الموظف من عدمه.

من استقراء نصوص قانون الوظيفة العمومي الجزائري النافذ يتبين انه نص على امكانية التسريح الاداري استنادا لسبب عدم الكفاءة المهنية ضد الموظف المتربص فقط دون الاشارة الى حالة الموظف الدائم حيث منح القانون سلطة تقديرية للإدارة بخصوص تسريح الموظف المتربص تسريحا اداريا لعدم الكفاءة المهنية فقد جاء في نص المادة 85 أنه " بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 اعلاه يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته،
- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.
- وإما تسريح المتربص دون اشعار مسبق او تعويض.<sup>1</sup>

الفرع الثالث : الاثار القانونية الناجمة عن التسريح.

أولا : الاثار القانونية

المادة 85 من الامر 03-06 ، المرجع السابق 1

- يبنى قرار التسريح التأديبي ضد الموظف العمومي على أساس الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العمومي، فهو من أشد العقوبات التأديبية جسامة فالمشرع صنفه ضمن الدرجة الرابعة بموجب المادة 163 من الامر 06-03 ولتحقق هذا الخطأ لابد من اجتماع جميع أركانه وهي الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي . ولم يرد أي تعريف للخطأ التأديبي في الامر رقم 06-03 ما يجعل الادارة تقوم بعملية تكييفه في نطاق المادة. 160 .
- التسريح يؤدي تنحية الموظف المخطئ من وظيفته ، وحرمانه من الالتحاق بأي وظيفة عمومية مستقبلا طبقا لنص المادة 185 من الامر 06-03 بقولها "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>1</sup>
- يعد التسريح الاداري إجراء تتخذه الادارة لإنهاء خدمات الموظف العام دون أن يكون قد إقترف خطأ تأديبيا، فهو يعتبر رخصة منحها القانون للإدارة تنهي بوساطته الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة خارج إجراءات التأديب.
- لا يمكن للإدارة في ظل الامر 03 / 06 ان تتخذ قرار تسريح الموظف الدائم تسريحا اداريا استنادا الى حالة عدم الكفاءة المهنية؛ ذلك لأنه لم يشر سوى الى حالة تسريح الموظف المتربص دون التطرق لحالة الموظف الدائم، بمعنى أن ترسيم الموظف يحصنه من التسريح الاداري المبني على سبب عدم الكفاءة المهنية<sup>2</sup>.
- التسريح سواء كان تأديبي او إداري يفقد الموظف جميع حقوقه المرتبطة بمساره المهني كالحق في الراتب ، الترقية ، العطل... الخ .

### ثانيا :التفرقة بين العزل والتسريح

1 المادة 185 من الأمر 06-03، المرجع السابق .

مرابط خديجة ، المرجع السابق ،ص 2602

التأديب بوجه عام هو وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام مخالفاً بذلك الواجبات المنصوص عليها قانوناً وهذا ما جاء به المشرع في نص المادة 160 من الأمر 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية<sup>1</sup>".

والتسريح كعقوبة تأديبية هو الإخراج النهائي من الخدمة وهو بذلك يشبه العزل الذي يؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، فهما جزاءان تأديبيان يؤديان إلى إنهاء صفة الموظف، كما أنه ينتج عنهما حرمان الموظف من التوظيف من جديد في أسلاك الوظيفة العمومية وهذا حسب المادة 185 التي تنص على أن "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>2</sup>"، ويختلف التسريح عن العزل في كون العزل يكون بسبب إهمال المنصب لمدة 15 يوماً من طرف الموظف وهذا طبقاً للمادة 184 من الأمر 03 / 06 وبالتالي فالخطأ المهني المسبب للعزل محصور في إهمال المنصب، أما التسريح فيه صورتان الأولى حالة تسريح المتربص بعد انتهاء فترة التربص وهذا طبقاً للمادة 85 من الأمر 03 / 06 حيث جاء فيها: "بعد انتهاء فترة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم.... :وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

أما الصورة الثانية فهي صورة العقوبة من الدرجة الرابعة التي تكون نتيجة أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة والمتمثلة طبقاً لنص المادة 163 من الأمر 03 / 06 في : الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

➤ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

المادة 160 من الامر 03-06 ، المرجع السابق.1

2 المادة 185 من الامر 03-06 ، المرجع السابق

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في الأمر 06-03 السالف الذكر.

كما أن قرار العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين دون المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء طبقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02-11-2017 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، والتي تنص على أنه "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار والقانونية الأساسية"<sup>1</sup>.

فالضمانات التأديبية والقانونية المكفولة للموظف في حالة التأديب، لاسيما حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة هي حق الدفاع وحق المثول أمام المجلس التأديبي قبل اتخاذ أي قرار تأديبي اتجاهه، وذلك طبقا لنص المادة 165 من الأمر 06-03، وهذا ما هو مكفول للموظف المعرض للتسريح بصفته عقوبة من الدرجة الرابعة تخضع للفقرة الثانية من هذه المادة التي جاء فيها " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما ابتداء من تاريخ إخطارها."

فإلزامية المرور على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة مطلوبة في حالة التسريح و أي قرار صادر بتسريح موظف دون مراعاة هذا الإجراء الشكلي يكون قابلا للطعن بل أكثر من ذلك يعتبر باطلا بطلانا مطلقا كونه لم يراعي حق الدفاع المكفول للموظف في حالة العقوبات المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة، عكس العزل الذي تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين دون مراعاة هذا الإجراء وهو ما أقرته المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 والتي تنص على أن "العزل..... إجراء إداري يتخذ

1 المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02-11-2017 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ج ر عدد 66

بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين....بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية"، وهو ما يجعلنا لا نعتبر العزل عقوبة من الدرجة الرابعة كما قد يرى البعض كون مسألة إبلاغ اللجنة المتساوية للأعضاء وانعقادها في شكل مجلس تأديبي مسألة جوهرية في هذه العقوبات، حيث جاء في نص المادة 166 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ. يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل"<sup>1</sup>.


هذا ونشير إلى أن بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الوظائف قد تشمل عقوبة العزل بصفقتها عقوبة تأديبية، كما هو الحال بالنسبة للقانون الأساسي للقضاة 12، حيث اعتبرت المادة 68 منه العزل من العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، وتسقط هذه العقوبة على القاضي حسب نص المادة 63 نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً من الأخطاء المنصوص عليها في المادة 62 من نفس القانون، أو بسبب تعرضه لعقوبة جنائية أو الحبس في جنحة عمدية.

المادة 166 من الامر 03-06 ، المرجع السابق .1

## خلاصة الفصل الثاني :

تناولنا في هذا الفصل من الدراسة الحالات الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة في المبحث الاول الإحالة على التقاعد باعتباره تصرف يؤدي الى انهاء خدمة الموظف العمومي بقوة القانون ببلوغه سنا معينة وتتم اما بصفة تلقائية من جانب الادارة ، او بناءا على طلب الموظف العمومي متى امضي في الخدمة مدة محددة وبلغ سنا معينة،بالاضافة الى وضعية الاستقالة والتي تعد من بين الأسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية و ما يترتب عليها من فقدان الموظف للصفة الوظيفية، ولذلك كان من الضروري تنظيم هذا الحق بنصوص قانونية من شأنها أن تضبط أحكامها بما يضمن حق الموظف في ترك الوظيفة بصفة نهائية من جهة ،و يضمن ديمومة سير المرفق العام بانتظام واطراد من جهة أخرى . كما تطرقنا في موضوع بحثنا الى حالة الوفاة التي تؤدي حتما الى نهاية الخدمة وانقطاع العلاقة الوظيفية بشكل نهائي.

وفي المبحث الثاني تناولنا الحالات الغير الطبيعية لإنقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة على غرار النهاية الوظيفية بسبب اهمال المنصب فقدان الجنسية والحقوق المدنية وحالة العزل والتسريح فالموظف في مهامه اليومية معرض للخروج عن مسار الاهداف والاولويات التي حددت له من قبل الادارة بشكل خطير ما يجعله محلا للمسائلة القانونية وإنزال عقوبة التسريح التأديبي ضده حيث أن التسريح التأديبي يقوم على اساس الخطأ التأديبي، وقد يواجه عقوبة التسريح الاداري في حال توافرت ضده إحدى الحالات المنصوص عليها في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .



# الخاتمة

بناءً على ما سبق بيانه، يمكن القول بأن التشريع الجزائري وعلى غرار مختلف التشريعات المقارنة، قد خص موضوع نهاية العلاقة الوظيفية للموظف بقواعد قانونية تنظيمية، خاصة في شقها الموضوعي والاجرائى في ظل القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المنظم بموجب الأمر 06-03 والتنظيم المعمول به قانوناً على غرار المرسوم التنفيذي 17-321 المتعلق بالوضعيات الاساسية للموظف العمومي، أين توخى من خلالها الحماية والحفاظة على حقوق الموظف من جهة والحفاظ على استمرارية المرفق العمومي وتقديم الخدمة العمومية في أحسن وجه من جهة أخرى .

فتطرقنا في دراستنا إلى حالات انهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة والدائمة وكذلك في الحالات الدائمة العادية والغير العادية وهو الهدف الذي نسعى من خلال موضوع بحثنا للتعرف عليه.

فالفكرة الأساسية تتمحور حول الانهاء المؤقت للعلاقة الوظيفية ويتلخص ذلك في الانتداب الإحالة على الاستيداع العطلة المرضية طويلة المدى و الخدمة الوطنية ، كما قد يكون الإنهاء الدائم للعلاقة الوظيفية قد يكون إنهاء دائم عادي، ويتمثل في الإحالة على التقاعد و الاستقالة بناء على إرادة الموظف، وقد يكون استثنائي وبناء على إرادة السلطة الإدارية سواء يتعلق الأمر بالطريق التأديبي كالتسريح أو طريق إداري كما هو الحال بالنسبة لإجراء العزل أو فقدان الحقوق المدنية والجنسية الجزائرية والتجرد منها كما قد تكون إنهاء خدمة الموظف بالوفاة بإعتبارها حالة طبيعية.

فمن خلال دراستنا التحليلية لكل حالة توصلنا الى النتائج التالية :

- حرص المشرع من خلال قانون الوظيفة العمومية والمراسيم التنظيمية المكتملة له لإقامة توازن بين مصلحة الموظف ومصلحة السلطة الإدارية ( سلطة التعيين) وضمان حسن سير المرفق بانتظام حيث ربط المشرع إنهاء خدمة الموظف العام وفك الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة بقرار يصدر عن السلطة الإدارية حتى ولو كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون.
- حرص المشرع على ضبط نظام سير المرفق العام بانتظام وإضطراد الذي تساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية ومناصبهم العليا .

- يشكل قانون الوظيفة العمومية الركيزة الأساسية في تحديد طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العمومي بإدارته من خلال تنظيمه المحكم لهذه العلاقة والاجراءات الكفيلة بحمايتها.
- إعتد المشرع الجزائري في تنظيمه للعلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة على العلاقة القانونية الأساسية، حيث أخذ القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالكثير من مقومات ومبادئ وأساليب فاعلية الإدارة العمومية، وذلك عن طريق تنظيمه أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب وهي فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية الإحالة على والتقاعد الوفاة .
- الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية بسبب العزل أو التسريح التأديبي يفقد حقه في التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية، فالامر يتطلب إعادة مراعاة حماية لحق دستوري معترف به للمواطن وهو الحق في تولي الوظائف العمومية.

#### المقترحات

- إعادة النظر في نص المادة 185 من المر 06-03 بالسماح للموظف بالتوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.
- تمكين الموظفين من الحصول على جميع حقوقهم المرتبطة بمسارهم المهني في حالة الانتداب والاستيداع.
- إلزامية الموظف بعد قطع علاقته بالإدارة المحافظة على سر المهنة.
- يجب إعادة النظر فيما يخص عقوبة التسريح أو عزل الموظف العمومي باعتبارهما عقوبة سالبة لحقوق الانسان ومضرة بحق الموظف العام.

## المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

### 1- الأوامر:

➤ الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08-06-1966 المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية ، عدد 49.

➤ الامر رقم 96-18 المؤرخ في 06-06-1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد جريدة رسمية ، العدد 42 المؤرخ في 07-06-1996.

➤ الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

### 2- القوانين:

➤ القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد والمتمم جريدة رسمية العدد 28 الصادرة بتاريخ 05/07/1983.

➤ القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية ، عدد 04 ، المؤرخة في 27 جانفي 1988 ، المعدل والمتمم .

➤ القانون رقم 14-01 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، جريدة رسمية ، العدد 48 ، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.

➤ القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 78 ، الصادرة بتاريخ 31/12/2016.

### 3- المراسيم:

➤ المرسوم الرئاسي رقم 02-442 المؤرخ في 03-12-2020، جريدة رسمية ، عدد، 82، الصادرة في 20-12-2020 المتضمن تعديل الدستور.

➤ المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب والدولة، المؤرخ في 13-10-1983 ، الجريدة الرسمية، العدد 46.

- المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- المرسوم التنفيذي رقم 317/98 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية .
- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، جريدة رسمية ، عدد 66.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر سنة 2020 والمتعلق بالوضعيات القانونية للموظف.
- القرار المشترك المؤرخ في 24 أوت 2023 الذي يحدد كيفيات تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء الى ما بعد المدة القانونية للخدمة الوطنية وإعادة الاستدعاء في اطار التبعية، جريدة رسمية ،عدد 15.
- البرقية رقم 2673 المؤرخة في 18-03-2009 ، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.
- البرقية رقم 412 المؤرخة في 16-01-2011، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

#### ثانيا: الكتب

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1998
- بلورنة أحسن الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دارهومة،الجزائر، 2019،
- بوخافة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة اقرأ،الجزائر، 2013
- خالد خليل الظاهر، القانون الإداري-دراسة مقارنة- دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان-الأردن، 1998.
- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوم، الجزائر، 2003

- رشيد جباري، دليل الموظف و الوظيفة العمومية "دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي"، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010 .
- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الطبعة الاولى، الجزائر، 2011
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2006
- محمد علي الخلايلة ، القانون الاداري الوظيفية العامة والعقود الإدارية، و الاموال العامة، ج، 2. ط. الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2015.
- محي الدين القيسي، القانون الاداري العام ط 01 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان، سنة 2007.
- موسى بودهان، قانون التوظيف العمومي. النظام القانوني للتوظيف العمومية في الجزائر، ط الأولى
- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة لمنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2009 .
- هاشمي خريفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010 .

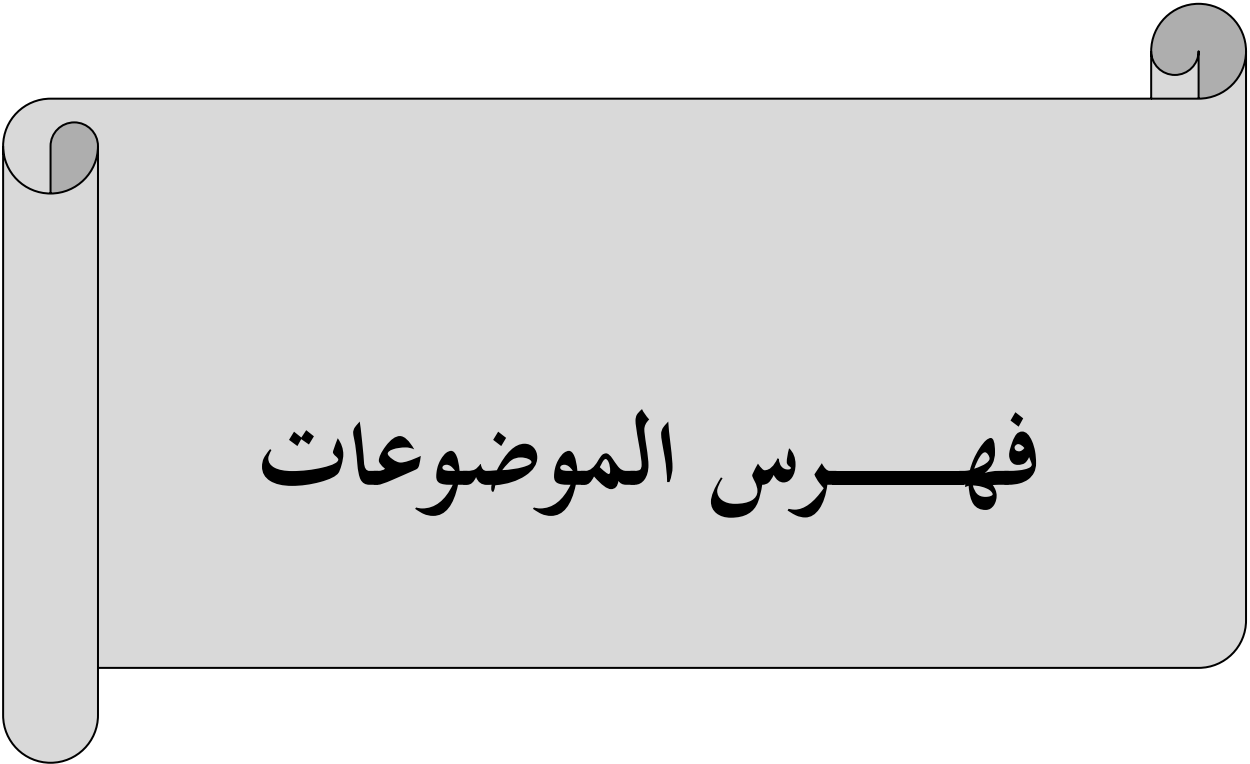
### ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية

- 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

رابعاً: المقالات العلمية .

- بلعجوز وسام، قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة ، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ،المجلد08 العدد 01 ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ،سنة 2024
- بن مزوزية عبد القادر- الاستداع الوضعية القانونية الأساسية من الأمر 06-03 منشورات ملتقى الموظف الجزائري .
- سوداني نور الدين ،الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام ،دراسة تحليلية في ظل الامر 03-06 والقانون 22-22،مجلة الحقوق والعلوم السياسية ،المجلد 16 العدد 01 سنة 2023 .
- عبد الهادي بن زيطة ،وضعية خارج الاطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية ،المجلد 15 العدد 2 2020
- عوماري فاطمة الزهراء، بن ويطة عبد الهادي ، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الفكر للدراسات القانونية والسياسية ،المجلد 4 ، العدد 1 سنة 2021
- قروف جمال وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الامر 03-06المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية - المجلد 06 ،العدد 02، 2021.
- قروف جمال، الانهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب،مجلة الفكر القانوني و السياسي ،المجلد 06 العدد 01 ، 2022 .
- لعلاونة سليمان،النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ،جامعة الجلفة العدد الاول ،سنة 2023 .
- مازة عبلة ،دور الطبيب المعالج في منح العطلة المرضية ، مجلة قانون العمل والتشغيل ،المجلد 05 ،العدد 01 2020 .
- محمد مقروف ، وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية في التشريع الجزائري المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد 06 العدد 02 سنة 2022.

- مرابط خديجة ، تسريح الموظف العام في الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر ،مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية، العدد 08 ، المجلد الاول سنة 2017 .
- مقيمي ريمة ،النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفا تر السياسة والقانون ،المجلد 13 العدد 01،سنة 2021.



# فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الشكر
الإهداء
المقدمة.....9
الفصل الأول: توقيف العلاقة الوظيفية للموظف بصفة مؤقتة ..... 13
المبحث الأول :حالات توقيف الرابطة الوظيفية بطلب من الموظف.....13
المطلب الاول : الانتداب.....13
الفرع الأول :تعريف الانتداب وصوره..... 14
الفرع الثاني :شروط وإجراءات الاحالة على الانتداب.....18
الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة على الانتداب..... 21
المطلب الثاني: الاستيداع..... 24
الفرع الأول: تعريف الاستيداع.....25
الفرع الثاني : شروط وأنواع الاحالة على الاستيداع.....26
الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة على الاستيداع.....29
المطلب الثالث :وضعية خارج الاطار ..... 31
الفرع الاول :تعريف وضعية خارج الاطار.....31
الفرع الثاني :شروط وإجراءات الاحالة على وضعية خارج الاطار ومدتها..... 32
الفرع الثالث : الآثار القانونية المترتبة على وضعية خارج الاطار.....34
المطلب الرابع : حالة وضعية تحت التصرف ..... 37
الفرع الاول : تعريف وضعية تحت التصرف.....37
الفرع الثاني :الشروط والاجراءات ..... 38
الفرع الثالث : الآثار القانونية المترتبة على وضعية تحت التصرف.....38
المطلب الخامس :الاحالة على العطلة لانشاء مؤسسة ..... 39

39	الفرع الاول :مفهوم الاحالة على العطلة لانشاء مؤسسة.....
40	الفرع الثاني :الشروط الاستفادة من الاحالة على العطلة لانشاء مؤسسة.....
40	الفرع الثالث :الاثار القانونية المترتبة عن الاحالة على العطلة لانشاء مؤسسة.....
40	المبحث الثاني: حالات توقيف الرابطة الوظيفية بقوة القانون.....
41	المطلب الاول:توقيف العلاقة الوظيفية بسبب الاحالة على العطل المرضية طويلة المدى .....
41	الفرع الاول: تعريف الاحالة على العطل المرضية طويلة المدى.....
43	الفرع الثاني شروط الاحالة على العطل المرضية طويلة المدى.....
44	الفرع الثالث :الاثار القانونية المترتبة على الاحالة العطل المرضية طويلة المدى.....
45	المطلب الثاني: توقيف العلاقة الوظيفية بسبب الاحالة على الخدمة الوطنية .....
46	الفرع الاول :تعريف الاحالة على الخدمة الوطنية .....
47	الفرع الثاني: حالة انتهاء الخدمة الوطنية.....
48	الفرع الثالث : الاثار القانونية المترتبة على الاحالة على الخدمة الوطنية .....
49	المطلب الثالث : الغيابات القانونية وأيام الراحة.....
49	الفرع الاول: مفهوم الغيابات القانونية وأيام الراحة.....
50	الفرع الثاني: حالات الغيابات القانونية وأيام الراحة.....
51	الفرع الثالث: حالات الغيابات القانونية ذات الطابع العلمي والمهني.....
52	خلاصة الفصل الاول.....
55	الفصل الثاني: توقيف العلاقة الوظيفية للموظف بصفة دائمة .....
55	المبحث الأول: الحالات الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة.....
55	المطلب الاول : الاحالة على التقاعد.....
56	الفرع الاول : تعريف الاحالة على التقاعد .....
58	الفرع الثاني : الشروط القانونية للإحالة على التقاعد وصوره .....
65	الفرع الثالث : الاثار القانونية للإحالة على التقاعد .....
66	المطلب الثاني: الاستقالة.....
66	الفرع الاول : تعريف الاستقالة .....
68	الفرع الثاني :شروط وإجراءات الاستقالة.....

71	الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة عنها
73	المطلب الثالث : الوفاة
74	الفرع الأول: تعريف الوفاة
76	الفرع الثاني: حالات الوفاة
77	الفرع الثالث : آثار الوفاة
80	المبحث الثاني: الحالات الغير الطبيعية لانقضاء الرابطة الوظيفية الدائمة
80	المطلب الاول: نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب وفقدان الجنسية والحقوق المدنية
80	الفرع الاول: نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب
82	الفرع الثاني: النهاية بسبب الحقوق المدنية
84	الفرع الثالث: النهاية بسبب الجنسية.
86	المطلب الثاني العزل والتسريح
86	الفرع الاول : العزل
92	الفرع الثاني: التسريح
96	الفرع الثالث : الآثار القانونية الناجمة عن التسريح.
100	خلاصة الفصل الثاني
103	الخاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق
	الملخص

# الملاحق

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
الديوان الوطني للخدمات الجامعية  
مديرية الخدمات الجامعية - الطارف  
الرقم: 2018/28

2018 جوان 01  
الوزير آقوب صالح  
حرر في: 2018 جوان 06  
673  
06 جوان 2018

مقرر الإحالة على عطلة مرضية طويلة المدى  
الطيب سبيح

- لن السيد مدير الخدمات الجامعية الطارف.
- بمقتضى القانون رقم 11/83 المؤرخ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، المعدل في والمتم.
  - بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جادى الثانية عام 1427 الموافق ل 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
  - بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتم.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري لموظفي و احوال الإدارة المركزية بالولايات والمدن والمؤسسات ذات الطابع الإداري .
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 / 84 المؤرخ في 22/03/1995 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية بالمعند، والمتم بالمرسوم التنفيذي رقم 312/03 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، لاسيما المادة 16 منه.
  - بناما على المقرر رقم 462 المؤرخ في 20/05/2013 المتضمن ترقية وترسم السيد [REDACTED] في رتبة عامل محني من الصف الأول، ابتداء من 2013/04/29.
  - وبناما على مستخرج القرار رقم 764 المؤرخ في 03/11/2016 المتضمن ترقية المعني الي الدرجة 04 الرقم الاستدلالي (58+288) الصف 05 ابتداء من 2016/07/01.
  - وبناما على تليغ قرار باعتراف حالة العجز المؤرخة في 2018/05/027 مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الإجتماعي المقدر ب 80 % التي تثبت احالة المعني على عطلة مرضية طويلة المدى لمدة 12 شهرا ، لفترة الممتدة بين 2018/03/18 و 2019/03/17.

- باقتراح من السيد رئيس قسم الموارد البشرية .

يقرر

المادة الأولى: بحال السيد [REDACTED] رتبة عامل محني من الصف الأول على عطلة مرضية طويلة المدى لمدة 12 شهرا ابتداء من 2018/03/18 الى 2019/03/17.

المادة 02: يكلف السيد رئيس قسم الموارد البشرية بتنفيذ هذا المقرر.

مديرية الخدمات  
الجامعية الطارف  
من المدير العام للديوان الوطني  
والتعليم العالي والبحث العلمي

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
الديوان الوطني للخدمات الجامعية  
مديرية الخدمات الجامعية - الطارف  
الرقم: 2022/021

### مقرر استقالة

إن السيد مدير الخدمات الجامعية الطارف.

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15/07/2006 المتضمن مساعد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
  - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم.
  - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 01 رمضان 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات و المؤسسات ذات الطابع الإداري .
  - و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 / 84 المؤرخ في 22/03/1995 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية ، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 312/03 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 393/09 المؤرخ في 24 نوفمبر 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتقنين لأسلاك الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية ،
  - و بناء على المقرر رقم 38 المؤرخ في 30/12/2021 المتضمن ترقية وترسيم السيدة: [REDACTED] في رتبة طبيب عام رئيسي في الصحة العمومية ابتداء من 2021/12/12.
  - و بناء على طلب الاستقالة المقدمة من طرف المعنية بتاريخ 2022/02/14.
  - و بناء على موافقة السلطة السلمية.
- باقتراح من السيد رئيس قسم الموارد البشرية .

### يقرر

- المادة الأولى: تقبل الاستقالة المقدمة من طرف السيدة: [REDACTED] ابتداء 2022/02/14.
- المادة 02: يكلف السيد رئيس قسم الموارد البشرية بتنفيذ هذا المقرر.

الطارف، في 20 فبراير 2022

مديرية الخدمات الجامعية الطارف  
السيد [REDACTED]  
مدير الخدمات الجامعية الطارف  
الديوان الوطني للخدمات الجامعية و التسيير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
الديوان الوطني للخدمات الجامعية  
مديرية الخدمات الجامعية - الطارف -  
رقم 167/م.خ.ج.ط/2013.



المراقب المالي  
مقرر انتداب لدى المجلس الشعبي الولائي

إمضاء: محمد بن وارث

إن المدير العام للديوان الوطني للخدمات الجامعية.

بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.  
بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

بمقتضى القرار الوزاري المشترك رقم 109 المؤرخ في 2004/12/22 المتضمن انشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الاقامات التابعة لها ومشتملاتها .

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 2008/01/19 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية

بمقتضى القرار رقم 168 المؤرخ في 2006/11/12 المتضمن ترسيم السيد تريدي طارق في رتبة مساعد اداري رئيسي.

بناءا على القرار مؤرخ في 2012/12/24 المتضمن وضع السيد [REDACTED] رئيس المجلس الشعبي الولائي لولاية الطارف في حالة ديمومة

بإقتراح من السيد مدير الخدمات الجامعية.

بقرار

المادة الأولى: ينتدب السيد [REDACTED] لمدة خمس سنوات لدى المجلس الشعبي الولائي ابتداء من 2012/12/08 لشغل

مهام رئيس المجلس الشعبي الولائي

المادة الثانية: يكلف مدير الخدمات الجامعية بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر.

في: .....

محمد بن وارث  
المدير العام للخدمات الجامعية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الديوان الوطني للخدمات الجامعية

مديرية الخدمات الجامعية - الطارف -

الرقم: 05/.../2024

## مقرر انتداب لدى مؤسسة عمومية

المراقب العدلي المالي المساعد  
لخضراري محمد بسين



- إن مدير الخدمات الجامعية - الطارف..

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المتمم.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23 - 54 المؤرخ في 23 جمادى الثانية 1444 الموافق 16 جانفي 2023 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الاداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 84 المؤرخ في 22 مارس 1995 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية، وتنظيمه وعمله المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03 - 312 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003.

-- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 04/08/2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية المعدل و المتمم.

- وبناءا على المقرر رقم 4187 المؤرخ في 2014/12/31 المتضمن ترقية وترسيم السيد [REDACTED] في رتبة متصرف رئيسي ابتداءا من 2014/12/23.

- وبناءا على المقرر رقم 03 المؤرخ في 2024/03/24 المتضمن المقرر الجماعي المتعلق بإعادة ترتيب الموظفين المتضمن ترتيب السيد [REDACTED] رتبة متصرف رئيسي الصنف 14 الدرجة 07 الرقم الاستدلالي (287+821) ابتداءا من 2024/01/01.

- وبناءا على المقرر رقم 183 المؤرخ في 2024/01/30 المتضمن تعيين السيد [REDACTED] في المنصب العالي مديرا للإقامة الجامعية امحمد يوسف - بمديرية الخدمات الجامعية الجزائر وسط.

- باقتراح من السيد رئيس قسم الموارد البشرية.

يقرر

المادة الأولى: ينتدب السيد [REDACTED] لدى مديرية الخدمات الجامعية الجزائر وسط لشغل المنصب العالي

مديرا بالإقامة الجامعية امحمد يوسف ابتداءا من 2024/01/30 .

المادة 02: يكلف السيد رئيس قسم الموارد البشرية بتنفيذ هذا المقرر.

حرر بالطارف... في 28 MARS 2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
الدewan الوطني للخدمات الجامعية  
مديرية الخدمات الجامعية - الطارف -  
الرقم 2021/009.



مقرر احالة على التقاعد

- ان السيد مدير الخدمات الجامعية - الطارف..
- بمقتضى القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد بالمعدل والمتمم
  - بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
  - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بمسئلة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 84 المؤرخ في 22 مارس 1995 المتضمن إنشاء الدewan الوطني للخدمات الجامعية ، وتنظيمه وعمله المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03 - 312 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي لخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.
  - وبناءا على القرار رقم 4002 المؤرخ في 02/07/2008 المتضمن ادماج واعادة ترتيب السيد [REDACTED] في رتبة عامل محني ص 2 ابتداء من 01/01/2008.
  - وبناءا على المقرر رقم 91 المؤرخ في 24/12/2017 المتضمن ترقية وترسيم السيد [REDACTED] عن طريق الإمتحان المهني في رتبة عامل محني خارج الصنف ابتداء من 26/11/2017.
  - وبناءا على مقرر الترقية في الدرجة رقم 380 المؤرخ في 23/07/2020.
  - وبناءا على تأشيرة الصندوق الوطني للتقاعد تحت رقم 51919810 والمؤرخة 06/05/2021.
- باقتراح من السيد رئيس قسم الموارد البشرية .

يقـر

المادة الأولى: يحال السيد [REDACTED] على التقاعد ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ تبليغه بقرار الإستفادة من معاش التقاعد.  
المادة 02: يكلف السيد رئيس قسم الموارد البشرية بتنفيذ هذا المقرر.

حرب... في 2021...  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
مديرية الخدمات الجامعية  
الدewan الوطني للخدمات



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
الديوان الوطني للخدمات الجامعية  
مديرية الخدمات الجامعية - الطارف -  
الرقم 8520/09/11/2013

قرار الإحالة على الاستداع من أجل تربية طفل  
يقل عمره عن 5 سنوات

**بن عريوة عبد المجيد**

- إن المدير العام للديوان الوطني للخدمات الجامعية.
- بمقتضى الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، لا سيما المادة 146 منه .
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/90 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري لزاء موظفي الإدارات المركزية و الولايات و البلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 84/95 المؤرخ في 22/03/1995 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية وتنظيمه وعمله المعدل والمتمم .
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22/12/2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي 04/08 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية .
- وبناء على القرار رقم 477 المؤرخ في 03/06/2010 المتضمن تعيين المعنية في رتبة متصرف ابتداء من 10/05/2010 .
- و بناء على القرار رقم 1036 المؤرخ في 20/06/2011 المتضمن ترسيم المعنية في رتبة متصرف ابتداء من 09/05/2011 .
- و بناء على مستخرج المقرر رقم 659 المؤرخ في 03/11/2013 المتضمن ترقية المعنية إلى الدرجة 01 الرقم الاستدلالي 27 للصف 12 ابتداء من 10/05/2013 .
- و بناء على طلب الأحالة على الاستداع المقدم من طرف المعنية بالأمر بتاريخ 19/11/2013 .
- و بناء على الوثائق الثبوتية ذات الصلة بسبب الإحالة على الاستداع، المقدمة من طرف المعنية .
- و باقتراح من السيد مدير الخدمات الجامعية الطارف

بقر

المادة الأولى: تحال السيدة [REDACTED] على الاستداع من أجل تربية طفل يقل عمره عن خمسة سنوات لفترة سنة كاملة ابتداء من 2013/11/19 .

المادة الثانية: يكلف كل من إختصاصه بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر الذي سينشر في الجريدة الرسمية .

هذا الوزير وبمفوض منه  
حرره: [REDACTED]  
[REDACTED]



## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

الديوان الوطني للخدمات الجامعية

مديرية الخدمات الجامعية - الطارف -

الرقم 024/2024.



المراقب المالي المساعد  
لخضاري محمد الأمين

### مقرر شطب بسبب الوفاة

- ان السيد مدير الخدمات الجامعية - الطارف.
- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15/07/2006 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية المتمم.
  - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23 - 54 المؤرخ في 23 جمادى الثانية 1444 الموافق 16 جانفي 2023 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .
  - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الاداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.
  - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 84 المؤرخ في 22 مارس 1995 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية، وتنظيمه وعمله المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03 - 312 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003.
  - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي لخاص بالعمال المهنيين وسائقي المسارات والحجاب.
  - وبناء على المقرر رقم 3614 المؤرخ في 28/12/2014 المتضمن ترقيته وترسيم السيد [REDACTED] عن طريق الإمتحان المهني في رتبة عامل مهني خارج الصنف ابتداء من 20/10/2014.
  - وبناء على مستخرج شهادة الوفاة رقم 16 المؤرخ في 25/01/2024.
  - وباقتراح من السيد رئيس قسم الموارد البشرية .

### يقرر

المادة الأولى: يشطب السيد [REDACTED] من رتبة عامل مهني خارج الصنف ابتداء من 15/01/2024.

المادة 02: يكلف السيد رئيس قسم الموارد البشرية بتنفيذ هذا المقرر.

حرب الطارف في 179 MARS 2024



# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

الرقم :...../2024

حرر في.....

## مقرر الاحالة على وضعية الخدمة الوطنية

إن السيد مدير المؤسسة أو الإدارة العمومية

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، المعدل والمتمم.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري لموظفي وأعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات و المؤسسات ذات الطابع الإداري .

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية ،

- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2004/12/22 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشمولاتها.

-- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين الخاص بالموظفين المنتهين

- وبناء على المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن تعيين السيد ..... في رتبة ..... إبتداء من .....

- وبناء على المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن ترسيم المعنية في رتبة ..... إبتداء من .....

- وبناء على المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن ترقية المعنية إلى الدرجة ..... الرقم الإستدلالي(.....+.....) للصفف ..... إبتداء من .....

- وبناء على الامر بالالتحاق بالخدمة الوطنية رقم ..... المؤرخ في .....

- بإقتراح من السيد .....

### بقر

المادة الأولى: يحال السيد :..... على وضعية الخدمة الوطنية ابتداء من .....

المادة 02: يكلف السيد ..... بتنفيذ هذا المقرر.

## الملخص:

تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع في البحث عن حالات نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري بصفة دائمة وتلك التي تنتهي بصفة مؤقتة ، وذلك من خلال التعرف على مختلف أنواعها والإجراءات القانونية المتبعة فيها والآثار القانونية المترتبة عنها فاذا كان الموظفين العموميين هم أداة الدولة لتسيير مراقفها بانتظام واطراد فهم يعملون باسمها ولحسابها. فإن من مهام الدولة تنظيم وضبط الحياة المهنية للموظف ابتداء من مرحلة توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة المهنية بعدة طرق حددها القانون والتنظيم المعمول به .

ولعل ما يهمنا في هذا البحث هو دراسة أسباب إنهاء الخدمة وما يترتب عنها من اثار سواء في حق الموظف ذاته او بالنسبة للهيئة المستخدمة وهو ما عالجته الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ،و المتمثلة في الحالات التالية فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها - فقدان الحقوق المدنية - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية- العزل - التسريح- الإحالة على التقاعد- الوفاة-الاستيادع - الانتداب -الإحالة على الخدمة الوطنية ويتقرر الإنهاء التام بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي، العلاقة الوظيفية الدائمة ، العلاقة الوظيفية المؤقتة ،الوظيفة العمومية .

### **Résumé :**

Cette étude vise à rechercher les cas où la relation de travail dans la législation algérienne prend fin définitivement et ceux qui prennent fin temporairement, en identifiant ses différents types et significations, les procédures juridiques qui y sont suivies et les effets juridiques qui en découlent si les agents publics appartiennent à l'État. outil permettant de faire fonctionner ses installations de manière régulière et régulière, ils travaillent alors en son nom et pour son compte. L'une des tâches de l'État est d'organiser et de contrôler la vie professionnelle du salarié, depuis le stade de son emploi jusqu'à la fin de cette vie professionnelle, de plusieurs manières déterminées par la loi et la réglementation applicables. Peut-être ce qui nous intéresse dans cette recherche est-il. étude des motifs de cessation de service et des conséquences qui en découlent, que ce soit pour le salarié lui-même ou pour l'Autorité. C'est ce qui a été traité dans l'ordonnance 06-03 du 15 juillet 2006 portant loi organique de l'emploi public, qui est représentée. dans les cas suivants : perte ou déchéance de la nationalité algérienne - perte des droits civiques - démission légalement acceptée, licenciement - licenciement - orientation vers la retraite - décès et placement - Détachement : L'orientation vers le service national et la cessation définitive d'emploi seront décidées en les mêmes formes.

**Les mots clés :** Employé public - relation de travail permanent relation de travail temporaire.fonction public.