



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البغليالي بونعامة خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: قانون الادارة وتسيير الجماعات المحلية

بإشراف الدكتور:

د/ رجال سمير

إعداد الطالب(ة):

- مختار رحمانى سعاد
- علي عبد الحليم

لجنة المناقشة:

- أ. بودريالة الياس.....رئيساً
- أ. رجال سمير.....مشرفاً ومقرراً
- أ. خنوسي كريمة.....ممتحنة

السنة الجامعية: 2020/2019

كلمة الشكر

في البداية نشكر المولى عز وجل اولاً و آخراً فهو سبحانه الموفق و له الشكر كله واليه يرجع الامر كله و مصداقاً لحديث رسول الله صلى الله عليه وسلم في مثل هذه اللحظات " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " و يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات تتبعثر الاحرف و عبثاً أن يحاول تجميعها في سطور سطوراً كثيرة تمر في الخيال و لا يبقى لنا في نهاية المطاف الا قليلاً من الذكريات وصور تجمعنا برفاق كانوا الى جانبنا فواجب علينا شكرهم ووداعهم و نحن نخطو خطوتنا الأولى في غمار الحياة ونخص بالجزيل الشكر و العرفان الى كل من أشعل شمعة في دروب علمنا و الى كل من وقف على المنابر العلم و اعطى من حصيلة فكره لينير دربنا و الى الاساتذة الكرام في كلية العلوم الحقوق و العلوم السياسية خاصة الاساتذة المتخصصين في قانون الأعمال بالشكر الجزيل الى الدكتور رحال سمير الذي تفضل بإشراف على البحث فجزاه الله عنا كل خير فله منا كل التقدير و الاحترام

الاهداء

يشرفني أن أهدي عملي هذا إلى:

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما.

إلى إخوتي وأخواتي كل باسمه.

إلى بنات أختي كل باسمها.

إلى كل من وقف بجانبني وساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

عبد الحليم

الاهداء

إلى نبع الحنان التي دعائها كان ولايزال سر
نجاحي بتوفيق من الله " أمي الحبيبة " وإلى الأب العزيز.

إلى أخوي

إلى أختي الغالية زكية

إلى الكتكتين و داد وأيمن ووالدتهما

إلى الذين صبروا علي وتحملوني أثناء دراستي

وكانوا عوناً وسنداً ولو بالكلمة الطيبة والابتسامة

إلى زملائي في الدراسة

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

سعاد

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

ص: صفحة

ص: من الصفحة إلى الصفحة

د ت ن: دون تاريخ النشر

ط: طبعة

د ط: دون طبعة

م: المادة

ج ر: الجريدة الرسمية

قائمة

المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ح	الملخص
د	قائمة المحتويات
2	المقدمة العامة
الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لوضعية الإحالة على الاستيداع	
8	المبحث الأول: مفهوم الإحالة على الاستيداع
8	المطلب الأول: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع
8	الفرع الأول: التعريف اللغوي للاستيداع
11	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للاستيداع
14	المطلب الثاني: التطور التاريخي لتنظيم الإحالة على الاستيداع
15	الفرع الأول: في ظل قوانين الفترة الاستعمارية
18	الفرع الثاني: في ظل قوانين ما بعد الاستقلال
21	المبحث الثاني : أنواع الإحالة على الاستيداع وتميزها عن باقي الوضعيات
21	المطلب الأول : أنواع الإحالة على الاستيداع
21	الفرع الأول: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون
22	الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع الارادي
23	المطلب الثاني: التفريق بين وضعية الإحالة على الاستيداع ووضعيات الموقفة عن العمل
23	الفرع الأول: التمييز بين الإحالة على الاستيداع والانتداب
24	الفرع الثاني: التمييز بين الإحالة على الاستيداع والعطل المرضية طويلة المدى

27	الفصل الثاني: الاطار القانوني والاجرائي لوضعية الإحالة على الاستيداع
28	المبحث الأول : الطبيعة الاجبارية والجوازية لوضعية الإحالة على الاستيداع
28	المطلب الأول: الطبيعة الاجبارية لوضعية الإحالة على الاستيداع
28	الفرع الأول: الصيغة الاجبارية لوضعية الإحالة على الاستيداع
29	الفرع الثاني: الحالات الحصرية الاجبارية للإحالة على الاستيداع
31	المطلب الثاني : الطبيعة الجوازية لوضعية الإحالة على الاستيداع
32	الفرع الأول: الصيغة الجوازية لوضعية الإحالة على الاستيداع
32	الفرع الثاني: الحالات الجوازية لوضعية الإحالة على الاستيداع
33	المبحث الثاني: القيود الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع ومدة انقضائها
34	المطلب الأول: القيود الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع
35	الفرع الأول: القيود الواردة على الموظف
42	الفرع الثاني: القيود الواردة على الادارة
52	المطلب الثاني: المدة القانونية للإحالة على الاستيداع
52	الفرع الأول: المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع
57	الفرع الثاني: آثار انتهاء المدة لإحالة على الاستيداع
65	الخاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملاحق

مقدمة

تحتل الإدارة العامة في الدولة المعاصرة مكانة مهمة جدا ذات مجال واسع قدر اتساع الوظائف التي يجب على الدولة القيام بها ، وترجع أهمية دور الدولة إلى الأسباب والعناصر الأساسية والتي من بينها ازدياد مهام الدولة بصفة شاملة ومستمرة وكذلك الدور الأساسي الذي تلعبه الوظيفة الإدارية بالإضافة إلى طبيعة الوظيفة العمومية وخصوصيتها¹ ، هذا ما يجعلنا نتحدث عن أهمية الوظيفة الإدارية في عالمنا المعاصر، إذ نجدها تحتل مكانة مهمة وتعتبر عن مظهر سيادي من مظاهر الدولة المعاصرة ، فالى جانب اضطلاع الدولة بدورها السياسي والإداري من خلال مؤسساتها فهي مطالبة بالتحكم في مواردها البشرية وعصرنتها وتسخيرها في خدمة التنمية².

إن الدولة وبشكل عام تتقد وتدبر سياستها وسلطتها الإدارية ومرافقها العامة عن طريق موظفين عموميين يخضعون لنظام قانوني خاص بهم يحدد مراكزهم القانونية ويرتب شؤونهم الوظيفية، وهو نفس الأمر في أغلب دول العالم، وتختلف هذه الطائفة عن الموظفين العموميين بصفاتهم عمال دولة وعمال سلطات إدارية اختلافا كبيرا عن عمال القطاع الخاص أو المشاريع الخاصة المملوكة للخواسب هذا من جهة ومن جهة أخرى بهدف العمل إلى خدمة عمومية تحقيق المصلحة العامة التي تتلخص في ضمان السير الحسن للأجهزة الإدارية في الدولة بطريق منتظم خدمة للهدف الذي تسعى الدولة إلى تحقيقه ، وهو السهر على حسن سير المرفق وخدمة الأفراد .

على الدولة إذا أردت تطوير منظومتها الإدارية التركيز في المقام الأول على عمال الإدارة أي موظفيها العموميين فهؤلاء هم الذين يضعون صورتها وواجهتها أمام العالم الخارجي ، وأمام أفراد شعبها ، لأن الإدارة هي إدارة أشخاص وليس أشياء³ فيعتمد نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها أساسا على مدى الاهتمام بالموارد البشرية العاملة بها ، فإن هذا

¹ هاشمي خرقى، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبيعة الثالثة، الجزائر، 2013، ص 07.

² نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011، ص 3.

³ د. مدحت محمد أبو النصر، إدارة تنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2007، ص 26.

الاهتمام يتزايد بالنسبة لجميع الدول المتقدمة والمتخلفة على السواء ، وذلك لاعتمادها على التكوين المستمر للموارد البشرية ، أو بالأحرى لمواردها البشرية ، لأن قوة الدولة تظهر في انقطاع الخدمات.

إن تطور العناية بالعنصر البشري جعله يتغير من مرحلة إلى أخرى فيما يخص المسميات التي تطلق على العاملين فمن الهيئة العاملة والعمال الموظفين والقوى العاملة وإلى المستخدمين ، إلى رأس المال البشري بلغة الاقتصاديين والأموال البشرية بلغة المحاسبين ورأس المال الذكي ورأس المال المعرفي بلغة الإداريين⁴.

ولكن في الجانب الإداري ووفق لمقتضيات بحثنا نطلق على هذا المورد البشري لفظ الموظف العام أو العمومي، فالموظف العمومي يعد تركيبه معقدة يصعب التحكم فيها ولا يمكن ضبطها كآلة ممغنطة فسلوكه يستدعي المرونة في المعاملة والثبات، يجب إبعاده كل البعد عن الضغط مما يؤثر على أداء الموظفين.

طبقاً لمفاهيم تسيير الموارد البشرية في وقتنا الحالي فإن تسيير الحياة المهنية للموظف هي عبارة عن مجموعة من التحولات يمر بها الموظف خلال فترة تواجده في الوظيفة ففي حياة الموظف المهنية أو بالأحرى حياته الوظيفية الإدارية القانونية يمر على عدة وضعيات من بينها وضعية لحالة الاستيداع وهي وضعية مكفولة قانونياً لأي موظف تتوفر فيه الشروط وتتبع الإجراءات القانونية المحددة وتعد إحالة الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية التي تهم كل الموظفين العموميين المرسمين بذلك بهدف بحثنا هذا إلى مناقشة الوضعية الأساسية.

الإشكالية: من خلال القائنا نظرة عامة على موضع هذا البحث خلصنا إلى طرح الإشكال التالي:

ماهي وضعية الإحالة على الاستيداع؟

تندرج ضمن هاته الإشكالية الأساسية إشكاليات فرعية:

1- ما هي أهم تعريفات الإحالة على الاستيداع؟

2- ما يميز هذه الوضعية عن باقي الوضعيات القانونية للموظف العام؟

3- ما هي القيود المفروضة على ممارسة الاستيداع؟

⁴ نور الدين حاروش، مرجع سابق، ص 03.

4- ماهي المدة القانونية للإحالة على الاستيداع وكيفية انقضائها؟
الشروط وتتبع الإجراءات القانونية المحددة، وتعد الإحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية التي تهتم كل الموظفين العموميين المرسمين، لذلك بهدف بحثنا هذا إلى مناقشة هذه الوضعية القانونية الأساسية.

الإحالة على الاستيداع تعتبر وسيلة قانونية تسمح للموظف بالتخلص من مشاكله أو العوائق التي تصادفه والتي تحول دون تقديمه لمردودية جيدة وذلك مراعاة لمصلحة الإدارة.
تعتبر الإحالة على الاستيداع محفزا للموظف بحيث تسمح له بحل المشاكل التي تواجهه خلال مساره المهني.

تعتبر الإحالة على الاستيداع حماية للموظف وكذا حماية لمصلحة الإدارة مما قد ينجم عن الانقطاع المتكرر أو لمدة طويلة عن العمل.

1-أسباب اختيار الموضوع.

من بين الأسباب التي جعلتنا اختيار هذا الموضوع بالتحديد عن باقي المواضيع الأخرى.

1-أسباب شخصية:

وتتمثل أساسا في الميول الشخصية لدراسة هذا الموضوع واهتمامي الشخصي بالوظيف العمومي وكل ما يتعلق به لا سيما إذا كان موضوعا ذو أهمية كبيرة وذلك رغبة مني في الاطلاع على أهم جوانبه والالمام بأحكامه خصوصا مع نقص الدراسات المتعلقة به.

2- ما هي طبيعة وضعية الإحالة على الاستيداع وما هي القيود الواردة عليها وما هي أثارها وكيف تنقضي وما هو مالها؟

2-أسباب موضوعية:

وتتمثل في القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذ يعتبر من المواضيع المهمة من الناحية العلمية والعملية وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي من جهة وضمان حسن سير المرفق العام من جهة أخرى.

2-أهداف البحث:

نهدف من خلال معالجة مختلف جوانب الموضوع الأهداف التالية:

-ضبط مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع وتحديد شروطها وإجراءاتها والآثار المترتبة عنها.

-تحديد الضوابط والقيود التي تقرها المشرع لوضعية الإحالة على الاستيداع وكيفية الاستفادة منها وكذا تبيان أهميتها بالنسبة للموظف والإدارة.

3-أهمية الدراسة:

تعد وضعية الإحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي ذات أهمية كبرى من خلال ارتباطها بمصلحة الموظف من جهة وقيد مصلحة الإدارة من جهة أخرى فمن خلال هذه الدراسة نتمكن من:

ضبط أهم التعاريف وتحديد أهم المراحل في تاريخ الجزائر القانوني المتعلق بالوظيف العمومي والتي أسهمت في تطوير مفهوم الإحالة على الاستيداع إضافة إلى التعرف على صور الإحالة على الاستيداع وحالات وشروط الاستفادة منه سواء كان بقوة القانون أو بطلب من الموظف.

4-المنهج المتبع: إن طبيعة الموضوع تفرض أن يكون المنهج المتبع لدراستنا تحليليا

وذلك من خلال شرحنا وتحليلنا لبعض النصوص القانونية المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف فيما تعلق منها بوضعية الإحالة على الاستيداع على وجه الخصوص.

كما اعتمدنا أيضا المنهج الوصفي من خلال وصفنا لوضعية الإحالة على الاستيداع وأثارها القانونية وصف جوانب مختلفة لهاته الوضعية.

وكذا استعملنا بعض أدوات المنهج المقارن لإجراء مقارنة بين القانون الجزائري والقوانين المقارنة.

5-صعوبات البحث: غير أنه خلال كامل فترة إنجاز هذا البحث صادفتنا عدة صعوبات

فمنها ما تعلق لصعوبة الحصول على مراجع وذلك راجع لعدم تقنين قانون إداري وتوزيع أحكامه. بين مختلف مراسيم وأوامر وقرارات تنظيمية أي تطلب منا الأمر جمع هذه القوانين والأوامر والمراسيم دراستها وتحليلها وفقا لمنهج محدد ومن جهة أخرى فقد كان للحجر الصحي المفروض بسبب جائحة وباء كورونا جانب كبير لهذه الصعوبات إذ قيد حركتنا ومنعنا من مراودة المكتبات للبحث والحصول على أكبر عدد ممكن من المراجع التي تخدم موضوع بحثنا وهو ما تطلب وقتا أكبر

ومزيد من جهد للإنجاز هذا البحث متواضع والذي من خلاله سعينا الى عرض أهم الجوانب المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع.

6- خطة البحث:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا معالجة هذا الموضوع من خلال تقسيمه إلى فصلين.

فصل أول تناولنا فيه الإطار المفاهيمي لوضعية الإحالة على الاستيداع وقسمناه بدوره إلى مبحثين.

المبحث الأول تطرقنا فيه إلى التعاريف اللغوية والاصطلاحية وكذا الفقهية والقانونية وتطور هذه الوضعية في ظل القوانين المختلفة منذ الاستعمار حتى الوقت الحالي.

المبحث الثاني وتطرقنا فيه إلى أنواع الاستيداع وحالاته وشروطه وكذا تمييزه عن باقي الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي.

أما الفصل الثاني فتطرقنا من خلاله إلى الإطار القانوني والاجرائي الموضوعي لوضعية الإحالة على الاستيداع وقسمناه إلى مبحثين.

المبحث الأول تناولنا فيه طبيعة وضعية الإحالة على الاستيداع من حيث الطبيعة الإجبارية والطبيعة الجوازية لها وضرورة التقسيم إلى إجبارية وجوازية.

مبحث ثاني تناولنا فيه القيود الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع ومدة الإحالة على الاستيداع وانقضائها وإعادة إدماج الموظف والحالات التي تؤول إليها وضعية الإحالة على الاستيداع.

الفصل الأول

تعد وضعية الإحالة على الاستيداع من الموضوعات المهمة في القانون الإداري، إذ تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة بصفة مؤقتة، وذلك نظرا للظروف غير المتوقعة التي قد تصادف حياة الموظف الخاصة، فعلى الرغم من اعتراف المشرع الجزائري للموظف بهذه الوضعية بموجب قانون الوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية له.

من خلال هذا الفصل نتطرق لأهم الجوانب المفاهيمية للاستيداع من خلال دراسة أهم التعريفات ومراحل تطور الاستيداع في قانون الوظيفة العمومي إضافة إلى تبيان أنواع الاستيداع وتمييزه عن باقي الوضعيات القانونية للموظف العام وذلك وفقا لمبحثين.

المبحث الأول: مفهوم الإحالة على الاستيداع

لما كان الاستيداع من الوضعيات القانونية للموظف الذي لم يحظى بدراسات كثيرة فإنه كان لزاما التطرق بالدراسة إلى أهم التعريفات اللغوية والاصطلاحات الفقهية والقانونية لضبط المفهوم القانوني والدلالة اللغوية التي من خلالها تم توظيف كلمة الاستيداع في القانون الجزائري 06-03.

المطلب الأول: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى عرض أهم التعريفات اللغوية والاصطلاحية والقانونية والفقهية، وذلك في فرعين: الفرع الأول خصصناه للتعريفات اللغوية، والفرع الثاني مخصص للتعريفات الاصطلاحية.

الفرع الأول: التعريف اللغوي

لكل كلمة عدة معاني كما ان للكلمة الواحدة عدة مرادفات من أجل الوصول إلى المدلول الدقيق لكلمة استيداع وذلك حتى يتسنى لنا الشرح السليم والتفسير الصائب لوصول القانون والوصول إلى المقصود الحقيقي المشرع من وراء استعمال هذه الكلمة دون سواها توجب علينا معرفة أهم المعاني والمرادفات لها في معاجم مختلفة.

أولا: التعريف اللغوي للاستيداع

يعرف الاستيداع على أنه:

الاستيداع-من (وَدَعَ) (يَدْعُ) وَدَعًا: صار إلى الدَّعة والسكون وسكن واستقر فهو وديع، ووداع- والمسافر الناس، خَلَّفهم خافضين وادعين، والناس المسافر: تركوه وسفره متمنين له

دعة يصر إليها إذا قفل وفلان الشيء: تركه وقرئ: "ما ودعك ربك" وفي الحديث: "لينتهيين قوم عن ودعهم الجمعات".

والثوب بالثوب: صافه (ودع)، (يودع) دعة، ووداعة، سطن واستقر، وترفه، فهو وديع. (أودع) الشيء: صانه والفرس ونحو: أراحه وصيره إلى الدعة والسكون. وفلانا الشيء: دفعه إليه ليكون عنده وديعة.

(وادع) فلان فلانا: صالحه وسالمة وهادنه وتاركه.

(ودع) المسافر الناس: فارقهم مخيبا لهم والناس المسافر: شيعوه محيين له، متمنين له دعة يصير إليها إذا قفل والشيء: تركه وفي التنزيل العزيز: "ما ودعك ربك" وسانه في صوانه، ويقال: ودع الثوب: جعله في صوان يصون والصبي: وضع في عنقه الودع، وفرسه: رفهه، فهو ودع ومودوع [على غير قياس]

(إدع): سكن واستقر ولزم السكنية والوقار وصار صاحب دعه وراحه، (توادع) القوم: ودع بعضهم بعضا وتصالحو وأعطى بعضهم بعضا عهدا.

(تودع): لزم السكنية والوقار وصار صاحب دعة وراحة، والقوم: ودع بعضهم بعضا وفلان الشيء: صانه في ميدع وفلانا: ابتذله في حاجته (استودع) فلانا وديعة، استحفظه إياها (الاستيداع) اعفاء الضابط أو الموظف من العمل قبل سن المعاش، يقال: أحيل الضابط على الاستيداع (محدثة).¹

التمييز بين مصطلح استيداع وكلمات مشابهة لها لغة

1- الفرق بين مصطلحي الإيداع والاستيداع:

إيداع اسم مصدر أودع وإيداع المال: تركه وديعة، إيداع السر البوح به والاعلان عنه. الإيداع القانوني للكتب: إجراء إلزامي بوضع نسخة من الكتاب المطبوع في السجل الرسمي لخزانة الكتب أو دار الكتب أو المكتبة الوطنية. الإيداع (في الاقتصاد) وضع البضائع المستوردة في مخازن تابعة لدوائر (الجمارك) أو تحت إشرافها.²

¹ المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ط4، مكتبة الشروق الدولية، 2008، ص1021.

² جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، الطبعة 07، الناشر دار العلم للملايين، 1992.

حجرة الإيداع: مكان كغرفة توضع فيه المعاطف أو الطرود أو أية مواد أخرى مؤقتة. مخزن إيداع: مخزن لحجز البضائع في الجمارك غلى ان يتم دفع الضرائب المفروضة عليها.

بطاقة الإيداع (القانون) وثيقة بمقتضاها يوضع الإنسان في السجن. شهادة الإيداع (القانون) سند كتابة يعطيه البنك شعار البيان المذكور فيا، قد أودع عند مقدار محدد عادة لفترة معينة ونسبة فائدة ثابتة.

2- الفرق بين اللفظين:

الإيداع هو مصدر كلمة الاستيداع:

والاستيداع هو إيداع بصفة مؤقتة للترقية بين الإيداع الدائم والمؤقت تعمل لفظ الاستيداع أيضا يدل على الإحالة على المعاش مع الاحتفاظ بجزء من الحقوق يقال استودع على المعاش بمعنى أحيل على المعاش: مع الاحتفاظ بجزء من الراتب. أمل الإيداع: فيستعمل في حالة على تسجيل على وثيقة¹.

مثال: أودع ملف الإحالة على المعاش، إيداع الملف وهو كذلك يدل على التسجيل القانوني في الكتب في السجن الرسمي لخزانة الكتب ويطلق عليه اسم الإيداع القانوني²، ولذلك فإن المشرع استعمل كلمة استيداع للدلالة على المعنى المؤقت إحالة على الاستيداع ولم يستعمل إيداع أنه ذو دلالة كلية ويستخدم للدلالة على التسجيل.

02/ تمييز الاستيداع عن الوقف عن العمل:

الوقف عن العمل هو منع الموظف عن ممارسة اعمال وظيفته جبرا عنه وبصفة مؤقتة، مع احتفاظه بصلته الوظيفية وهو ثلاث أنواع:

- الوقف بقوة القانون؛

- الوقف كإجراء احتياطي؛

- الوقف كجزاء تأديبي³.

¹ ابراهيم أنيس، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، 2004.

² محمد بن يعقوب القيور، القاموس المحيط، الطبعة 08، مؤسسة الرسالة، 2005.

³ - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ص243.

الاستيداع هو وضعية قانونية أساسية ينقطع فيها الموظف العمومي المرسم داخل إدارته الأصلية عن عمله بصفة مؤقتة، يترتب عن هذا الانقطاع تعليق علاقة العمل، مما يؤدي إلى توقيف راتب الموظف العمومي وما يتبعه من استفادات اجتماعية وكذا حقوقه المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد¹.

الوقف هو منع الموظف عن ممارسة مهامه (أعمال وظيفته) جبرا عنه ولكن بصفة مؤقتة ويكون بقوة القانون في حالة حبسه أو كإجراء احتياطي، وتخول لها القوانين للغدارة سلطة وقف الموظف عن العمل مدة لا تتجاوز حدا معيناً أو كجزاء تأديبي وهي متعددة مثل: الانذارات أو تنبيهه إلى الفصل من الخدمة.

أما الاستيداع ينقطع الموظف المرسم داخل سلكه الأصلي عن عمله بصفة مؤقتة وله صورتين بقوة القانون أو بطلب من الموظف على عكس الوقف الذي له ثلاث صور. ويحرم الموظف المحال على الاستيداع من الراتب وما يتبعه من استفادات اجتماعية وكذا الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد.

أما الوقف يحرم الموظف من كل أجره إذا كان تنفيذ الحكم نهائي (بقوة القانون) إلا إذا كان يمس بمورد رزق اسرة السجين بعد التأكد من عدم وجود مورد آخر لمعيشة الأسرة يكون لها جزء كإعانة لها ولكن يحرم الموظف من حقه في الترقية خلال مدة الحبس أما الوقف الاحتياطي، يترتب على الموظف، وقف صرف نصف المرتب في القانون المصري بحيث يجب عرض الموظف على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من الأجر، وإذا لم يصدر قرارها يصرف الأجر كاملاً مع مراعاة ظروف المتهم ويترتب عنه كذلك وقف الترقية التي تحل خلال فترة الوقف، أما عن الوقف كجزاء تأديبي، يكون للموظف نصف أجره ولا تزيد عن ستة أشهر، أما بالنسبة للترقية فلا يرقى إذا وقف عليه جزاء الوقف².

¹ - نوى منير، مرجع سابق، ص134.

² - يحي يسرة، استيداع الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري، ماستر حقوق، تخصص إداري، محمد خيضر بسكرة، 2012-2013.

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

سبقنا وان رأينا في الفرع الأول المعاني المختلفة والمرادفات لكلمة استيداع وعليه فإننا من خلال هذا الفرع نبين كيف وظف المشرع الجزائري وغيره من المشرعين مصطلح الاستيداع الذي يحمل دلالة لفظية على إيداع الشيء بصفة مؤقتة وأطلقه على هذه وضعية الموقفة العلاقة الوظيفية مؤقتا من خلال أهم التعريفات التشريعية (القانونية) والفقهيّة.

التعريف القانوني للاستيداع:

وهنا نقوم بعرض التعريفات القانونية للاستيداع من خلال الرجوع لنصوص القانون الجزائري.

أولا: تعريف الاستيداع في القانون الجزائري

ورد تعريف الاستيداع من خلال نص المادة 145 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة والذي نص على ما يلي:

تتمثل حالة الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي في هذه الوضعية غلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير ان الموظف في هذه الوضعية يحفظ الحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية¹.

وعليه فإنه يستخلص من فحوى المادة 145 من الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العمومية التفريق بين الإحالة على الاستيداع كما يلي:

الاستيداع هو وضعية قانونية من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف تتمثل في التوقف² المؤقت لعلاقة العمل مما يؤدي إلى وقف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والدرجات في التقاعد مع احتفاظ الموظف بكل حقوقه المكتسبة في راتبه الأصلي وتتم الإحالة على الاستيداع بناء على قرار إداري صادر من الجهة التابع لها الموظف.

حيث عرف المشرع الجزائري بأنه وضعية إدارية قانونية يوضع فيها الموظف بطلب منه في حالات خاصة حددها القانون حصرا لذا فإن المعني بالأمر لا يفقد خلالها صفته

¹ أنظر المادة 145 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

² قديري مريم، الوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام وحركات نقله، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة(الجزائر)، 2015.

كموظف ولا يحذف من لائحة الموظفين، يكون الاستيداع ليس انقطاعا نهائيا عن العمل وإنما رخصة يستفيد فيها الموظف من عدة حقوق مادية خلالها (الأجرة، الترقية، تعويضات عائلية)، ما لم يكن المعني بالأمر موظفة ولها أبناء أو في حال التقاعد وحوادث الشغل... إلخ.

ثانيا: تعريف الاستيداع في القانون الفرنسي

توالت القوانين الفرنسية المنظمة للوظيفة العامة لا سيما منها القانون رقم 12994/46¹ المؤرخ في 19 أكتوبر 1946 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الفرنسي وكذلك القانون رقم 16/84 الصادر في 11 جانفي 1984 المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 85/986 الصادر في 11 جانفي 1984² والذي عرف الاستيداع من خلال نص المادة 430 منه هذا أنه: الاستيداع هو وضعية من الوضعيات التي من خلالها يوضع الموظف خارج إطارها الاصيلي الذي ينتمي إليه، ويبقى تابعا له انقطاع حقوقه بالترقية وراتب ولا يتقاضى أي مرتب. كما عرف المشرع الفرنسي أن وضع الموظف خارج إدارته أو موقفه الاصيلي وذلك بناء على طلب منه، أو من تلقاء الغدارة عندما تنتقضي الإجازات المنصوص عليها قانونا.

ثالثا: تعريف الاستيداع في القانون المغربي

لقد عرف الاستيداع في القانون المغربي من خلال نص الفصل 53 من نظام الوظيفة العمومية المغربية لسنة 1958 المعدل والمتمم بالقانون 19-87 الصادر بتاريخ 20 أكتوبر 1993 على انه وضعية إدارية قانونية يوضع فيه الموظف بطلب منه في حالات خاصة حددها القانون فلا يفقد الموظف صفاته كموظف ولا يحذف من لائحة الموظفين لكون

¹ القانون رقم 2294-46 الصادر في 19 أكتوبر 1946 متضمن في الوظيفة العامة الفرنسية المؤرخ في 15 مارس 1947.

² المادة 53 من نظام الوظيفة العمومية المغربية لسنة 1950 معدل ومتمم بالقانون 19-87 الصادر بتاريخ 20 أكتوبر 1993.

الاستيداع رخصة وليس انقطاع نهائي عن العمل بحيث لا يستفيد الموظف فقط من حقوقه في الأجرة والترقية والتعويضات العائلية.¹

التعريف الفقهي للاستيداع

رغم كون وضعية الإحالة على الاستيداع من الوضعيات الأساسية للموظف العمومي إلا أننا نجد شحاً ونقصاً واضحاً في الدراسة الفقهية إن لم يحدد كثير من التعريفات الفقهية على غرار الفقه المصري حيث عرفه الدكتور محمد عزمي البكري من خلال كتابة موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون التجارة الجديد أن:

1- نظام الإحالة على الاستيداع هو نظام وظيفي خاص يبقى الرابطة الوظيفية قائمة بين العامل الممنوح له قرار الإحالة على الاستيداع والجهة التابع لها هذا الموظف².
ويترتب عن هذا النظام آثار قانونية واجراءات تنظم بموجب القانون كما عرف الدكتور سليمان الطماوي بأنه: "حالة وسط بين الخدمة الكاملة والفصل إذ يبعد الموظف المحال إلى الاستيداع عن عمله مدة محدودة ثم يتقرر مصيره في نهاية المدة³."

ويعرف الدكتور حمدي قبيلات الاستيداع بأنه مجرد وضعية من وضعية الموظف العام، وقد يكون إنهاء الرابطة الوظيفية هذا وقد جعل مشروع الاستيداع من أسباب إنهاء الخدمة المدنية أن الإحالة شأنها شأن الإحالة على التقاعد، مما يقتضي ترتب نفس الآثار والقواعد على حالتها الاستيداع والتقاعد باستثناء ما نص عليه من خضوع الأول للاقتطاعات التقاعدية خلال مدة الاستيداع⁴.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لتنظيم الإحالة على الاستيداع

تطور مفهوم الاستيداع مع تطور مفهوم الوظيفة وتطور القوانين التي تنظمها ولذلك كان من الضروري كشف الحجاب عن أهم المحطات والمراحل التي مر بها قانون الوظيفة

¹ لمزيد من التفاصيل راجع المادة 53 من نظام الوظيفة العمومية المغربية لسنة 1950 معدل ومتمم بموجب القانون رقم 19-87.

² محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون التجارة الجديد، المجلد الثاني، دار محمد للنشر، 2013، ص 291.

³ سليمان محمد طماوي، ترجمة عبد الناصر عبد الله - حسن إبراهيم - الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، 2015، ص 355.

⁴ حمدي قبيلات، الوجيز في القانون الإداري، الجزء الأول، دار وائل للطباعة والنشر، 2016، ص 235.

العامة الجزائري وتبعاً له تطور المفاهيم الخاصة على غرار الإحالة على الاستيداع نتناول بالدراسة هذا المطلب في فرعين، أما الفرع الأول فخصصناه للقوانين المطبقة في الجزائر أبان الحقبة الاستعمارية والفرع الثاني تناولنا فيه تطور مفهوم الإحالة على الاستيداع في ظل القوانين ما بعد الاستقلال.

الفرع الأول: تطور وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل قوانين الفترة الاستعمارية

كانت الدولة الجزائرية تحت وطأة الاحتلال الفرنسي، وبذلك كانت خاضعة للتشريع الفرنسي باعتباره التشريع الذي يحكم الإدارة الجزائرية في هذه المرحلة حيث ان الجزائريين لم يكن يسمح لهم بنقلد الوظائف الإدارية والعمل بالمؤسسات الإدارية لأسباب عديدة منها، عدم تمتعهم بصفة المواطنة التي تخولهم التساوي في الوظائف العامة، وكما المستوى التعليمي المتدهور بفعل الاستعمار غير أنه ابقيت بعض الوظائف الثانوية والمهام من اختصاص في الجزائريين على غرار قائد واغا وحالم قافي شؤون السلامة التي حددتها القيادة العسكرية آنذاك، فقد تحددت هذه السياسة منذ بداية الاحتلال من خلال عدة قوانين: منشور مارشال بيغو رقم 8 مؤرخ في 02 جانفي 1844 الذي نص على: أن السياسة المثلى تتطلب داما بأنه في الوظائف الثانوية سنحكم العرب بالعرب وشرك الغدارة السياسية للقياد الفرنسيين بالمناطق والفرع.

ترجع أول محاولة من الاستعمار الفرنسي قامت بها السلطات الفرنسية من تمكين الجزائريين من الدخول إلى الوظيفة العمومية إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى حيث تجسدت الوعود التي التزمت بها السلطات الفرنسية مقابل ضريبة الدم التي دفعها الكثير من الجزائريين بصدور المرسوم المؤرخ في 04 فيفري 1919 التي نصت المادة 14 منه على أن الاهالي المسلمين يتمتعون بحق التحول على الوظائف العمومية بنفس شروط الكفاءة البدنية التي يجب توافرها في الفرنسيين.

بعض هذه المناصب تم دمجها نهائيا بالأسلاك الوظيفية فبناء على مرسوم 04 فيفري 1919 أنشئ سلك القيادة لقيادة المصالح المدنية¹. الوضع على الإحالة إلى غاية 19 أكتوبر 1946 أين أصدرت فرنسا قانونا أساسيا للوظيفة العمومية من اجل تطبيقه في

¹ - محمد العربي السعدية، المؤسسات المركزية والمحلية في الجزائر: الولاية البلدية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص336.

الجزائر، وأصدرت القانون الخاص بالوضع القانوني للجزائر الصادر بتاريخ 20 سبتمبر 1946 نص في المادة 02 منه، تضيي المواطنة على كل الجزائريين فنظريا أتيح للجزائريين تقلد كافة المناصب الإدارية.

أولاً: الاستيداع في القانون 2294/46

في هذه الفترة التاريخية المهمة صدر القانون الاساسي للوظيفة العامة الفرنسية والذي استثنى هو الآخر الجزائريين من التوظيف وتقل مناصب إدارية في الإدارة الفرنسية إلا أنه من خلال قانون 2294/46 الصادر في 19 أكتوبر 1946 نجد المشرع الفرنسي قد عرف الإحالة على الاستيداع وحدد حالاتها وشروطها¹.

نص المشرع الفرنسي على الاستيداع وعرفه بأنه وضعية من الوضعيات التي يوضع من خلالها الموظف خارج إطارها الأصلي الذي ينتمي إليه، ويبقى تابعا له مع انقطاع حقوقه في الترقية والراتب ولا يتقاضى مرتبا، وفي سنة 1956 أضيفت بعض النصوص التي تسمح بتوظيف الجزائريين في الإدارة الفرنسية دون تغيير باقي النصوص الخاصة بقانون 1946.

• حالات الاستيداع في القانون الأساسي للوظيفة العامة الفرنسي 46-2294

نص القانون الفرنسي على ان الموظف يستفيد من الإحالة على الاستيداع إما بناء على طلبه وإما يكون الاستيداع بشكل حتمي:

1- حالات الاستيداع بطلب:

- لتربية الطفل عمره أقل من ثمانية سنوات وتوفير الرعاية لطفل معاق وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة غير محدودة؛
- لممارسة مهام انتخابية تمثيلية (التفرغ أثناء مدة الولاية)؛
- أسباب شخصية (ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أقصاها 10 سنوات)؛
- لدراسة أو لقيام بأبحاث تهدف المصلحة عامة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة)؛
- إنشاء أو الحصول على مقولة (سنتين كأقصى مدة).

¹ لمزيد من التفصيل راجع القانون رقم 46-2298 السالف ذكره.

2- حالات الاستيداع الحتمي:

لأسباب صحية إذا تبين ان الموظف عاجز الاستئناف في عمله أو إنهاء الرخص المرضية العادية أو طويلة المدى سنة واحدة مقابلة للتجديد مرتين مع جواز التمديد لمرات ثانية إذا رأى الاطباء قدرته على العمل يتطلب عطلة أخرى لمدة سنة.

• انقضاء الاستيداع وفقا لقانون 2294/46

ينقضي الاستيداع وفق القانون الفرنسي إما برجع الموظف إلى إدارته الاصلية (منصبه الأصلي) أو إحالته على التقاعد أو الإعفاء من الوظيفة.

إعادة الإدماج: يتم ذلك بناء على طلب يقدم خلال ثلاثة أشهر قبل انتهاء مدة الاستيداع مع وجوب اخضاع الموظف لفحص طبي وبعاد إلى وظيفته السابقة.

ثانيا: الاستيداع في ظل قوانين بعد 1946

بعد إصدار قانون 1946 تعاقبت القوانين الصادرة من الإدارة الفرنسية فيما يخص قانون الوظيف العمومي دون تغيير يذكر فيما يخص تمكين الجزائريين من تقلد مناصب وظيفية نظرا للاستمرار بنفس شروط التوظيف سابقا.

1- القانون الخاص بالوضع القانوني للجزائر:

من أجل تطبيق القانون 2294/46 في الجزائر اصدرت السلطات الفرنسية قانونا بتاريخ 20 سبتمبر 1947 الذي ينص في المادة 02، "تضفى صفة المواطنة على كل سكان الجزائر" ¹.

لكن هذا القانون لم يحدد اي اثر لعدم توفر الشروط اللازمة في الجزائريين حيث الحق هذا القانون بالقرار الصادر في 10 من أجل تطبيق قانون 1946 جوان 1943 على الجزائريين إلا ان مشكل معايير التوظيف مازال قائما بحيث كانت لا تتلاءم مع وضعية الجزائريين سنة 1959، صدر الامر رقم 244 بتاريخ 4 فيفري 1959 الذي تبنى نظام الوظيفة العمومية في فرنسا وامتد تطبيقه للجزائر بموجب المرسوم الصادر في 12 اوت

¹ - القانون العضوي 1953/47 المؤرخ في 20 سبتمبر 1947 المتضمن تنظيم الاساسي للجزائر المنشور في الجريدة الرسمية الفرنسية عدد 21 سنة 1947 ص 9470.

1960¹ وبموجب بي قانون 1959 يطبق على الجزائريين والفرنسيين إلى غاية استقلال الجزائر.

الفرع الثاني: تطور وضعية الإحالة على الاستيداع في ظل قوانين ما بعد الاستقلال

كانت الجزائر تحت وطأة الاحتلال الفرنسي تسييرها الإدارة الفرنسية بموجب القوانين الفرنسية حيث كان يمنع على الجزائريين التوظيف وبعد الاستقلال استمرت الجزائر بتطبيق القوانين الفرنسية، أما ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، وعليه من خلال هذا البحث سندرس أهم قوانين الوظيفة العمومية التي تناولت مصلحة الاستيداع مبرزين أهم المحطات التاريخية بتطور هذه الوضعية عبر كل مرحلة في ظل قوانين كالمحطة وصولاً إلى الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي.

أولاً: الإحالة على الاستيداع ضمن قوانين المرحلة الانتقالية

من سنة 1962 إلى 1966 عرفت الجزائر خلال هذه المرحلة فراغاً قانونياً في مختلف المجالات وتجنباً للجمود والتعطيل في مختلف القطاعات تم إصدار القانون رقم 157/62² المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 ينص على العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع سيادة الدولة على غاية تشكيل لجنة سنة 1965 كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية أين صدر القانون رقم 133/66 بتاريخ 2 جوان 1966 وهنا يجب الذكر أنه استمر العمل بأحكام القانون الفرنسي لسنة 1946 والمتعلق بالوضعيات القانونية للموظف العمومي على غرار وضعية الإحالة على الاستدارة إلى غاية صدور الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي لقانون التوظيف العمومي الجزائري.

ثانياً: الإحالة على الاستيداع ضمن قوانين ما بعد المرحلة الانتقالية

فقد تطرقت القوانين المتضمنة لقانون التوظيف العمومي وكذا المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات المتمثلين في القانون رقم 66-133 والقانون رقم 85-59 وصولاً إلى الأمر رقم 03-06.

¹ - مرسوم 868/60 المؤرخ في 12 أوت 1960 المتضمن تطبيق الأوامر الرسمية في الجزائر تطبيقاً للمرسوم 592/44 مؤرخ في 4 فيفري 1959 المتضمن تحديد الوظائف السامية في الجزائر الصادر في 18/09/1960، ص 7704.

² القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، يتعلق بتمديد العمل للقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج ر العدد 1963، 2.

1- الإحالة على الاستيداع في ظل القانون رقم 133166:

نظم المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع بموجب الامر 66-133 حيث وردت في الفصل الثالث الباب الخامس منه تحت حالات الموظف¹ أن هذا الامر لم يعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع حقا بصريح العبارة² وإنما اعتبرها وضعية إلزامية بصفة صريحة وتمارس بصفة مطلقة من طرف كل موظف استنفذ حقوقه في عطل المرض والعطل طويلة المدى ولم يعد قادرا على القيام بمهامه على أكمل وجه، وما يستتشف الأمر بفعل "قرار" الواردة في نص المادة 48 من المادة اعلاه والتي تدل على إجبار الإدارة على وضع الموظف في هذه الوضعية إذ نصت ما يلي:

" تقرر الإحالة على الاستيداع تلقائيا عندما يكون الموظف استنفذ حقوقه في عطلة المرض والعطلة طويلة المدى غير قادر على القيام بمهامه".

كما يعد الامر رقم 133/66 تجسيد الإدارة المشروع في إبعاد ذوي الظروف الصحية المتدهورة عن ممارسة المهام الوظيفية وليس من أجل اعتبار أن خاصة بالموظف بل أيضا مراعاة³ لمردود الإدارة الناتج عن أداء الموظف، إن تدهور صحة الموظف يؤدي على نتائج وخيمة على مردود الإدارة.

• الإحالة على الاستيداع في ظل القانون 85-59:

إن المرسوم 85-59 لم يتطرق لوضعية الإحالة على الاستيداع بالتفصيل بل احوالا إلى احكام القانون رقم 82-406 المتعلق بعلاقة العمل الفردية هذا الاخير نظمها في الفصل الثاني تحت عنوان "الإحالة على الاستيداع" من الباب السادس " حالات النشاط" في تسع

¹ الأمر رقم 66-133 مؤرخ في جوان 06 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج 1 العدد46، الصادرة في جوان 1966.

² - عتيقة معاوي-رؤوف بوسعدية، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع (دراسة مقارنة بين التشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد04، العدد02، جامعة محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، 2019.

³ - معاوي عتيقة-رؤوف بوسعدية، أثر ضرورة المصلحة وصفية الإحالة على الاستيداع (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)، نفس المرجع، ص714.

⁴ - القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج 9 العدد9، الصادرة في 2 مارس 1982.

مواد على عكس القانون 66-133 اعترف المشرع الجزائري بموجب القانون 85-159 للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع كحق بصفة صريحة بموجب أحكام المادة 53 من القانون 82-06 التي جاءت على النحو الآتي: "تعد الإحالة على الاستيداع حقا في الحالات 1-3-4 المنصوص عليها في المادة"52".

والجدير بالذكر ان المرسوم 85-59 على الرغم من إحالته إلى القانون 82-06 إلا أنه أقر حالات لم يحدد طبيعتها بصفة دقيقة بموجب الفقرة الثانية من المادة 113 من المرسوم ذاته وتمثلة في الموظفين وأزواجهم المعنيين لدى الممثلات في الخارج أو المنتمين إلى هيئات دولية أو إلى القيام بمهام تعاون يوصفون في حالة الاستيداع في إطار احكام المادة 52 من القانون 82-06 إذا التقى بتوظيف مصطلح قانون للدلالة على الزامية هذه الحالة بدلا من قوة القانون".

• الإحالة على الاستيداع في ظل القانون 06-03:

بعد الامر 06-03 القانون الاساسي الذي يحكم الوظيفة العامة في الوقت الراهن الي جاء مباشرة بعد الامر 85-59 حيث نظم وضعية الإحالة على الاستيداع ملف الباب السادس بعنوان "الوضعيات الاساسية للموظف وحركات نقله" وعلى غرار القوانين السالفة الذكر فإن المشروع الجزائري من خلال هذا القانون اعترف للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع كحق يمارس بقوة القانون محددًا حصر حالاته الخمس بموجب أحكام المادتين 146 و147 من الأمر رقم 06-03.

الجدير بالذكر أن المشروع الجزائري استعمل في هذا الأمر عبارة بقوة القانون والتي تحمل في طياتها القوة الملزمة مخالفة للنص الفرنسي الذي استعمل كلمة "الحق".

¹ - مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، جر العدد13، الصادرة في 24 مارس 1985.

المبحث الثاني: أنواع الإحالة على الاستيداع وتمييزها عن باقي الوضعيات الموقفة لعلاقة العمل

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى أنواع الإعادة على الاستيداع وأهم حالاتها والشروط القانونية المنظمة لها وكذا نتطرق بالدراسة إلى أهم مميزات وضعية الإحالة على الاستيداع عن باقي الوضعيات الموقفة لعلاقة من خلال إبراز أوجه التشابه وأوجه الاختلاف وذلك في مطلبين:

المطلب الأول: أنواع الإحالة على الاستيداع

يعتبر الاستيداع حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية وهو نوعين: فإما يكون الاستيداع بقوة القانون أو ان يكون الاستيداع إراديا (بطلب من الموظف). سنتناول كل نوع على حدا أهم الشروط والحالات وذلك في فرعين:

الفرع الأول: الاستيداع بقوة القانون

سنتناول من خلال الفرع تعريف الاستيداع بقوة القانون وحالاته وشروطه وفقا للقانون:

أولاً: تعريف الاستيداع بقوة القانون

هو الاستيداع الذي يكون في الحالات التي لا تمتلك فيها الإدارة السلطة التقديرية توجب عليها إعلان حالة الاستيداع متى برر الطالب حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من القانون 06-03.

ثانياً: حالات الاستيداع بقوة القانون

وهي حالات المحددة على سبيل الحصر في نص المادة 146 والمادة 147 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية وتتمثل في خمس حالات: أربع حالات جاءت بها المادة 146 من الأمر رقم 03-06 وحصرتها فيما يلي:

- 1- في حالة تعرض أحد اصول الموظف أو زوجة أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو لمرض خطير؛
- 2- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات؛
- 3- السماح للموظف بالالتحاق بزوجة إذا اضطر لتغيير إقامته بحكم مهنته؛
- 4- لتمكين الموظف عن ممارسته مسير لحزب سياسي.

كما جاءت المادة 147 من الأمر رقم 03-06 بحالة وحيدة تمثلت في الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب أو تعيين زوجة في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أوكل بمهمة.

ثالثا: شروط الاستبعاد بقوة القانون

تكون الإدارة مجبرة على إعلان الإحالة لفائدة الموظف في حالة توفر الشروط القانونية الآتية:

- 1- توافر حالة من الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر في نص المادة 146 ونص المادة 147 من الأمر رقم 03-06؛
- 2- إثبات السبب الداعي إلى الإحالة على الاستبعاد مثلا إثبات موظفة عند ما وجود شخص يربي ابنها؛
- 3- صدور اقرار فردي من السلطة المختصة يضع الموظف في وضعية الاستبعاد¹.

الفرع الثاني: الاستبعاد الإرادي (بطلب من الموظف)

سنتناول من خلال الفرع تعريف الاستبعاد الإرادي وحالاته وشروطه وفقا للقانون:

أولا: تعريف الاستبعاد الإرادي

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

ثانيا: حالات الاستبعاد الإرادي

يمكن للموظف لأسباب خاصة ان يلتزم من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستبعاد وتتمثل هذه الحالات فيما يلي:

- 1- الإحالة على وضعية الاستبعاد للقيام بدراسات أو بحث؛
- 2- الإحالة على الاستبعاد لأغراض شخصية.

ثالثا: شروط الإحالة على الاستبعاد الإرادي

- 1- وجود السبب القانوني المنصوص عليه في المادة 148 من الامر رقم 03-06؛

¹ بوظبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، محاضرات ألقيت على طلاب جامعة احمد بوقرة بومرداس، قسم القانون العام الموسم الجامعي 2017-2018.

- 2- أقدمية سنتين خدمة فعلية؛
 3- احترام النسبة المسموح بها للإحالة على الاستيداع المقرر في القانون؛
 4- صدور قرار من السلطة المختصة بإحالة الموظف على وضعية الاستيداع.
المطلب الثاني: التمييز بين وضعية الإحالة على الاستيداع ووضعية قانونية أخرى للموظف العمومي

الفرع الأول: التمييز بين الإحالة على الاستيداع والانتداب

يعرف الاستيداع انه وضعية من الوضعيات القانونية الاساسية للموظف تتمثل في التوقف المؤقت لعلاقة العمل مع توقف أجره وتوقيف استفادته من الحقوق المتعلقة بالترقية والأقدمية والتقاعد مع احتفاظه بالرتبة الاصلية وكل حقوقه المكتسبة فيها¹.
 ويعرف الانتداب أنه اسناد على الموظف مؤقتا وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل بها إما احتفاظه بدرجته وإبقائه مرتبطا بإدارته الاصلية واحتفاظه بحقوقه في الترقية والدرجات وفي التقاعد ويتلقى راتبه من الإدارة الجديدة².

ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا ان نستخلص أوجه التشابه وأوجه الاختلاف:

أولا: أوجه التشابه

يتشابه كل من الانتداب في كون كل منهما يعتبر وضعية من الوضعيات الاساسية القانونية للموظف العام التي تكون بصفة مؤقتة.
 يتشابه كل من الاستيداع والانتداب من حيث صورهما فكليهما ملزم الإدارة إذا كان بقوة القانون وكل منهما خاضع لسلطة تقدير الإدارة إذا كان بطلب الموظف.
 الإدماج بعد انقضاء مدة الاستيداع أو الانتداب، فإن الموظف يعاد إدماجه في منصبه الأصلي بقوة القانون.

ثانيا: أوجه الاختلاف

- 1- الاستيداع هو توقف مؤقت للموظف عن عمله الرسمي، الانتداب هو تحويل الموظف للعمل في غير منصبه الاصيل؛

¹ أنظر المادة 145 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية السالف الذكر.

² أنظر المادة 133 من نفس الأمر.

2- الاستيداع يداع بوقف الحق في الراتب للموظف، الانتداب راتبه من الإدارة المنتدب إليها؛

3- الاستيداع يوقف الاقدمية والترقية في الدرجات مع الحفاظ على رتبة الموظف الأصلي، الانتداب يبقي الموظف مستفيدا من حقوقه في الاقدمية والترقية في الدرجات.

الفرع الثاني: التمييز بين الإحالة على الاستيداع والعطل المرضية طويلة المدى

كما سبق الإشارة إليه مرارا وتكرارا فإن الاستيداع يعرف على انه وضعية يتم من خلالها الايقاف لعلاقة العمل.

كما تعرف العطلة المرضية طويلة الأمد على انها إحالة الموظف الذي تعرض لعجز بدني نتج عن مرض مهني أو حادث عمل إلى عطلة طويلة الامد توقف على أثرها علاقة العمل إلى غاية الشفاء الكامل.

أولا: أوجه التشابه

1- يعتبر كل من الاستيداع والعطلة المرضية طويلة المدى من الوضعيات القانونية الموقفة لعلاقة العمل بشكل مؤقت؛

2- كل من الاستيداع والعطلة المرضية طويلة المدى يتشابهان في إلزامية الإدارة الإعلان عنهما بقوة القانون؛

3- من حيث إعادة الإدماج: يتم إعادة الموظف حال على الاستيداع كما هو الحال مع الموظف المحال على عطلة مرضية طويلة بنفس منصب عمله بقوة القانون دون مراعاة عدد المناصب.

ثانيا: أوجه الاختلاف

1- يختلف الاستيداع عن العطلة المرضية طويلة الامد في كون الاستيداع قد يتم بناء على طلب الموظف أما في حالة العطلة المرضية تتم لسبب اضطراري ناتج عن عجز الموظف وتمنح بقوة القانون؛

2- من حيث الراتب: في الاستيداع يتوقف الراتب للموظف المحال عليه في العطلة المرضية طويلة الأمد يتحصل الموظف على راتبه من هيئات الضمان الاجتماعي¹ كما تتكفل به علاجيا بشكل كامل؛

¹ - قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جوان 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر الصادرة في 5 جوان 1983.

3- في حالة الاستيداع يسقط اعتماد مدة التوقف عن العمل في الترقية والدرجات وفي التقاعد أما في حالة العطلة المرضية طويلة المدى فإن الموظف تعتمد له الفترة المرضية في الترقية والدرجات والتقاعد؛

4- في انقضاء مدة التوقف عن العمل¹ بالنسبة لحالة الاستيداع تنقضي بانقضاء المدة، أما في العطلة المرضية طويلة المدى فإنها تنقضي بشفاء موظف بتبرير من الطبيب المعالج.

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

الفصل الثاني

تمهيد

لقد اقر المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع لحق مكفول للموظف في حالات محددة على سبيل الحصر يحال فيها الموظف بقوة القانون على الاستيداع، وحالات أخرى جعل فيها سلطة القبول او الرفض إحالة الموظف على الاستيداع بيد الإدارة، وعليه سنوضح من خلال هذا الفصل متى تكون الإحالة على الاستيداع إجبارية، ومتى تكون الإحالة على الاستيداع اختيارية، كما أننا نتطرق في دراستنا هذه الى القيود التي وضعها المشرع لضبط وتنظيم وضعية الإحالة على الاستيداع، إضافة إلى بيان مدة الاستيداع وأثار انتهائها.

مقدمة الفصل

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع.

إن الدارس لموضوع الوضعيات الأساسية للموظف العمومي وبالخصوص وضعية الإحالة على الاستيداع يجد أن هاته الوضعية تنقسم إلى قسمين، أو نوعين نوع أول يتم الإحالة عليه بقوة القانون بمعنى أنه إجباري الإدارة ونوع ثاني يحال عليه بتقدير من الإدارة لطلب بقدمه الموظف وهو حوازي فيكيف نجد هذه الطبيعة فمن خلال هذا المبحث سنتناول بالدراسة الطبيعة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع وذلك في مطلبين.

المطلب الأول: ندرس فيه الطبيعة الإجبارية لوضعية الإحالة على الاستيداع وندرسه في فرعين فرع أول نحدد من خلاله القوانين التي أضفى من خلالها صفة الإجبارية على وضعية الإحالة على الاستيداع وفرع ثاني نحدد فيه الحالات المجبرة للإدارة بالإعلان عن وضعية الإحالة على الاستيداع.

مطلب الثاني: ندرس فيه الطبيعة الجوازية أو الخاضعة لسلطة تقرير الإدارة وذلك في فرعين أول يبين من خلاله القوانين التي نصت على سلطة الإدارة في تقرير الإحالة على وضعية الاستيداع من عدمها وحالات ذلك.

لقد نظم المشرع الجزائري من خلال القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية وضعية الإحالة على الاستيداع مع اختلاف في الأحكام الخاصة لهاته الوضعية القانونية الأساسية للموظف من قانون إلى آخر ولذلك كلن لزاما علينا التطرق إلى الطبيعة الإجبارية لوضعية الإحالة على الاستيداع وما هي الحالات التي تكون فيها ملزمة للإدارة بقوة القانون سنتناول الموضوع في فرعين.

الفرع الأول: الصيغة الإجبارية لوضعية الإحالة على الاستيداع.

كما سبق ذكره فإن المشرع الجزائري قد اعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع كحق إجباري يفرض على الإدارة بقوة القانون¹ فمن خلال القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري نجد أن المشرع الجزائري اعترف للموظف الوضعية الإحالة على الاستيداع كحق إجباري في حالات حصرها في نص المادتين 146 و147 من الق06-03 والتي يستهل

¹ معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية؛ والسياسية المجلد رقم 11، العدد 01، جامعة سطيف الجزائر، ص 544-566.

نص المادة 146 من ذات القانون فيها كما يلي : تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية... مستعملا عبارة بقوة القانون التي تحمل القوة الإلزامية في مدلولها اللغوي.

لكن شكل حصري في حال توافر حالة من الحالات المذكورة في نصي المادتين 146 و147 من القانون أعلاه بحيث أن توفر إحدى هذه الحالات يقوم معه الموظف الملزم بالإدارة ومقيد لإرادتها في إعلان وضعية الإحالة على الاستيداع إلا أن الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتقيد بمعنى المفهوم الذي جاء في النص الفرنسي اعتبره حقا في الحالات المحددة حضرا فالنص باللغة العربية استعمال لقط بقوة القانون أي أنه حق إجباري في مواجهة الإدارة.

الفرع الثاني: الحالات الحصرية الإجبارية لإحالة على الاستيداع.

لقد حصر المشرع الجزائري من خلال نصوص القانونية الوظيفية العمومية الحالات التي من شأنها تحديد الطبيعة القانونية الإجبارية لوضعية الإحالة على الاستيداع.

أولا: الحالات المنصوص عليها في نص المادة 146 من الأمر 06-03.

لقد حصر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 146 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي الحالات الإجبارية التي جاءت وفقا للفظ يكون القانون في أربع حالات هي كآتية:

الحالة الأولى: حالة المرض الخطير أو الحادث أو الإعاقة التي تصيب الزوج أو أحد الأبناء المتكفل بهم:

يتأثر الأداء الوظيفي للموظف في هذه الحالة نتيجة لتشتت ذهنه وضعف معنوياته وهو ما يؤثر على المردودية مما يجعل من الأنسب إحالته على الاستيداع بصفة مؤقتة وإجبارية إلى غاية استقرار أو صناعة وتحسنها ورجوعها إلى ما كانت عليه فالمشرع الجزائري هنا لم يغلب مصلحة الموظف بل راعى الهدف الأساسي من التوظيف والذي يتمثل في تقديم خدمة عمومية ذات جودة وأداء عاليين ولذلك فإن المشرع ولتفادي التأثير السلبي على المصلحة العامة وتغليباً لمصلحتها العامة للإدارة على المصلحة الشخصية جعل الإحالة على الاستيداع إجبارية في هذه الحالة .

الحالة الثانية: السماح للزوجة لموظفة بتربية طفل عمره يقل عن 05 سنوات. ففي هذه الحالة راعي المشرع الجزائري انشغال الموظفة الأمر عن مهامها الوظيفية لحاجة طفلها الذي يقل عمره عن خمس سنوات في الرعاية وهو ما يؤثر أيضا على أداءها وجودة عملها ما يؤثر على مردودية الإدارة. ولذلك أولى المشرع أهمية بالغة كمقتضيات المصلحة العامة وأقر للأمم الموظفة حقها الملزم¹ (الإجباري) في أن تجال على الاستيداع يفوق القانون وذلك بمدى تأثير الجانب الاجتماعي

الحالة الثالثة: السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل مقر إقامته بحكم مهنته.

لقد قرر المشرع الجزائري هذه الحالة بناء على مراعاة المصلحة العامة لما قد يسببه يعد أحد الزوجين عن زوجه الموظف² من شرود ذهني أو قلق أثناء تأدية الوظيفة وهو ما يؤثر على أدائه ومردوبيته هذا أناهيك هن إمكانيته التسبب في التغيب المستمر للإلحاق بالزوج ميت يعطل سر عمل المؤسسات والإدارات العمومية مما يؤثر على تقديم الخدمة العمومية على أكمل وجه مما جعل المشرع يقر بحق الموظف في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.

الحالة الرابعة: تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير الحزب السياسي. هذه الحالة متعلقة بممارسة الموظف للسياسة بصفتها حق دستوري وبالتالي فإن المشرع الجزائري أخذها بعين الاعتبار إضافة للمحالات السابقة.

تتمثل هذه الحالة في ممارسة الموظف بمهام مسير لحزب سياسي فنظرا لما تتطلب هذه المهام من تصريحات متكررة للغياب من طرف الموظف وكذا أعضاءه من وطائفة بالإدارة العمومية أو المرفق العمومي فمراعاة للمصلحة العامة وحسن تسير المرفق العام وضمن تقديم الخدمة العامة على أكمل وجه فإن المشرع الجزائري اعترف للموظف بحقه الإجباري في الإحالة على الاستيداع لثلاث أسباب:

¹ معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف، ضرورة المصلحة الواردة على وصفية الاحالة على الاستيداع، مجلة الاجتهاد القضائي،

المجلد 12، العدد 02، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019، ص 548.

² معاوي عتيقة وبوسعيدية عبد الرؤوف، وصفية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة، مرجع سابق، ص 548.

- 1- أهمية ودور الحزب السياسي كوسيلة ديمقراطية لتسيير وقيادة الشؤون العامة وما يقدمه مسير والأحزاب من استشارات ومساهمات في مسائل ذات مصلحة عامة شكل أوضح.
 - 2- مراعاة بمبدأ الحياد: والعرض من ذلك تجنب استغلال الموظف لمنصبه أو مسؤوليته لأغراض حزبية وسياسية تمس بمصلحة الإدارة العامة وأهدافها ومبادئها.
 - 3- حفاظا على عنصر الأداء الوظيفي على المدى البعيد وتجنب الاستقالة الموظفين مما يؤثر على أدائها بفقدان ذوي الخبرة، الطويلة في التسيير الوظائف الإدارية.
- الحالة الخامسة: حالة تعيين الزوج الموظف في ممثلية جزائرية في خارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو مكلف بمهمة.**

هذه الحالة متشابهة الحالة السابقة وهي الحالة الوجيزة التي نص عليها المشرع الجزائري في نص المادة 147 على قرار باقي الحالات المنصوص عليها في المادة 146. فالمشرع على أخذ المصلحة العامة بعين الاعتبار مما ينجم عن تعيين زوج الموظف في مناصب عمل خارج الوقت سواء في ممثليه دبلوماسية بالخارج أو مؤسسة وطنية بالخارج أو أي هيئة أخرى.¹

كما نص المشرع على استحالة وضع الموظف في حالة الانتداب فهنا راعي المشرع التأثيرات السلبية التي تعترض الموظف الذي زوجه خارج الوطن من حالة قلق أو تؤثر أو شرود ينعكس على أدائه اليومي إضافة 6 مكاتب الانقطاع من العمل للالتحاق بالزوج وعليه مما يجعل المشرع بنص على الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.

المطلب الثاني: الطبيعة الجوازية لوضعية الإحالة على الاستيداع:

من خلال الاطلاع على القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري نجد أن المشرع قد قسم وضعية الإحالة على الاستيداع نوعين² وهذا التقسيم لم يكن عنها بل وضع من خلال الطبيعة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع والتي تفرقت بين إجبارية مثلما سبق توضيحه في المطلب الأول ويبين جوازية بمعنى خاضعة التقدير الإدارة وأدائها في قبول الإعلان عنها إحالة الموظف على واقعية الاستيداع أو رفضها .

¹ معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف، وصفية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وفيد ضرورة المصلحة، مرجع سابق، ص 549.

² بوطبة مراد، دروس ومحاضرات في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 133.

من خلال لهذا المطلب سنتناول دراسة الطبيعة الجازية لوضعية الإحالة على الاستيداع وتوضع القوانين التي حددته ونبين حالاتها وحدود سلطة الإدارة في تقديرها وذلك فرعين:

الفرع الأول: الطبيعة الجازية لوضعية الإحالة على الاستيداع.

منح المشرع الجزائري للموظف إمكانية تمتعه أو حرمانه من وضعية خاضعا للسلطة التقديرية للإدارة بصورة قانونية.

اعترف المشرع الجزائري ضمنا بالطبيعة الجازية لوضعية الإحالة على الاستيداع وهو ما ليستشف من خلال التوظيف المشرع لفعل أمكن " يمكن " والتي تدل على إمكانية الرفض أو القبول حيث وردت كما يلي : يمكن¹ أن ستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع الأغراض شخصية ومن ذلك سنتخلص أن المشرع منح للإدارة صلاحية قبول أو رفض طلب الموظف الذي يسعى إلى توفيق علاقة عمله بصفة مؤقتة وفقا لسلطة تقدير متعلقة بالحالات المحددة على سبيل الحصر².

القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري.

الفرع الثاني: الحالات الجازية لوضعية الإحالة على الاستيداع.

لقد حدد المشرع الجزائري حالات على سبيل الحصر يجوز من خلالها إحالة الموظف على الاستيداع بناء على طلبه وبموافقة الإدارة مالية السلطة التقديرية. فقد وضع المشرع الجزائري شروطا يجب توافرها أساسا يتمكن الموظف من الاستيداع وحماية الشروط الخاضعة لرقابة الإدارة وسلطة تقديرها وهو ما يضفي الطبيعة الجازية على هاته الحالات.

فقد اشترط المشرع الجزائري سنتين من الخدمة الفعلية حتى يتمكن من الاستيداع للدراسة والبحث أو ظروف الشخصية وعليه فإننا نستخلص حالتين أساسيتين للإحالة على الاستيداع كحق جوازي تتمثل فيما يلي:

أولا: الإحالة على الاستيداع للقيام بدراسات أو بحث:

في هذه الحالة منحة السلطة للإدارة في تقدير حالة ومعه اتخاذ قرار حالة الموظف على الاستيداع.

¹ المادة 148 من القانون 06-03 متعلق.

² د. بوسعدية رؤوف معاوي عتيقة، وضعية الإحالة على الاستيداع من ممارسة وقيد ضرورة مصلحة، ص 550.

فالمشرع الجزائري ترك للإدارة قدرا من الحرية في اختيار قرار الإحالة على الاستيداع بقبول طلب الموظف أو رفضه رغم توافر شروطه فالإدارة الحق في رفض الطلب حتى لو توفّر الشروط المتعلقة بالخدمة لا أكثر من سنتين فمنها سلطة تقدير ومراعاة الظروف والمعطيات السائدة بالإدارة من حيث مراعاة النسبة المسموح بها على الاستيداع فإن الإدارة متى قدرت حاجتها للموظف وضرورة وجوده فإن لها الحق برفض طلب الإحالة على الاستيداع. أما إذا رأت الإدارة إن انقطاع الموظف مؤقتا عن العمل لا يؤثر على السيد الحسن للمرفق العام فإنه يجوز لها قبوله ومن ثم إصدار قرار الإحالة على الاستيداع لفائدة الموظف صاحب الطلب من أجل تمكينه من حقه في الدراسة والبحث.

ثانيا: الإحالة على الاستيداع للأسباب خاصة بالموظف.

لم يحدد المشرع طبيعة الأسباب الخاصة بل تركها غامضة وهو ما يفتح حرية الكاملة للإدارة في تقرير السبب ومن خلاله اتخاذ القرار بالرفض أو القبول والسلطة التقديرية هنا منحت للإدارة بصفة مطلقة مراعاة للمصلحة العامة وتقديرا لضرورة وجود الموظف بالإدارة لضمان السير الحسن لها¹، أو تقدير العكس وبذلك فإن الأساس من منح المشرع الجزائري عامل السلطة التقديرية هو الحفاظ على الصالح العام .
فبالرغم من الفائدة التي قد تعود على الإدارة من خلال رفع الموظف لمستواه أو تطوير مهاراته فإن المشرع أولى الاعتبار للمصلحة العامة والسير الحسن للمرافق العامة وخول الإدارة سلطة تقدير ذلك.

المبحث الثاني: القيود الواردة على الإحالة على الاستيداع وانقضاؤها.

إن ممارسة الحقوق المقررة قانونا تتم في إطار مبدأ المشروعية وهو ما يفرض جملة من القيود تمليها ضرورة الحفاظ على النظام العام والمصلحة العامة وكذا التسيير الحسن بمختلف المرافق والإدارات العمومية .

وضعية الإحالة على الاستيداع وباعتبارها حقا مقرا قانونا للموظف فإن ممارسة هذا الحق بجملة من القيود إلى فرضها المشرع الجزائري مراعاة للمصلحة العامة.

¹ معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف، وضعية الإحالة على الاستيداع من ممارسة وقيود ضرورة مصلحة، مرجع سابق، ص550.

إن تحديد المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع يعد ضمانه¹ فعالة بالنسبة للموظف من جهة بحيث تمكنه من تسوية مشاكله الشخصية العالقة وبالنسبة للإدارة من جهة أخرى كضمان لتحقيق المصلحة العامة والسين الحسن لمرفق العام وفقا لمقتضيات مبدأ المشروعية لمنع تعسف من الإدارة أو أساده استعمال الحق الموظف .

تختلف المدة القانونية للإحالة على الاستيداع الإجباري عن المدة القانونية للإحالة على الاستيداع الاختياري وبالتالي فإن دراسة مدة الإحالة على الاستيداع ضرورية تحديد مصير وفق علاقة العمل وما قد تؤول إليه بعد انتهاء مدة الاستيداع إما بإعادة الإدماج، والإحالة على التقاعد أو التسريح أو انقضاءه أسباب أخرى قانونية وكذا تمكننا من تحديد سلطة الإدارة ومسؤولية الموظف قبل انقضاء المدة وبعد انقضاءها.

لدراسة كل ما سبق ذكره من نقاط ارتأينا تناولها في مطلبين.

المطلب الأول: نتطرق فيه بالدراسة إلى القيود الواردة على الإحالة على الاستيداع وهو المطلب الذي قمنا بتقسيمه إلى نوعين:

فرع أول: ندرس فيه القيود المفروضة مع الموظف في ممارسة حقه في الإحالة على الاستيداع.

فرع ثاني: ندرس فيه القيود المفروضة على الإدارة في استعمال سلطتها في تقدير واتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع.

أما المطلب الثاني: سندرس فيه بالتفصيل مدة الإحالة على الاستيداع وحالات انقضاءها وهو المطلب الذي قسمناه أيضا على فرعين:

فرع أول: متعلق بمدة الإحالة على الاستيداع الإجباري.

فرع ثاني: متعلق بمدة الإحالة على الاستيداع الاختياري.

المطلب الأول: القيود الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع

لقد عمد المشروع الجزائري إلى الموازنة بين تحقيق المصلحة العامة² للدولة وحماية مصلحة الموظف في ممارسة حقوقه المشروعة وذلك من خلال فرض حملة من القيود

¹ معاوي عتيقة، بوسعيدية رؤوف، وضعية الإحالة على الاستيداع بين ممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مرجع سابق، ص 553.

² معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص 376.

تمس بالمركز القانوني للموظف من جهة كضمانه للحفاظ على الصالح العام وقيود المتعلقة بالإدارة لحماية للموظف من التعسف وحرمانه من استعمال حقوقه القانونية . من خلال دراستنا للموضوع سوف نوضح أهم العناصر التي وضعها المشرع الجزائري لتحقيق الموازنة الموظف وتبيان القيود المفروضة من جهة على الموظف ومن جهة أخرى على الإدارة وذلك في فرعين.

الفرع الأول: القيود المفروضة على الموظف في ممارسته حق الإحالة على الاستيداع.
 وضع المشرع الجزائري قيودا على الموظف عن د ممارسته لقد في الإحالة على الاستيداع هذه القيود تمس إما بمركزه المالي وأخرى نمس تساره الوظيفي.
 خصصنا هذا الفرع بالدراسة في عنصرين العنصر الأول يعني حول القيود الماسة بالمركز المالي للموظف والعنصر الثاني يعني بالقيود الماسة بالمسار المهني للموظف.
 لقد أعطى المشرع اعتبار الصالح العام من خلال القيود التي فرضها على الموظف المجال على الاستيداع فقد عمد المشرع من خلال قوانين المنظمة لوظيفة العمومية في الجزائر إلى فرمان الموظف من الراتب كقيود تسعى من خلاله إلى تحقيق نسبة الموظفين الذين يتقدمون بطلبات الإحالة على الاستيداع نظرا لما يشكله الحرمان من الراتب من عوائق والصعوبات الاقتصادية والاجتماعية للموطن لدفع به لتفادي الإحالة على الاستيداع وذلك كله يضمن عدم فراغ الإدارة من الموظفين وبالتالي يحقق السير الحسن للدفق العام والإدارة كما أن المشرع قام بمنع الموظف من مزاوله أي نشاط مدفوع الأجر ويعود عليه بريح مما يكسر القيد الأول لكونه يمنع حاجة الموظف لراتب ويجعله في غلا عنه من جهة ومن جهة أخرى كونه يتنافى مع الأسباب والدوافع الشخصية إلى أجز له الإحالة على الاستيداع عن أجلها وهو ما تحتسب من مصلحة الإدارة وعليه سنتطرق من خلال بحثنا هذا إلى دراسة حرمان الموظف من الراتب كعنصر أول ومنع الموظف من مزاوله النشاط كعنصر ثاني .

أولاً: القيود المتعلقة بالجانب المالي للموظف:

1- الحرمان من الراتب:

ينحصر الجانب المالي للموظف في الراتب بالدرجة الأولى كونه¹ الحافز الذي يدفع الموظف للقيام بوظيفة يتلقى خلالها مقابلاً لإشباع حاجياته .
الاعتبار أن الراتب حق أساسي للموظف فإن المشرع الجزائري وبنية الحفاظ على الصالح العام قيد وضعية الإحالة على الاستيداع بضوابط تؤدي إلى الحرمان من هذا الحق بصفة مؤقتة حق لا يتمادي الموظف في قطع علاقة الجمل والتسبب في إفراغ الإدارة والتأشير سلباً على المردودية والإضرار بالمرفق والمصلحة العامة وعدم تحقيق الأهداف التي أنشئ منها هذا المرفق العام حيث رأى المشرع أن حاجة الموظف للرتب للعيش الكريم كفيل بأن يجعل الموظف يقيد حساباته بشأن الاستيداع ومعه العمل على التقليل حالاته إلى الحد الأدنى الذي يضمن السير الحسن للمرفق العام وضمان تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة .

لقد ضبط المشرع الجزائري ممارسة الإحالة على الاستيداع من خلال أحكام قانون الوظيفة العامة الجزائري بقيد يمس بالجانب الاقتصادي والاجتماعي للموظف عن طريق حرمانه من الراتب إما بصفة كلية أو بصفة جزئية وفي كلتا الحالتين يكون الحرمان من الراتب بصفة مؤقتة.

الحرمان الجزئي من الراتب:

كما سبق الذكر فإن الحرمان الجزئي من الراتب يكون بصفة مؤقتة بالرجوع إلى قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية منذ الاستقلال نجد أن المشرع الجزائري لم يتطرق لمسألة الحرمان الجزئي المؤقت من الراتب إلا من خلال نصوص الأمر 66-133 وفقاً لنص المادة 148 منه حيث أقر صراحة على الإبقاء على نصف مرتب الموظف المجال على الاستيداع الإجباري وذلك لمدة سنة أشهر (06) من فترة الإحالة على الاستيداع مع الإبقاء أيضاً على المنح العائلية وحرمانه من النصف الثاني من المرتب².

¹ معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف، وصفية الاحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مرجع سابق، ص 377.

² أنظر المادة 148 من الأمر رقم 66-133، السالف الذكر.

من خلال هذا النص نجد أن المشرع الجزائري لم يراعي الاعتبارات أن السابقة وانتهج نهج المشرع الفرنسي في اقتطاع نصف الراتب فقط في حال الاستيداع الإجباري. لكن رغم ذلك يبقى اقتطاع نصف الراتب ماسا بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية للموظف المجال على الاستيداع الإجباري خصوصا لارتباطها بحالات صحبة بالأساس للموظف.

الحرمان الكلي من الراتب:

ويكون الحرمان الكلي من الراتب إما بصفة مؤقتة أو بصفة قد أقر بمشرع الجزائري من خلال نص المادة 49 من الأمر 133-66¹ حرمان الموظف المجال على الاستيداع من حقه في الأجر صراحة إلا أنه ربطها بالإحالة على الاستيداع الاختياري أو يطلب من الموظف فجاء النص كما يلي :

" إن الإحالة على الاستيداع بناءات على طلب لا تحول صاحبه أي لا حق في الأجرة طبعاً هذا الحرمان يكون بصفة مؤقتة حرمان كلياً من الأجر وعناصره التي تدخل فيه".

بالرجوع لأحكام المرسوم 59-85² السابق الذكر نجد أنه لم ينطرق لمسألة الحرمان من الأجر إذ أن تنظيمها أسند إلى القانون رقم 06-82 وهو من يحكم قواعدها إذ نص في المادة 51 منه أن الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل ويترتب عنها الكف عن أجره... ويشمل الراتب والمنح .

أما القانون 03-06³ فقد جاءت المادة 145 منه الفقرة 02 على أن وضعية الإحالة على الاستيداع تؤدي إلى وقف الراتب كلياً بصفة مؤقتة كما أنها نص على أن الحرمان من الراتب يكون كلياً إذا ما وأن الإدارة وقرت تسريح الموظف بعدم كفاءته بعد انقضاء المدة القانونية للاستيداع.

لم يقصد المشرع من خلال القانون 03-06 الحرمان الكلي على الاستيداع الجوازي.

2- منع الموظف من مزاولته نشاط:

إن القيود التي فرضها المشرع الجزائري على الموظف المحال على الاستيداع والماسة بالجانب المالي له لم تقتصر فقط على الحرمان من الراتب بل نجد أن المشرع الجزائري لم

¹ راجع الأمر رقم 133-66.

² راجع المرسوم رقم 59-85 السالف الذكر.

³ راجع الأمر رقم 03-06 السالف الذكر.

يتوقف عن هذا الحد ومتع الموظف من مزاولة أي نشاط آخر خلال فترة الإحالة مع الاستيداع وهو ما يظهر جليا من خلال نصوص الوظيفية العمومية المتعاقبة.

فالمرسوم رقم 66-150 جاء بصيغة المنح والحرمان في نص المادة 14 منه يشكل ضمنى كما يلي: وفي الحالة التي يثبت فيها أن الموظف يمارس نشاطا عن الداعي الذي عليه لإحالاته على الاستيداع فيجري إنذاره باللزوم الالتحاق فوراً بإدارته¹.

ومنه نستنتج أن المشرع الجزائري منح الإدارة صلاحية التعيين وخول لها سلطة متابعة الموظف بالطرق والوسائل القانونية حسب تقديرها بإنهاء وضعية الإحالة على الاستيداع واستدعاء الموظف للالتحاق بإدارته.

أما المرسوم رقم 85-59 والذي أحالنا دوماً على أحكام القانون رقم 82-06 الذي بدوره نص بصورة صريحة على المنح من خلال نص المادة 51 منه "تتتافى الإحالة على الاستيداع مع أي وظيفة أو نشاط يدر الربح على صاحبه" وقد شملت حالة التتافى كل الوظائف العمومية والأنشطة المربحة أثناء فترة الإحالة على الاستيداع.

من خلال الأمر 06-03 اتخذ المشرع الجزائري نفس الموقف حيث نص على منع مزاولة أي نشاط من خلال أحكام إعادة 150 منه يمنع على الموظف الذي أُحيل على الاستيداع من ممارسته نشاط مريح مهما كانت طبيعته.

فلا يجوز إذاً من خلال أحكام قانون الوظيفة العامة الجزائري للموظف المجال على الاستيداع أن يمارس أي نشاط مدفوع الأجر كقيد من القيود المفروضة وتقاديا لكسر هاته القيود والأضرار بالصالح العام، المشرع الجزائري لم يراع مصلحة الموظف الخاصة بصفة مطلقة بل لصفة مقيدة بحسب مقتضيات ظروفه الشخصية التي تحوله حول مشاكله والعودة

¹ خول القانون الإدارة صاحبة صلاحية التعيين سلطة إنهاء وضعية الإحالة على الاستيداع للموظف الذي خالف كسب الذي من أجله الجبل عليه رغم أن هذا النشاط قام به الموظف لإحالة أسرته بعد حرمانه من راتبه كلي أو جزئي تقيد من قيود الإحالة على الاستيداع .

للموظفة بشكل أفضل وليس من أجل إفراغ الإدارة للبحث على فرض أخرى للربح على حساب مردودية المرفق العام¹.

ثانيا: القيود المتعلقة بالمسار الوظيفي للموظف:

فرض المشرع الجزائري قيود تمس بالمسار المهني للموظف العام المجال على الاستيداع وذلك تدعيما بتحقيق الصالح العام وفقا لمبدأ الشرعية ومقتضيات المصلحة العامة. حيث مكن المشرع الإدارة العامة من سلطة اتخاذ تغييرات تمس بالمركز القانوني للموظف المحال على الاستيداع بصفة مباشرة هذه التغييرات تمس بالمسار المهني للموظف العام كونها وردت على حقوق العامل المكتسبة خلال سنوات من العمل وهي تتعلق أساسا بالترقية العامة.

1- القيود المفروضة على حق الموظف في الترقية:

تعتبر الترقية من أهم الحوافز التي تدفع بالموظف إلى تقديم مردود أفضل نظرا لما يقابلها من أيداد في الراتب وتحسين مستوى الموظف². وبذلك فإن الترقية تعتبر من الوسائل الهامة في تطوير المنظومة الوظيفية كونها من الوسائل التي تدفع بالموظفين لتقديم مردود نوعي بغرض التقدم في الدرجات والرتب وتحقيق راتب أكبر حيث أن المشرع فرض قيودا على الموظف المجال على الاستيداع من شأنها أن تؤدي إلى توقيف³ حقه في الترقية وتمنع عنه الزيادات المفترضة لها تقيد تفرضه المصلحة العامة وهو ما يبرز من خلال نصوص قوانين الوظيفة العامة الجزائرية . 1-الأمر رقم 66-133 نصت أحكام المادة رقم 47 منه على أنه على أنه يتوقف من الاستفادة من حقوقه في الترقية.

¹ الهدف من فرض قيود الحرمان من الراتب كان بغرض تقادي أكبر قدر من الإحالة على الاستيداع لضرورة الراتب وإجتياح الموظف ما يجعله يتجلى عن فكرة الاستيداع أما إذا سمح القانون باللجوء إلى نشاطات أخرى فإنها من شأنها كسر القيد وسد حاجة الموظف

²ريدي مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، ألقيت على طلبة جامعة الطاهر موسى سعيدة 2015، ص 71.

³عتيقة معاوي بوسعدية رؤوف، قيود ضرورة مصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، ص 380.

حيث أن المشرع الجزائري ذكر الترقية بصورة عامة ولم يفصل بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة مما يعني تجميد المسار المهني للموظف المجال على الاستيداع حتى إعادة إدماجه.

2- القانون رقم 59-85 كالعادة تعليق أحكامه إلى نصوص القانون 82-06 الذي تطرق إلى مسألة الترقية الخاصة بالموظف المجال على الاستيداع في المادة 51 منه حيث نصت على ما يلي: ويترتب عنها الكف عن أجره وتوقف استفادته عن الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترفيه.

حيث أن المشرع الجزائري يستعمل قط الأقدمية التي تدل على توقيف الأقدمية بشقيها المتعلق بالدرجة والمتعلق بالرتبة بشكل واضح.

3- الأمر رقم 06-03 خلاق القوانين السابقة نجده قد يميز بين الأقدمية والترقية في الدرجات بحيث أنه فقد بالأقدمية أكثر فيه في الرتبة بموجب أحكام المادة 145 منه والتي نصت على ما يلي:

تؤدي هذه الوضعية التي توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية والدرجات. على اختلاف المصطلحات التي وظفها المشرع الجزائري نجد أنها تصب كلها في مفهوم واحد وهو الترقية بنوعيتها

توقيف المسار المهني للموظف يبرز نية المشرع في الحفاظ على المصلحة العامة والمال العام فحرمان الموظف من الترقية بعد حرمان من زيادة في الراتب وهو ما بعد قيد من القيود التي من شأنها تفويض اللجوء للاستيداع¹ حفاظا على السير الحسن للمرفق العام .

2- القيود المفروضة على حق الموظف في التقاعد.

تتوقف علاقة العمل بصورة طبيعية ونهائية بين الإدارة والموظف بإحالاته على التقاعد أين يفقد الموظف نهاية الصفة التي اكتسبها بمناسبة تعيينه وترسيمه في وظيفة عمومية وذلك كما أمما ببلوغه سن الستين سنة (60 سنة) أو إمكانية إحالة المرأة الموظفة على التقاعد بطلب منها ابتداءك من سن الخامسة والخمسين (55 سنة للمرأة الموظفة)² أو

¹ عتيقة معاوي بوسعدية رؤوف، قيود ضرورة مصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق.

² مادة 06 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 جريدة رسمية عدد 8 صادرة في 5 جويلية 1983.

إقضاء خمسة عشر سنة وظيفة على الأقل (15 سنة) لقد جمد المشرع الجزائري المسار المهني للموظف المجال على الاستيداع بالنسبة لحقه في التقاعد بحيث لا يحتسب هذه الاستيداع في السنوات التي تدخل ضمن احتساب التقاعد¹.

نصت المادة 147 من الأمر رقم 66-133 على أنه يتوقف الاستفادة منها حقوقه وفي التقاعد مع الاحتفاظ بالتشريع المتعلق بالمعاشات أما القانون 85-59 الذي أحالنا على القانون 82-06 الذي بين تأثير الإحالة على الاستيداع الشبلي على حق الموظف في التقاعد حيث نص في المادة 51 منه "وتوقف استفادته من الحقوق المتعلقة ب..... وبالتقاعد" وهو نفس الأمر الذي جاءت به المادة 145 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على توقيف حقوق الموظف في الأقدمية والترقيات وفي التقاعد.

وعليه فإن مقتضيات المصلحة العامة والحفاظ على المال العام وحتى المشرع إلى ضرورة تجسيد حق الموظف في حال الاستيداع في التقاعد نظرا لعدم توفر الشروط القانونية لسنوات العمل التي يجب أن سيتوفينها الموظف للتقاعد وكذا الاشتراكات الخاصة هذه السنوات للضمان الاجتماعي.

ما تبين لنا خلال النصوص القانونية أن هذا القيد يرمي من التحليل² من اللجوء إلى وضعية الإحالة على الاستيداع لما فيه من حرمان منه حقوق مادية للموظف من جهة ومن جهة أخرى أصلته ضرورة المصلحة العامة والحفاظ على المال العام فلا يحق لموظف الإحالة على التقاعد دون اكتمال عدد السنوات المطلوب من الخدمة الفعلية وكذا لا يمكن أن يحصل على التقاعد وهو لم يدفع اشتراكات واقتطاعات للضمان الاجتماعي وهو ما يضر بالمال العام من حيث تنافي مع قاعدة لا مقابل دون أداء فعلي للخدمة ولا مقابل دون أداء اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ويبقى دوما هدف المشرع الجزائري تغليب المصلحة العامة وتقييد حق الموظف في الاستيداع لتجنب المساس بها والمساس بالمال العام.

¹ القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل، المتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

² معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف، ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص 382-383.

الفرع الثاني: القيود الواردة على الإدارة بخصوص عملية الإحالة على الاستيداع. أقر المشرع الجزائري جملة من القيود على الإحالة بمناسبة قيام هذه الأخيرة بإحالة الموظف على الاستيداع بغية الحفاظ على السير الحسن للإدارات العمومية وحماية للمصلحة العامة وفقا لمبدأ الشرعية¹ فرض المشرع الجزائري قيودا سابقة لعملية الإحالة على الاستيداع وأخرى لاحقة لها والتي يتوجب على الإدارة إتباعها والتقييد بها حماية لمصالحها وهو ما ندرسه في هذا الفرع من خلال عنصر أول خصصناه للقيود السابقة للإحالة على الاستيداع وعنصر ثاني خصصناه لدراسة القيود اللاحقة للإحالة على الاستيداع .

أولا: القيود السابقة لعملية الإحالة على الاستيداع:

يقصد بالقيود السابقة لعملية الإحالة على الاستيداع مجموع الإجراءات التي يجب أن تتقيد لهما الإدارة العمومية وإتباعها حماية مصالحها. تعد هذه الإجراءات ضمانات أساسية للإدارة ضمن دونها لا يتمكن الموظف من الاستفادة من هذه الوضعية بصفة قانونية².

تكون الإحالة على الاستيداع بصفة عشوائية إذا لا يقوم الموظف بتعليق العلاقة الوظيفية مع الإدارة بصفة تلقائية ومؤقتة بل وجد عليه تقديم طلب للإدارة هذا الأخير يعرض على اللجنة الإدارية المختلفة.

يعد أن تبدي اللجنة الإدارية المختصة رأيها تقوم الإدارة بإصدار قرار فردي بإحالة الموظف على الاستيداع وقيد مراعاة النصاب المحدد لعدد المجالين على الاستيداع. 1-تقديم طلب الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع.

أيمكن الإحالة الموظف على الاستيداع من طرف الإدارة التابع لها إلا بموجب طلب يقدمه لهما كشرط إجرائي إلزامي وأساسي وكسب جوهري لإصدار قرار الإحالة على الاستيداع. من خلال دراسة استقراء تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية نجد أن هذا القيد ورد لصورتين مختلفين.

¹ معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف، المرجع السابق، ص 383.

² معاوي عتيقة وبوسعيدية رؤوف، قيد ضرورة المصلحة على وضعية الإحالة على الاستيداع. مرجع سابق، ص 384.

حيث أن بعض التشريعات البط قيد تقديم الطلب بالحالات الجازية لوضعية الاحالة على الاستيداع الإجبارية منها والجازية.

ارتباط الطلب بالحالات الجازية للإحالة على الاستيداع.

الأمر رقم 66-133 والأمر رقم 06-03 لقد ربط تقديم طلب للاستفادة من الإحالة على الاستيداع بالحالات الجازية.

حيث نصت المادة 49 من الأمر رقم 66-133 على خمس حالات¹ متعلقة بالإحالة على الاستيداع الجوازي على سبيل الحصر وجب على الموظف فيها تقديم طلب إحالته على الاستيداع .

كما نصت المادة 148 من الأمر رقم 06-03 على ضرورة تقديم الموظف طلب للإدارة من أجل إحالته على الاستيداع في حالتي الأغراض الشخصية أو قيامه بأعمال دراسات أو بحث.

لقد أقر المشرع الجزائري صراحة ضرورة تقديم طلب للإحالة إلا أنه حصره في حالات الاستيداع الجوازية بغرض شديد إجراءات الإحالة على الاستيداع الجوازي نظرا لكون هذا الأخير بين على مقتضيات المصلحة العامة ومدى احتياج الإدارة للموظف.

2-إرتباط الطلب بجميع حالات الإحالة على الاستيداع.

بالرجوع إلى أحكام القانون 85-59 نجدها تحلينا إلى نصوص القانون 82-06 والتي أقر المشرع صراحة من خلالها أن جميع حالات الاستيداع المنصوص عليها قانونا سواء إجبارية كانت أم جوازية توجب تقديم طلب للإدارة المعنية بالمادة 52 منه جاءت شاملة لجميع الاستيداع سواء التي اعتبرها المشرع حقا يحال لها الاستيداع بموجبها بقوة القانون أو تلك التي أخضعها لسلطة تقدير الإدارة.

لقد ألزم المشرع بموجب نصوص هذا القانون بضرورة التقيد بهذا الضابط المتمثل في حصولها على طلب من الموظف في كل الحالات كإجراء أساسي وجوهري إقرارها له وذلك في مواجهة الجهات الرقابية الإدارية والقضائية².

¹ وفقا للأمر رقم 66-133، هناك خمس حالات للإحالة على الاستيداع الاختياري.

² معاوي عتيقة-بوسعيدية رؤوف، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع، (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)، ص 1731.

عرض الطلب على اللجنة الإدارية المختصة و صدور القرار الإداري:

إن معظم المسائل الهامة التي بشأنها المسلمين بالمصلحة العامة والتأثير على السير الحسن للمرفق يجب عرضها على لجنة إدارية مختصة.

بما أن اتخاذ قرار إحالة موظف على الاستيداع خضع لجملة من القيود التي نسلها ضرورة المصلحة العامة ونظرا أهميتها ومراعاة من المشرع الجزائري للمصلحة العامة وتقليلها على مصلحة الموظف فإن طلبه على لجنة إدارة خاصة للبت هذه ومن هم إصدار القرار وفق لما تحدده هذه اللجنة

1- عرض الطلب على اللجنة الإدارية المختصة:

هو من الإجراءات الإدارية البحتة الذي تلتزم به الإدارة كلها تعلق الأمر بمسائل حساسة تمس بالمصلحة العامة.

اعتبر المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع شأنًا من شؤون¹ الموظفين تمس بالمصلحة العامة وكذلك قيد الإدارة بإجراء الطلب المقدم من الموظف على اللجنة المتساوية لأعضاء التي تقوم بدورها بتقدير مدى توافق أسباب الإحالة على الاستيداع مع مقتضيات مصلحة الإدارة .

حيث أن المشرع الزم الإدارة التي لها صلاحية النفعيين قبل اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع الجوازي أن نستشير اللجنة متساوية الأعضاء لإعطاء رأيها في ذلك².
اعتبر المشرع الجزائري اللجوء إلى اللجنة متساوية الأعضاء لشرط واقف بمعنى أوفق إحالة الموظف على الاستيداع على اجتماع هذه اللجنة التي تنبه في طلبه³ .

لربط المشرع الجزائري هذا الإجراء بحالة الأغراض الشخصية للموظف هو الدليل على تغليب للمصلحة العامة ومقتضيات ضرورة المصلحة بحيث أن ترك حالة الأغراض الشخصية بشكل غير محدد ومفتوح يتطلب تحليلا ومناقشة وفق لمصلحة المرفق العام وهو ما أو كله المشرع اللجنة المتساوية الأعضاء لتقديره والبت فيه مع مراعاة ضرورة المصلحة.

¹ أنظر المادة 12 من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها جريدة رسمية ع3، الصادرة بتاريخ 17-01-1984.

² معاوية عتيقة-بوسعيدية رؤوف، قيود ضرورة مصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص 385.

³ راجع المرسوم رقم 84-10، السالف ذكره.

الملاحظ أن القانون رقم 82-06 ربط فكرة اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة إلى اصطلاح عليها في صلب النص لجنة المستخدمين المختصة بحالتي الاستيداع الجوازية سواء ما تعلق بأغراض شخصية أو ما تعلق بالدراسة والأبحاث وذلك من خلال نص 4-53 مدة أين اشترط إجراء اللجوء إلى لجنة المستخدمين المختصة كحتمية تملئها ضرورة المصلحة.

الأمر رقم 06-03 لم يتطرق في المسألة اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة من أجل البث في طلب الموظف المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع وهو ما ترك فراغا كثيرا أدى بالإدارات اللجوء إلى نصوص القانون رقم 82-06 حفاظا على المصلحة العامة¹.
2- صدور القرار الإداري.

يجب إصدار قرار إداري وضعية تنفيذية ونهائية² وذلك حتى يتمكن الموظف الذي قدم طلب الإدارة التي لها صلاحية التعيين بغرض إحالته على الاستيداع .
كما أن رأي اللجنة متساوية الأعضاء لا يعتد به مالم ينشأ عنه قرار إداري نهائي تنفيذي يقضي بإحالة الموظف على الاستيداع المشرع الجزائري ألزم الإدارة بالإخضاع عن إرادتها بخصوص إحالة موظف على الاستيداع بقرار إداري سواء تعلق الأمر بحالات الاستيداع الإجباري أو الجوازي على حد السواء وهو ما سنتش من القوانين أنظمة الوظيفية العامة بالجزائر.

بالرجوع الأحكام الأمر 06-133 نجد الموقف لم ينص صراحة على الوسيلة القانونية التي تعبر فيها الإدارة عن إرادتها إلا أنه يتضح ذلك من خلال المصطلحات الموظفة في المواد المتعلقة بالإحالة على الاستيداع مثل تقرر لا يمكن أن تقرر بمعنى أنه وضع أن الإفصاح عن إرادتها يكون إما بمقرره أو قرار³.

القانون رقم 89-06 وظف عبارة الأشعار الكتابي بالقبول أو الرفض موضحا المدة التي يجب احترامها من طرف الإدارة والموظف وهي ستمر من تاريخ استلام الطلب وهو ما يجب أن يأخذ صيغة العمل القانوني الكتابي متمثلا في مقرر أو قرار من خلال الأمر

¹ راجع الأمر رقم 06-03، السالف ذكره.

² معاوي عتيقة-بوسعيدية رؤوف، أثر ضرورة لمصلحة على وصفية الاحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص16.

³ انظر المادة 149، من الأمر رقم 06-03 السالف ذكره.

03-06 بأن المشرع واضحا في إقراره للوسيلة القانونية من خلال المادة 149 منه التي نصت على تكريس الإحالة على الاستيداع بقرار فردي من السلطة المؤهلة.

3- قيد النصاب القانوني للإحالة على الاستيداع.

عدد المشرع الجزائري نسبة لا يمكن تجاوزها لوضعية الإحالة على الاستيداع بغرض نفاذي ظاهرة إفراغ مصالح الإدارة من الموظفين وهذه النسبة تكون محددة مسبقا¹. تتعلق النسبة المئوية المحددة مسبقا تحت عنوان "وضعية قانونية" بوضعه الإحالة على الاستيداع الجوازي دون الإجباري على اعتبار أن هذا النوع من الاستيداع يضر بالمصلحة العامة مما أدى بالمشرع إلى التحديد نصابه القانوني من طريق القوانين الخاصة بكل سلك وإلى أحالنا عليها بموجب أحكام المادة 16 من القانون رقم 66-150² والتي وردت ما يلي :

تحدد في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك النسبة القصوى من الموظفين الذين يمكن أن تطبق عليهم الإحالة على الاستيداع الاعتبارية الشخصية. انتهج المشرع الجزائري نفس هذا من خلال أحكام القانون رقم 85-59 حيث ربط فكرة النصاب القانوني للإحالة على الاستيداع بالاستيداع الجوازي حيث نص المادة 115 منه على أن نسبة العمال القصوى الذي يمكن إحالتهم على الاستيداع ب 5 % من العدد الحقيقي للسلك ما عد المحالين على الاستيداع قانونا.

لقد حدد المشرع بموجب هذا القانون بالنسبة المئوية بشكل صريح من تابع الحفاظ على المصلحة العامة بعدم إفراغ الإدارة من توظيفها.

بالرجوع الأحكام الأمر رقم 03-06 نجد المشرع لم يتطرق بمسألة النصاب القانوني رغم الأهمية البالغة لها وبذلك يكون قد ترك الأمر للتنظيم من خلال نص المادة 153 منه التي نص على تحدد كيفية تطبيق هذا الفصل من طرف التنظيم.

حدد المشرع تسب قانونية الاستيداع لبعض الأسلاك حفاظا على المصلحة العامة.

¹ معاوي عتيقة-يوسعيدية رؤوف، قيود ضرورة مصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مجلة الاجتهاد القضائي مجلد 12 عدد، ص 387.

² مرسوم 66-150، مؤرخ في 06 جوان 1966، متعلق بنظام بين الأوضاع الخاصة بالموظفين جريدة رسمية ع46، الصادرة في 8 جوان 1966، ص 450.

بالنسبة للسلك الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية حددت نسبة الإحالة على الاستيداع ب 10%¹.

بالنسبة للسلك الخاص بالموظفين الإدارة المكلفة بالميزانية حدد نسبة الإحالة على الاستيداع 5%².

وعليه نخلص لكون المشرع الجزائري بتحديدده للنصاب القانوني للإحالة على الاستيداع وربطه بالإحالة الجازية على الاستيداع التي تتعلق بمصلحة الموظف الشخصية يكون قد حق الموظف فيما تغلبا للصالح العام على المصالح الشخصية للموظف.

ثانيا: القيود اللاحقة لعملية الإحالة على الاستيداع.

لم يكتف المشرع بغرض قيود سابقة لعملية الإحالة على الاستيداع بل فرض على الإدارة قيود مفروض على الإدارة بعد إصدارها لقرار الإحالة على الاستيداع النهائي المتضمن قبول طلب الموظف المعني بالإحالة على وضعية الاستيداع³.

ألزم المشرع الإدارة بإجراء تحقيق إداري لاحق لإصدار القرار خلال فترة الإحالة على الاستيداع كما ألزمها بإيقاع جزاءات عليه في حال خالف شروط الاستيداع وكسر القيود المفروضة عليه حفاظا على مقتضيات المصلحة العامة.

وعليه ارتأينا دراسة هذا الموضوع في عنصرين.

1-التحقيق الإداري اللاحق لقرار الإحالة على الاستيداع.

بعد التحقيق الإداري وسيلة من الوسائل القانونية المفروضة على الإدارة والتي بموجبها تنص على الموظفين وعلى ما يقترضونه من أخطاء ومخالفات خلال مسارهم الوظيفي

¹ أنظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية الجريدة الرسمية عدد 73 الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 2008، ص 07.

² المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 10-297 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية الجريدة الرسمية 74 بتاريخ 05 ديسمبر 2010، ص 03.

³ امين رحيم حميد، أحمد هادي عبد الواحد، تطابق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة وانقطاع العام، مجلة المحقق للعلوم القانونية والسياسية المجلد 8، العدد 04، 2016، ص 729.

بغرض استبيان الحقيقة واستجلاء صحة حدوث وقائع معينة تتسبب للموظف وتؤثر على مساره المهني ومركزه القانوني¹.

لقد أقر المشرع الجزائري صراحة بضرورة القيام بتحقيق من طرف الإدارة التي لها صلاحيات التعيين بعد منحها قرار قبول الإحالة على الاستيداع الموظف المعني للتأكد من مدى تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أجيل من أجلها الموظف على الاستيداع.

الجديد بالذكر إجراء التحقيق الذي يرمي من وراءه المشرع الجزائري الحفاظ على المصلحة العامة ، ذو طبيعة اختيارية وهو ما يتجلى من خلال نص المادة 14 من القانون رقم 66-150 على ما يلي سيوغد في كل حين السلطة التي لها حق التعيين وعلى الأقل مرتبة في العام إجراء التحقيقات الضرورية قصد التأكد من أن نشاط الموظف منطبق حقيقة على الدواعي التي أدت له إلى هذا الوضع².

من خلال القانون رقم 82-06 منح المشرع الجزائري سلطة تقديرية الإدارة القيام بإجراء تحقيقات إدارية متعلقة بنشاط الموظف المجال على الاستيداع بحيث أجاز لها أن تقوم في أي وقف ومرة واحدة في السنة على الأقل التحريات اللازمة للتأكد من النشاط الذي يقوم به الموظف المجال على الاستيداع ومدى توافقه مع الاستبيان التي أجيل من أجلها على هذه الوضعية³.

كما اتبع بنفس النهج في الأمر رقم 06-03 حيث استعمل المشرع الصيغة الجوازية لإجراء التحقيق الإداري من خلال أحكام المادة 151 منه حيث نصت على ما يلي: "يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أجيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية" وهو ما يثبت منح الإدارة السلطة التقديرية في قيامها بالتحقيقات الضرورية متى رأت ذلك واجبا.

¹ عتيقة معاوي-بوسعدية، قيود ضرورة المصلحة واردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص388.

² أنظر المادة 14 من القانون 66-150 السالف ذكره.

³ أنظر المادة 56 من القانون 82-06 السالف ذكره.

توقيع الجزاءات على الموظف المحال على الاستيداع.

رغم كون موظف المحال على الاستيداع لا يمارس مهامه الوظيفية ولا يتمتع بحقوقه كما سبق ذكره إلا أن المشرع لم تجرده من صفة الموظف بحيث يبقى الموظف ملتزما بواجباته الوظيفية بحسب مركزه القانوني وهنا يتعلق الأمر بالالتزامات المرتبطة بوضعية الإحالة على الاستيداع.

يترتب عن الإحلال بهذه الالتزامات اتخاذ الإدارة صاحبه التعيين إجراءات صارمة هذه تمس بمركزه القانوني وذلك من باب الحفاظ على المصلحة العامة¹.

لجأ المشرع الجزائري إلى توقيع الإجراءات على الموظف المحال على الاستيداع في حالتين.

الحالة الأولى ألزم المشرع الإدارة بتوقيع الجزاء واتخاذ إجراءات تأديبية هذا الموظف المحال على الاستيداع الذي قام بممارسة نشاط تجاري أما الحالة الثانية فقد ألزم المشرع الإدارة على توقيع الجزاءات على الموظف المحال على الاستيداع الذي لم يقوم بتقديم طلب إعادة الإدماج بعد انقضاء مدة الاستيداع أو لم يقدم طلب التمديد وفقا للقانون.

1- في حالة ممارسة نشاط تجاري:

لقد أقر المشرع قيودا على الموظف المحال على الاستيداع وتمثل في المنع من ممارسة نشاط تجاري ما سبق وأن ذكر به بالمقابل نجد أن المشرع الجزائري أقر عقوبات خطيرة بمس بالمركز القانوني للموظف للممثل في العزل من الوظائف العمومية أو عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة حسب الحالة.

من خلال نص المادة 14 من القانون رقم 66-150 نجد أن المشرع الجزائري حول للإدارة صاحبه صلاحية التعيين بعد إجراء التحقيق الإداري ما سبق ذكره في حال تأكدها وأن الموظف لم يلتزم يقعد المنع من مزاوله نشاط تجاري و أنه قام فعليا بممارسة النشاط نتافي

¹ معاوي عتيقة-بوسعيدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص

مع وضعية الاستيداع سلطة اتخاذ إداري بصفة صريحة يتمثل في عزل الموظف من منصبه¹.

لكفي العزل يتم بعد إعدار الموظف المحال على الاستيداع المخالف لأسبابه والتوقف عن ممارسة النشاط التجاري وفي حال رفضه يوقع على الجزاء المتمثل في العزل. أما الأمر رقم 03-06 لم يتطرق لهذه المسألة المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع. حيث اعتبر الأمر رقم 03-06 الجمع بين الوظيفة التي يشتغلها الموظف المحال على الاستيداع ونشاط مريح خطأ من الدرجة الرابعة² حيث تحت المادة 181 منه على توقيع عقوبة من ذات الدرجة والتي تتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح وفقا لأحكام المادة 163 منه .

الملاحظ أن المشرع الجزائري ممن خلال نص المادة 181 ألزم الإدارة التي لها سلطة التعيين بتوقيع الجزاءات المتمثلة في العقوبة من الدرجة الرابعة وترك لها سلطة التقدير بين إحدى العقوبتين المذكورتين في نص المادة 163 سالفه الذكر أما بالتنزيل في الرتبة أو التسريح من العمل نهائيا.

1- في حالة عدم الاقتباس الموظف إعادة الإدماج أو التمديد

ألزم المشرع الجزائري الموظف المحال على الاستيداع التماس إعادة إدماجه أو تمديد مدة الاستيداع قبل انقضاء المدة عن طريق طلب خطي يوجهه للإدارة وفقا الآجال قانونية محددة.

في مجال أقل الموظف بهذا الشرط أو القيد الإجرائي فإن المشرع ألتمم الإدارة باتخاذ إجراءات احترازية تتمثل في توجيه إعدار قبل شهرين من انقضاء مدة الاستيداع وفي حال تقاسه فإن المشرع ألزم الإدارة باتخاذ إجراءات العزل هذه وذلك وفقا لأحكام المرسوم رقم 15-06 الذي نص المادة 15 منه على يجب على الموظف المحال على الاستيداع بطلب منه أن يلتزم العودة إلى وظيفته أو بحديد المدة الجارية قبل شهرين على الأقل

¹ أنظر المادة 14 من القانون 06-السالف ذكره والتي جاء فيها ما يلي: "في الحالة التي يثبت فيها أن الموظف يمارس نشاطا يختلف عن الداعي الذي حالته الاحالة على الاستيداع فيجرب انذاره بلزوم الالتحاق فورا بإدارته وفي حال الرفض يتعرض للعزل بسبب ترك وظيفته.

² اعتبر المشرع الجزائري هذا السلوك خطأ مهني يستوجب عقوبة تأديبية ألزم الادارة صاحبة تعيينه بتوقيعها، في هذا الصدد، راجع الباب التاسع م الأمر رقم 03-06 السالف ذكره.

من انقضاءها وإن لم يقدم المعني طلب العودة إلى وظيفته أو عند الانقضاء طلب التجديد في المهل المحددة أعلاه يوجه إليه إنذار بالالتحاق بوظيفته عند انقضاء المدة الجارية وفي حالة رفضه يقرر عزله لتركه وظيفته وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة 67 من الأمر رقم 66-133 المشار إليه أعلاه .

أما القانون رقم 82-06 نص على هذه المسألة من خلال المادة 57 لم يختلف فيها عن أحكام المرسوم رقم 66-150 أعلاه سوى من حيث تقليص الآجال القانونية لتوجيه الإعذار من شهرين إلى شهر واحد كحد أقصى مراعاة لمقتضيات المصلحة العامة وعدم الاعتذار بظروف الموظف الخاصة¹.

حيث نصت المادة 57 من القانون رقم 82-06 على: " يجب على العامل الذي رجال على الاستيداع أن يطلب كتابيا من مديرية المؤسسة المستخدمة إعادة دمج أو تجديد فترة الاستيداع قبل انقضاءها شهر على الأقل وإذا لم يقدم العامل المعني بالأمر طلب إعادة إدماجه أو التجديد في الآجال المحددة أعلاه يوجه له إيجاز بالالتحاق بمنصبه الأصلي أو المنصب الذي عين فيه عند إعادة إدماجه".

بالرجوع لأحكام الأمر رقم 06-03 فلم يتطرق لهذه المسألة المهمة تاركا فجوة قانونية يمكن من خلالها للإدارة إعمال سلطتها التقديرية في الاختيار بين تطبيق إجراءات لعزل وفقا للمادة 184 منه أو تكييف الفعل على أنه خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة² ومعاقبته بإحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163.

حيث نلاحظ أن المشرع ألزم الإدارة بتوقيع الجزاءات التأديبية على الموظف إلا أنه ترك لها سلطة تقرير الجزء الذي تراه مناسبا وهو ما قد يفتح مجالا لتعسف الإدارة في حق الموظف.

¹ أنظر المادة 57 من القانون رقم 82-06 السالف ذكره.

² حددت العقوبات الثلاث في المادة 163 من الأمر 06-03 و المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة بـ :

-التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام .

-التنزيل من درجة إلى درجتين .

-النقل الإجباري.

المطلب الثاني: المدة الإحالة على الاستيداع.

يعد تحديد المدة القانونية للإحالة على الاستيداع ضماناً من ضمانات التي يمكن من خلالها المشرع الجزائري الموظف من إعادة إدماجه في إدارته الأصلية بعد انقضاء هذه المدة تكريماً مبدأ المصلحة وتحقيق للموازنة بين المصلحة العامة وما دولة القانون للإدارة من صلاحيات ومن سلطة تقديرية ومن وسائل قانونية التحقيق المصلحة العامة من جهة وبين حقوق الموظف وحمايتها من التعسف وتقييد استعمال هذه الحقوق بقيود سبق ذكرها وكذا بأجل قانونية يلتزم الموظف باحترامها. من أجل دراسة الآثار الناتجة عن وضعية الإحالة على الاستيداع كان لزاماً التطرق بمدة القانونية لها من حيث أنها الأساس الذي تنبثق عنه هذه الآثار من إعادة الإدماج أو تمديد أو حتى تصريح أو تنزيل في الرتبة . وبذلك ارتأينا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع أول: تخص فيه بدراسة المدة القانونية لوقعية الإحالة على الاستيداع الإجباري والجوازي.

والفرع الثاني: نتناول فيه بالدراسة الآثار الناتجة عن المدة القانونية بعد انقضاءها من تمديد وبالمركز القانوني للموظف بعد انقضاء المدة وتتمثل في التسريح أو التنزيل أو عقوبات أخرى سننبرها من خلال هذا الفرع.

الفرع الأول: المدة القانونية لوضعية الإحالة الاستيداع.

الإحالة على الاستيداع سواء كانت بقوة القانون أو إدارية فإن تكريسها يتم بقرار فردي من السلطة المؤهلة بقوة القانون وبين الإحالة على الاستيداع أغراض شخصية.

أولاً: المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

سنقوم من خلال العنصر بغرض المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع والإجراءات المتبعة الواجب القيام بها والتي ألزم المشرع الجزائري بها الموظف والإدارة كقيود تعرضها ضرورة المصلحة على وضعية الإحالة على الاستيداع المدة المحددة لوضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (الإجباري).

لقد حصر المشرع الجزائري مدة الإحالة على الاستيداع الإجباري بموجب أحكام المادة 149 من القانون رقم 06-03 حيث حدد المدة الدنيا بـ: ستة أشهر (06 شهر) وأخرى قصوى حددها بخمس سنوات (5 سنوات) بغرض تفرغ الموظف بصفة مطلقة من كل

الانشغالات التي تؤثر على مردوديته وبالنتيجة تنعكس على التقديم الجيد للخدمة والسير الحسن المرفق العام وكذا تحقيق بمقتضيات للمصلحة العامة التي على أساسها أقر المشرع الجزائري حق الموظف في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون¹.

الفرض من تحديد هذه الإحالة على الاستيداع بصفة صريحة هو غلق الباب أمام الإدارة في استخدام سلطة التقدير حيث يتجنب التعسف ضد الموظف ومع الاضرار بالمصلحة العامة لقد وظف المشرع الجزائري عبارة ' خلال الحياة المهنية للموظف ' وهو ما يدل على محدودية هذه الوضعية بالنسبة للموظف خلال مساره المهني غير أن الأصل مختلف عن ذلك تماما بحيث أن ضرورة المصلحة هي من تحدد إحالة الموظف على الاستيداع مرة أخرى متى تعرض الموظف لظروف غير متوقعة تستوجب ليست بقوة التعبيرية ذات المدلول الدقيق الذي يعبر عن حقيقة الواقع ومقتضيات ضرورة المصلحة وبالتالي فالمشرع أساء توظيف هاته العبارة بحيث أنها تتنافى مع مسعى المشرع ذاته في تحقيق التوازن بين حق الموظف والمصلحة العامة².

من خلال نصوص الأمر رقم 06-03 لا سيما نصوص المادتين 146-147 نخلص إلى تحديد هذه الإحالة على الاستيداع الخاصة لكل حلة من حالات الإحالة على الاستيداع الإجباري.

01- حالة إصابة الزوج أو أحد أولاده بحادث خطير أو مرض خطير³.

حددت المدة الأدنى ب 06 أشهر قابلة للتجديد كلما كانت الشروط متوفرة إلى غاية 05 سنوات كحد أقصى.

وثائق المبررة الحالة:

- نسخة من عقد الزواج.

- شهادة طبية الزوج أو الزوجة أو الابن أو أحد الأصول المراد التكفل بها.

- نسخة من شهادة الميلاد بالنسبة للأبناء.

¹ أنظر المادة 149 من الأمر رقم 06-03 السالف ذكره.

² معاوي عتيقة -بوسعدية رؤوف، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مرجع سابق، ص 553.

³ أنظر المادة 146 فقرة 2 منه الأمر 06-03.

2- حالة تربية الأبن أو البنت¹.

للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره 05 سنوات حددت المدة الأدنى ب 6 أشهر قابلة للتجديد كلما توفرت الشروط لمدة 5 سنوات كأقصى حد.

الوثائق المبررة للحالة:

-نسخة من عقد الزواج.

-نسخة من شهادة الميلاد الابن أو البنت

3- حالة الالتحاق بالزوج أو الزوجة²

للسماح للموظف بالالتحاق ب زوجة إذا نظر إلى تغيير إقامته قابلة للتجديد في حدود 05 سنوات.

الوثائق المبررة للحالة:

نسخة من عقد الزواج.

شهادة عمل الزوج أو الزوجة.

شهادة الإقامة الجديدة.

4- حالة تسيير حزب سياسي³.

للتمكن الموظف من ممارسة مهام السير حزب سياسي حددت المدة الأدنى الاستيداع ب 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود 05 سنوات.

الوثائق المبررة:

نسخة من قرار اعتماد الحزب السياسي.

محضر تنصيب المكتب الوطني للحزب مؤثر من وزارة الداخلية.

¹أنظر المادة 146 فقرة 3 من الأمر 03-06.

² أنظر المادة 146 فقرة 4 من الأمر 03-06

³ انظر المادة 146 فقرة 5 من الأمر 03-06

5- حالة تعيين الزوج في ممثلية دبلوماسية أو هيئة دولية¹.

إذا عين الزوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو خلق مهمة تعاون وتعذر على الموظف الاستفادة منه الانتداب فإنه يوضح في وضعية إحالة مع الاستيداع بقوة القانون لمدة أدنى حددت ب 06 أشهر قابلة للتجديد إلى غاية انتهاء مهمة الزوج.

الوثائق مبررة:

نسخة من عقد الزواج

نسخة من مقرر تعيين الزوج معتمد من هيئة رسمية.

قيد المشرع الجزائري الحالات السابقة الذكر بجملة من الإجراءات الخاصة بالموظف وأخرى خاصة بالإدارة.

فالإضافة إلى الوثائق المبررة الحالة من حالات الاستيداع القانوني ووجب على الموظف:

- تحرير طلب في الموضوع يوضح أسباب الداخلية على الاستيداع.

- ايداع طلب لدى الرئيس المباشر.

- بالمقابل وجب على الإدارة صاحبة صلاحية التعيين ما يلي:

- استلام الطلب والتأكد من توفر شروط الاستفادة من الاستيداع²

- عرض الطلب على السلطة المؤهلة إبداء رأيها.

- دراسة الطلب الوارد للتأكد من الوضعية³.

- إنجاز قرارات الإحالة على الاستيداع كمشاريع وإرسالها لمصالح المراقبة المالية للتأشير.

- إنجاز مقررات وفق الراتب.

- تبليغ القرارات إلى المعنى بالأمر.

إرسال نسخة من القرار لمصالح الوظيفة العمومية.

¹ انظر المادة 147 من الأمر نفسه.

² أهم شرط يتمثل في ترسيم الموظف المهني وتوفر شروط الخدمة على الأقل سنتين.

³ يتم عرض الطلب على اللجان الاستشارية أو اللجنة متساوية الأعضاء في حال أشتراط القانون ذلك.

2-المدة القانونية المقررة لوضعية الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية (الجوازي). حدد المشرع الجزائري بموجب أحكام الأمر رقم 06-03 النطاق الزمني الوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي مع اعتباره لقيام الموظف بدراسات أو أعمال بحيث من قبل الأغراض الشخصية للموظف حصر المشرع الجزائري من خلال 149 في 2 من الأمر أعلاه بـ: ستة أشهر (06) كحد أدنى قابلة للتجديد مدة سنتين أحد أقصى.

وظف المشرع نفس العبارة التي أستعملها في تحديد مدة الاستيداع بقوة القانون والمتمثلة في خلال الحياة المهنية للموظف التي تدل على محدودية هذه الوضعية مقارنة بعدم محدودية المجال العلمي وعدم تقيد بمدة محددة.

تمنح الإحالة على الاستيداع أغراض شخصية¹ بقرار فردي من السلطة المؤهلة مدة قدرها الأدنى 06 أشهر وحدها الأقصى سنتين² خلال الحياة المهنية للموظف كما سبق ذكره أعلاه في حالتين حصرهما المشرع الجزائري في القيام بدراسات أو القيام بأبحاث وذلك بعد إتمام عامين من الخدمة الفعلية وتقديم طلب مبرر.

وثائق المبررة

-شهادة تسجيل تسلم من طرف إدارة المؤسسة أو الجهة المختصة في التعليم أو التكوين. أو أي مبرر موضوعي آخر³.

بالنسبة للإجراءات المفروضة على هذه الوضعية فقد نص المشرع الجزائري على نفس الإجراءات الخاصة بالاستيداع الإجباري الاستيداع الجوازي مع اختلاف واحد وهو قيد غرض الطلب على اللجنة ومتساوية الأعضاء حيث تمنح الرخصة التي بناءا عليها تتم باقي الإجراءات السالفة الذكر بعد قبول طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

¹ انظر المادة 148 من الأمر ذاته.

² انظر المادة 149 فقرة 2 من ذات الأمر.

³ لفظ مبرر موضوعي يفتح المجال لتقديم أي وثيقة تثبت القيام بأبحاث عوض عن شهادة التسجيل التي تقدم في حال التسجيل في إحدى المعاهد أو الجامعات استكمال الدراسات.

الفرع الثاني: آثار انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع

- يحتفظ الموظف بالحقوق المكتسبة في انتبه الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع كما أنه يحتفظ بصفته الموظف خلال مدة الاستيداع رغم القيود المفروضة عليه قانونا كضمانة من ضمانات الحفاظ على المصلحة العامة.

حيث أن هذه القيود مقترضة بانتهاء مدة الإحالة على الاستيداع والتي رغم إمكانية تمديدها فإنها محدودة نجد أقصى يلتزم فيه كل من الموظف والإدارة باستئناف العمل عن طريق طلب إعادة الإدماج في المنصب الأصلي والتزام الإدارة بإعادة إدماجه بقوة القانون رغم النصاب المحدد قانونا إلا أن وضعية الإحالة على الاستيداع بعد انتهاء مدتها قد تؤول إلى الوقف النهائي لعلاقة العمل عن طريق التسريح أو أحد طرق إنهاء العلاقة الوظيفية أو تؤول إلى إعادة إدماج الموظف في غير انتبه الأصلية كنوع من الجزء الذي يلتزم الإدارة بتوقيعه عليها .

من خلال هذا الفرع سنتطرق إلى مسألة التمديد في مدة الاستيداع وإعادة الإدماج في العنصر الأول وخصصنا العنصر الثاني تعرض إنهاء العلاقة الوظيفية وتوقيع الجزاءات ضد الموظف المحال على الاستيداع.

أولاً: تحديد مدة الاستيداع وإعادة الإدماج:

كما سبق ذكره فإن المشرع الجزائري أقر الموظف حتى الإحالة على الاستيداع لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود 5 سنوات بالنسبة للإحالة على الاستيداع الإجباري و6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين بالنسبة للإحالة على الاستيداع الإجباري.

لكن المشرع ألزم الموظف المجال على الاستيداع في كل الحالات و قبل مدة محددة قانونا¹ من انتهاء المدة أن يسلك إحدى الطريقتين إما أن يقدم الطلب تجديد وضعية الإحالة على الاستيداع و إما يقدم طلب إعادة الإدماج في منصبه الأصلي .

1-تمديد مدة الإحالة على الاستيداع.

أوجب علينا هنا الفصل بين تمديد مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وبين مدة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

¹ نص القانون من خلال الأمر 03-06 على أجل شهر لتقديم الطلب قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع.

إعادة إدماج الموظف المحال على الاستيداع.

بعد إعادة إدماج الموظف كضمانة من الضمانات التي منحت للموظف وتتمثل في إرجاعه إلى منصب الأصلي الذي كان يشغله قبل أن يحال على وضعية الاستيداع بعد انقضاء المدة نسا أحكام المادة 152 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي:

يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في انتبه الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد الملاحظ هنا أن المشرع وظف عبارتي بقوة القانون وحتى لو كان زائدا عن العدد وهو ما يدل على احتياج الإدارة للموظفين مع تغليب مصلحة الإدارة في كل الأحوال بالدرجة الأولى و بصفة ضمنية يراعى مصلحة الموظف¹.

ينبغي على الموظف المتواجد في وضعية الاستيداع تقديم طلب إعادة إدماج في منصب عمله إلى السلطة المخولة لها صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع الإدماج وذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

إيجاد إدماج الموظف بعد انقضاء هذه الاستيداع بموجب قرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير.

بمعنى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ويبلغ المعنى الأمر بنسخة. كما تبلغ المديرية الفرعية للميزانية بنسختين أو إلى مصلحة المحاسبة للتكفل المالي ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال 10 أيام من تاريخ توقيع على القرار للرقابة اللاحقة والقاضي بإعادة إدماج الموظف في منصب عمله الأصلي.

- بالنسبة للموظفين المحالين على الاستيداع الإجباري يجوز تقديم طلب إعادة الإدماج قبل انتهاء المدة المقررة للاستيداع بشرط مرافقة السلطة المؤهلة على الطلب و عرضت الملف على اللجنة متساوية الأعضاء²

¹ معاوي عتيقة-بوسعيدية رؤوف، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة مرجع سابق، ص561.

² المراسلة 329 المؤرخة في 17-03-2003 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

-بالنسبة بطلبات استئناف والعمل الموظفين المحالين على الاستيداع أغراض الشخصية فإنه لا يمكن قبول طلب إعادة الإدماج قبل انقضاء المدة القانونية و ضمن الأجل القانوني المحدد لها¹.

3-إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع.

تنتهي وضعية الإحالة على الاستيداع بصفة طبيعية بانتهاء المدة المحددة لها بإعادة إدماج الموظف أو تمديد المدة إلا أن هناك حالات تنتهي إليها وضعية الإحالة على الاستيداع بأنها العلاقة الوظيفية للموظف عن طريق عزله أو عن طريق توقيع عقوبات تأديبية في حقه تمس بمركزه القانوني يبين عقوبات من الدرجة الثالثة أو العزل.

1-إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع بتوقيع عقوبة العزل.

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

فإذا لم يتقدم الموظف بالطلب إلزامي لإعادة إدماجه في منصب عمله خلال الآجال القانونية توجه الإدارة المخول لها سلطة التعيين إعدارا مصحوبا يوصل استلام إعادة إدماجه في منصبه عند انقضاء مدة الاستيداع إذ لم يلتحق الموظف بمنصبه بعد انتهاء مدة الاستيداع يعتبر في وضعية تخلي وتطبق عليه النصوص التنظيمية سارية المفعول والمتمثلة في العزل من منصب عمله.

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

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

والتي قام من خلالها بتقليص مدة الإعذار من وبالتالي فإن مدة الاستيداع تؤول إلى التوفيق النهائي الوظيفية بعزل الموظف.

¹ المراسلة 836 المؤرخة في 13/03/2004 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

على خلاف القوانين السابقة الأمر رقم 06-03 ترك التقدير للإدارة على أن الموظف المخل بالتزام طلب إعادة إدماجه لم يتمثل لإعذار الإدارة المخولة قانونا سلطة التعيين ارتكب مخالفات من الدرجة الثالثة ومنه معاقبته وفقا لأحكام المادة 163 من الأمر رقم 06-03. أو تطبيق إجراء العزل وفقا لأحكام المادة 184 ومعه ترك السلطة التقديرية مفتوحة بالنسبة للإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية أو توقيع جزارات تأديبية من الدرجة الثالثة.

2-إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع بالاستقالة.

أقر المشرع الجزائري الموظف المتواجد في وضعية الاستيداع والذي قرر عدم الاستمرار في وظيفة الموقفة بصفة مؤقتة الحق في تقديم طلب الاستقالة للإدارة صاحبة سلطة التعيين. أجاز المشرع الجزائري قبول الاستقالة المقدمة من طرف الموظف أثناء فترة الاستيداع. اشترط المشرع الجزائري أن يقدم الاستقالة وفق للشروط القانونية لا سيما المادتين 218 و219 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. وضعه بمجرد إعلان الإدارة عن قبول لاستقالة الموظف تنقضي وضعية الإحالة على الاستيداع حقه قبل انتهاء المدة المقدر لها قانونا.

3-إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع عن طريق الإحالة على التقاعد.

وردت فكرة الإحالة على التقاعد كحل ثاني أمام الإدارة وضعه المشرع الجزائري تحت تصرفها متى رأت أن الموظف المحال، على الاستيداع استوفى كافة الشروط القانونية للتقاعد ولم يعد كفي للأداء الوظيفي.

نصت المادة 2 من المرسوم رقم 66-148 على: يقبل إثبات حقوق الموظف في التقاعد إذا قرت عدم كفاءته المهنية شريطة أن تتوفر فيه الشروط الأقدمية المقررة بموجب التشريع. إكمالا لمبدأ ضرورة المصلحة حول المشرع للإدارة صلاحية إحالة الموظف المحال على الاستيداع على التقاعد ببلوغه السن القانوني لها أثناء قضاء مدة الاستيداع وبالتالي اعتبر إعادة إدماجه في منصبه للقانون فيما يخص شرط أنسب إضافة إلى أن مردوده أن يكون جيدا ما يؤثر على السير الحسن للمرفق العام.

4-إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع من طريق التسريح. التسريح هو إجراء تلجأ إليه الإدارة حوله بها المشرع الجزائري من قدرت عدم قدرة الموظف على القيام بالخدمة بصفة نهائية وانعدام كفاءته وذلك بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع ولم يستوفي بعد الشروط القانونية للتقاعد ففي هذه الحالة تقوم الإدارة بشطب الموظف من مسلكه الاصيلي وتوظيفه في سلك أدنى كحل مبدئي أما في حال تأكدت الإدارة عدم قدرته حتى في سلك أدنى فإنها تسرح الموظف بمقرر¹. في هذه الحالة راعي المشرع مصلحة الإدارة العامة رغم عدم ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي بل أقر ذلك من خلال انعدام الكفاءة ومدى تأثيرها على مردوبيته وحفاظ على المصلحة العامة.

¹ معاوي عتيقة -بوسعدية رؤوف، أثر ضرورة المصلحة على وضعية الإحالة على الاستيداع، ص 1729.

خاتمة

الأصل في العلاقة الوظيفية ، قيام الموظف بواجباته الوظيفية بصفة مستمرة ، وفي مقابل ذلك يستفيد من جميع الحقوق والمزايا المقررة له قانونا، فإنه وخروجا عن الوضع المعتاد فقد يحرم من تلك الحقوق والمزايا بمحض إرادته ، بتوقيفه للعلاقة الوظيفية التي تربطه بإدارته الأصلية بصفة مؤقتة ، نظرا لما قد يواجهه خلال حياته الخاصة ، من ظروف أو مآخذ ، يكون بموجبها مضطرا إخلاء منصبه الوظيفي بصفة مؤقتة ، للتفرغ لتلك الطرف الاستثنائية والشغال بها والالمام بمقتضياتها ، والعمل على مسيرتها ، إذ ال يمكن جبره على البقاء في منصبه والاستمرار في أداء مهامه ، أو إلزامه بقطع تلك العالقة بصفة نهائية ، مادام قد عبر عن رغبته في التوقيف المؤقت لتلك العالقة التي تربطه بالإدارة ، استندا إلى ما أقره وحدده المشرع من أسباب توجب هذا التوقيف ، تحت : ' عنوان الوضعيات القانونية الأساسية للموظف'.

تعتبر الإحالة على الاستيداع وضعية قانونية أساسية، لذلك فإن ممارستها لا تكون بطريقة عشوائية أو بصفة اعتباطية، وإنما تكون وفقا ملا أقره التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية من قيود تفرض على طرفي العالقة الوظيفية، كي تتم عملية معالجة الأوضاع وفقا ملا تقتضيه المصلحة العامة، لمنع انتشار ظاهرة إفراغ الإدارة بعنوان وضعية قانونية، والحفاظ على مصلحة الإدارة والبيادئ التي تقوم عليها، وذلك من أجل خلق نوع من التوازن بين مصلحة طرفي العلاقة الوظيفية.

فكل ما سبق ذكره راجع للمفاهيم التي تباناها المشرع الجزائري من خلال الاستفادة من كافة المراحل التي مر بها تطور قانون الوظيفي ومراحل التاريخ القانوني وتطور مفاهيم وتعريف الاستيداع بقوانين الدولة الجزائرية وهو ما تم عرضه رفقة باقي المفاهيم خاصة أنواع الإحالة على الاستيداع وما يميزها عن باقي الوضعيات الأساسية للموظف العمومي.

نجد بأن إرادة المشرع الجزائري في وضع القيود لكل طرفي العلاقة الوظيفية كانت بناءا على ضرورة المصلحة إلا أن الملاحظ أنه لم يوازن بين مصلحتي طرفي العلاقة الوظيفية. فبالنسبة للموظف فرض كمشرع قيود فعلية تمس بالمركز القانوني له وتزرع الخوف في نفسه للأعراض عن هذه الوضعية.

وبالنسبة للإدارة في الواقع هي لا ترقى لرتبة القيود بمقدر ما هي تعتبر ضوابط لأنها تحمل في طياتها ضمانات فعالة حص بها المشرع المصلحة العامة وبناءا على ذلك فإن المشرع

لما أقر هذه الوضعية كحق للعامل لم يراعي فيها مصلحة بل راعى بعض الظروف الخاصة بالموظف التي تؤثر على مردوديته في العمل مما يؤثر على مصلحة الإدارة وبالتالي خلصنا إلى التوصيات التالية:

- عدم حرمان الموظف المحال على الاستيداع من الحقوق المتعلقة بمركزه المالي على إعتبار أن الموظف في أمس لحقوقه المالية.

- في حالة الدراسات أو الأبحاث فإذا كانت الدراسات والأبحاث متداولة الإبقاء على حقوقه في الترقية والأقدمية والتقاعد.

- أما إذا كانت محمولة جزئيا ترى ضرورة التوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وذلك بإقرار جزء من الرتب وفق رزنامة قانونية.

- أما بالنسبة للدراسات والأبحاث غير المعمولة من طرف الدولة فهنا توفى بالإبقاء على الراتب.

- في حالة الأغراض الشخصية حبذا لو نجد المشرع الجزائري يحذو حذو المشرع الفرنسي ويرخص للموظف ممارسة نشاط تجاري خلال مدة الاستيداع من أجل نشاط مؤسسة ذات طابع اقتصادي تجاري صناعي مع التوصية بحرمانه من الراتب والحق في الترقية والأقدمية والتقاعد حفاظا على المال العام.

إن الوظيفة العمومية في الجزائر قد شهدت تطورا ملحوظا سواء في المجال البشري أو حتى المجال القانوني، إذا أصبحت الآن تحاول مواكبة حركة التجديد التي مست مختلف المؤسسات الوطنية ومن خلالها بناء جهاز إداري قوي تركز عليه سياسية الدولة الاجتماعية والاقتصادية.

وعصرنة الدولة في مختلف المجالات : السياسية الاقتصادية والاجتماعية لا يتأتى إلا بوجود وظيفة عمومية وظيفية عمومية قوية قريبة من المواطنين قادرة على تحقيق انشغالاتهم وتطلعاتهم وانطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال الوظيفة العمومية والتي عملت على تقويمها في كل مرة إلى أن توصل المشرع الجزائري إلى صياغة الأمر (06-03) المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والذي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامة على نظام التوظيف خاصة الآثار التي أفرزتها العولمة والتي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بمجال الوظيفة العمومية .

لقد تضمن ذات الأمر في المادة 127 منه على مختلف الوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي، خاصة وأنه أتاح له على سبيل المثال إمكانية إحالته على الاستيداع من أجل تسيير حزب سياسي أو حتى لأغراض شخصية من أجل التكوين أو البحث، والإنقطاع المؤقت عن العمل سواء كان بقوة القانون أو بطلب منه له أهمية بالغة في حياة الموظف لأن تجميد العلاقة الوظيفية مع إدارته المستخدمة لا يمكن أن ينزع منه صفة الموظف العمومي.

لقد أدى البحث في نظام الوضعيات القانونية للموظف بصفة عامة ووضعيات الإحالة على الاستيداع بصفة خاصة إلى معرفة الشروط والحالات التي وضعها المشرع وحددها للاستفادة من هذه الوضعية مما يضمن التوفيق بين المصالح الخاصة بالموظف من جهة ومصالح الإدارة من جهة أخرى.

بعد تناولنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

1- إن تجميد العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة سواء كان بقوة القانون أو بطلب من الموظف له أهمية بالغة في حياة الموظف العمومي فمن جهة له الفرصة للتفرغ للقيام بدراسات أو تكوين أو مراعاة شؤون العائلة خاصة حالة المرض المزمّن أو تربية طفل أقل من 05 سنوات أو التحاق الموظف بزوجه احتراماً للعلاقة الزوجية، ومن جهة أخرى إعادة إدماج الموظف بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع في رتبته الأصلية ولو كان زائداً عن العدد.

2- إن أهم أثر ينتج عن وضعية الإحالة على الاستيداع هو توقيف راتب الموظف العمومي خاصة إذا كان هذا الراتب هو المصدر الوحيد في حياة الموظف. ومن بين الاقتراحات التي نرى بأنها تدعم وتزيد في فعالية الاستفادة من هذه الوضعية ما يلي:

1- الإشارة بوضوح على إمكانية أو عدم إمكانية استفادة الموظف ولفترات متتالية من الإحالة على الاستيداع في حالة تغييره للسبب القانوني المبرر لطلب الاستفادة.

2- إن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة هو مبدأ دستوري، وبالتالي لا يجوز التمييز بينهما في حالة تربية طفل أقل من 05 سنوات في حالة وفاة الزوجة (الأم).

3-المشروع الجزائري أكد على إمكانية الإدارة أو المؤسسة إجراء تحقيق إداري للتأكد مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على الاستيداع، فهنا نتساءل ما إذا كان المعني خارج التراب الوطني فهل تملك الإدارة أو المؤسسة العمومية فعلا الإمكانيات اللازمة للقيام بهذه المهمة كما نصت عليه صراحة المادة 151 من الأمر 06-03.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر

المعاجم:

- 1- ابراهيم أنيس، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، 2004.
- 2- المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ط4، مكتبة الشروق الدولية، 2008.
- 3- جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، الطبعة 07، الناشر دار العلم للملايين، 1992.
- 4- محمد بن يعقوب القيروان، القاموس المحيط، الطبعة 08، مؤسسة الرسالة، 2005.

قائمة المراجع

النصوص القانونية

النصوص القانونية الوطنية:

النصوص التشريعية:

الأوامر:

- 1- الأمر رقم 66-133 مؤرخ في جوان 06 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة في جوان 1966.
- 2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

القوانين:

- 1- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 9، الصادرة في 2 مارس 1982.
- 2- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جوان 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر الصادرة في 5 جوان 1983.
- 3- القانون 83-12 المتعلق بالنتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 جريدة رسمية عدد 8 صادرة في 5 جويلية 1983.
- 4- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جوان 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر الصادرة في 5 جوان 1983.

5- القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل، المتمم للقانون 12-83 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

النصوص التنظيمية

- 1-مرسوم 66-150، مؤرخ في 06 جوان 1966، متعلق بنظام بين الأوضاع الخاصة بالموظفين ج ر ع46، الصادرة في 8 جوان 1966.
- 2-المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها ج ر ع3، الصادرة بتاريخ 17-01-1984.
- 3-مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، ج ر العدد13، الصادرة في 24 مارس 1985.
- 4-المرسوم التنفيذي 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية الجريدة الرسمية عدد 73 الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 2008.
- 5-المرسوم التنفيذي رقم 10-297 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية الجريدة الرسمية 74 بتاريخ 05 ديسمبر 2010.

المراسلات:

- 1-المراسلة 329 المؤرخة في 17-03-2003 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.
- 2-المراسلة 836 المؤرخة في 13/03/2004 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

النصوص القانونية الأجنبية

النصوص التشريعية

- 1-القانون رقم 46-2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946 متضمن في الوظيفة العامة الفرنسية المؤرخ في 15 مارس 1947.
- 2-القانون العضوي 47/1953 المؤرخ في 20 سبتمبر 1947 المتضمن تنظيم الاساسي للجزائر المنشور في الجريدة الرسمية الفرنسية عدد 21 سنة 1947.

- 3- القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، يتعلق بتمديد العمل للقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج ر العدد 21963.
- 4- قانون الوظيفة المغربية لسنة 1950، معدل ومتمم بالقانون رقم 87-19 الصادر بتاريخ 20 أكتوبر 1993.

النصوص التنظيمية

- 6- مرسوم 868/60 المؤرخ في 12 أوت 1960 المتضمن تطبيق الاوامر الرسمية في الجزائر تطبيقا للمرسوم 592/44 مؤرخ في 4 فيفري 1959 المتضمن تحديد الوظائف السامية في الجزائر الصادر في 18/09/1960.

المؤلفات الفقهية

الكتب:

- 1- حمدي قبيلات، الوجيز في القانون الإداري، الجزء الأول، دار وائل للطباعة والنشر، 2016.
- 2- سليمان محمد طماوي، ترجمة عبد الناصر عبد الله - حسن إبراهيم - الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، 2015.
- 3- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 4- محمد العربي السعودية، المؤسسات المركزية والمحلية في الجزائر: الولاية البلدية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 5- محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون التجارة الجديد، المجلد الثاني، دار محمد للنشر، 2013.
- 6- مدحت محمد أبو النصر، إدارة تنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2007.
- 7- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011.
- 8- هاشمي خرقى، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2013.

المذكرات:

- 1- يحي يسرة، استيداع الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري، ماستر حقوق، تخصص إداري، محمد خيضر بسكرة، 2012-2013.
- 2- قديري مريم، الوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام وحركات نقله، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، 2015.

مجلات:

- 1- امين رحيم حميد، أحمد هادي عبد الواحد، تطابق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة وانقطاع العام، مجلة المحقق للعلوم القانونية والسياسية المجلد 8، العدد 04، 2016.
- 2- معاوي عتيقة وبوسعدية رؤوف، ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاحالة على الاستيداع، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 02، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019،
- 3- معاوي عتيقة وبوسعدية رؤوف وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية; والسياسية المجلد رقم 11، العدد 01، جامعة سطيف الجزائر .
- 4- عتيقة معاوي-رؤوف بوسعدية، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع (دراسة مقارنة بين التشريعات الوظيفية العمومية الجزائرية)، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، جامعة محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، 2019.

محاضرات:

- 1- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، محاضرات أقيمت على طلاب جامعة احمد بوقرة بومرداس، قسم القانون العام الموسم الجامعي 2017-2018.
- 2- ريدي مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، محاضرات أقيمت على طلبة جامعة الطاهر موسى سعيدة 2015.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الجزائر في 13 افريل 2005

مصالح رئيس الحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 1865 م ع و ع / 2005 م ف ت ق أ / 2004

السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين

المهنى المكان الجميل - الحراش

الموضوع : ف / ي الاستفسار.

المرجع : - مراسلتكم رقم 159 لمؤرخة في 14 مارس 2005

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار اليها في المرجع أعلاه، بالاستفسار عن مدى إمكانية إعادة إدماج موظفة بعد شهرين من إحالتها على الاستيداع لمدة سنة

ردا على ذلك يشرفني ان أذكركم ان الإحالة على الاستيداع لإغراض شخصية هي وضعية قانونية طبقا لإحكام المنشور 134 المؤرخ في 01 جوان 1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع تمنح لمدة لا تتجاوز سنة واحدة قابلة للتجديد و عليه فلا يمكن إعادة إدماج المعنية قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع

عن الامين العام للحكومة وبتفويض منه

المدير العام للتوظيف العمومية

ج. خرشي

(نموذج طلب الإحالة على الاستيداع)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة...

مديرية....

الجزائر فى :

طلب الإحالة على الاستيداع

ل.....1

انا الممضى اسفله السيد،

الاسم :اللقب:.....

المولود ب:.....ب:.....

رقم بطاقة التعريف رقم:.....الصادرة بتاريخ:.....

الوضعية العائلية:.....

تاريخ التوظيف:.....

الرتبة :.....الوظيفة :.....

الدرجة:.....

المصلحة /المكتب:.....

العنوان الكامل 2:.....

.....

.....

رقم الهاتف:.....

اطلب الموافقة على وضعى فى :

احالة على الاستيداع للغرض المذكور اعلاه

المدة :..... ابتداء من:.....الى :.....

توقيع المعنى

رأى اللجنة المتساوية الاعضاء

رأى معالى الوزير / السيد المدير

رأى المسؤول المباشر

1 تحديد الغرض من الإحالة على الاستيداع.

2 تحديد العنوان الكامل والصحيح

(نموذج طلب تجديد الاحالة على الاستيداع)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة...

مديرية....

الجزائر فى :

طلب تجديد الاحالة على الاستيداع

ل.....1

انا الممضى اسفله السيد،

الاسم :اللقب:.....

المولود ب:.....ب:.....

رقم بطاقة التعريف رقم:.....الصادرة بتاريخ:.....

الوضعية العائلية:.....

تاريخ التوظيف:.....

الرتبة:.....الوظيفة:.....

الدرجة:.....

المصلحة /المكتب:.....

العنوان الكامل 2:.....

.....

.....

رقم الهاتف:.....

اطلب الموافقة على تجديد

الاحالة على الاستيداع للغرض المذكور اعلاه

المدة :..... ابتداء من:..... الى :.....

توقيع المعنى

1 تحديد الغرض من الاحالة على الاستيداع.

2 تحديد العنوان الكامل والصحيح

(نموذج طلب إعادة ادماج)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة...

مديرية

الجزائر فى :

طلب إعادة ادماج
بعد انقضاء فترة الاحالة على الاستيداع

انا الممضى اسفله السيد،

الاسم : اللقب:.....
المولود ب:.....
رقم بطاقة التعريف رقم:..... الصادرة بتاريخ:.....
الوضعية العائلية:.....
تاريخ التوظيف:.....
الرتبة :..... الوظيفة :.....
الدرجة:.....
المصلحة /المكتب:.....
نوع الاحالة على الاستيداع : المدة:.....
ابتداء من:..... تنتهى يوم :.....

اطلب الموافقة على إعادة ادماج بعد انقضاء فترة الاحالة على الاستيداع ابتداء
من:.....

توقيع المعنى

رأى اللجنة المتساوية الاعضاء

رأى معالى الوزير / السيد المدير

رأى المسؤول المباشر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

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

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

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

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

- وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العلمية و التكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عند الإقتضاء .

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

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

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

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

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

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

- وبإقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يحال (بيان الاسم واللقب) على الإستيداع لأغراض شخصية لفترة ابتداء من.....

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

حرب في.....