

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

فرع: الحقوق

تخصص قانون إداري
رقم:

إعداد الطالب:
مراكشي محمد الشريف

أسباب إنقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة و المؤقتة و أثرها على المسار المهني للموظف العمومي

لجنة المناقشة

رئيسا	محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر	محمد لمعي
مشرفا	محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر	مستاري عادل
مناقشا	محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر	شعيب محمد توفيق

السنة الجامعية : 2018/2019

شكر

قال تعالى: {رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ} {19} "

سورة النمل الآية {19}.

و قال ٤: [من لم يشكر الناس لم يشكر الله]

بعد حمدا لله وشكره الذي وهبنا القوة والإرادة والصبر لإنجاز هذا العمل المتواضع ، لا نملك إلا أن نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا لكل يد أسهمت في

انجازہ ، ولكل صاحب فكر أو رأي فتح أمامنا آفاق أرحب ومجالات أوسع
للمعرفة.

ويسعدنا كثيرا أن نتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير والاحترام لأستاذنا الجليل

مستاري عادل

لتفضل سيادته بالإشراف على هذا البحث ولما قدمت سيادته من توجيهات
ونصائح وإرشادات منهجية وما غمرنا به من سعة قلب ورحابة صدر ندعوا
الله أن يمتعنا بالصحة والهناء لما قدمه ويقدمه لغيرنا من نصائح وتوجيهات .

كما نتقدم بموفور الشكر والعرفان لكل من أساتذة وطلبة قسم الحقوق

مقدمة :

يعتبر الموظف العمومي الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة و التي تمكنها من تحقيق أهدافها ، و لهذا أولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري ، و بما أن الدولة هي شخص معنوي عام ، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي ، ينفذ إرادتها و يعبر عنها و هو الموظف العمومي .

في خضم ما يحاوله المشرع من إعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها فإنه مع مرور الزمن أصبح لها نظام خاص بها يبين و يحدد الواجبات و الحقوق الخاصة بالموظفين ، و أيضا فك العلاقة الوظيفية بين الغدرة المستخدمة و الموظف .

فالإدارة العامة المعاصرة تحتل مكانة يتسع مجالها بقدر اتساع الوظائف التي هي مطالبة بالقيام بها ، و ترجع أهمية هذا الدور إلى العناصر الأساسية التالية :

- ازدياد مهام الدولة بصفة شاملة و مستمرة .
- الدور الأساسي الذي تلعبه الوظيفة العمومية .
- طبيعة الوظيفة العمومية و خصوصيتها .

و لكون علاقة الموظف بالإدارة غالبا ما تكون دائمة ، و هذا الدوام يكون محفوا بجملة من العمليات ، يسعى الموظف إلى أن تكون في صالحه ، و تخدم مساره المهني و تجعله يرقى إلى أعلى الرتب و الدرجات ، بل و حتى الوظائف العليا في الدولة ، كون هذه الأخيرة بوصفها شخصا معنويا عاما لا تتصرف إلا بواسطة الموظف ، لأنه -الموظف- رأس الحربة في الدولة و عليه تقع مسؤولية المواجهة و التطبيق لتحقيق الأهداف المسطرة ، كما أن تحديد ماهية الوظائف ، ضيقا و اتساعا ، يكون حسب الفلسفة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية لكل دولة ، و لهذا هناك عدة اتجاهات و رأى تحاول وضع تصور لها للموظف العمومي .

و من مظاهر كل اتجاه ، العمل على إيجاد نظام تأديبي يكفل إقامة توازن دقيق بين متطلبات الصالح العام المتمثلة في حرص الغدرة على تامين انتظام سير المرافق العامة و بين حق الموظف في توفير الضمانات و الإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني و النفسي .

و على غرار الأوامر و القوانين السابق التي لم تعطي تعريفا واضح و محدد للموظف العام فإن الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/ يوليو /2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة تطرق إلى العلاقة القانونية الأساسية للموظف بالجهة المستخدمة و التي حدد فيها تعريف الموظف العام في المادة 4 منه و التي نصت على أنه "يعتبر موظف كل عون عيين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

من خلال هذا التعريف يتضح لنا جليا أن صفة الديمومة هي التي تعطي صفة الموظف لأي شخص في قطاع الوظيفة العمومية بعد أن يتم ترسيمه.

و إذا كان من شروط انطباق وصف الموظف العام هو ممارسة عمل بصفة دائمة فإن علاقة العمل تصادفها ظروف و حالات تجعل الوظيفة تنتهي سواء بصفة نهائية أو مؤقتة قبل بلوغ موعدها القانوني و هذا ما يجعلنا نتساءل عن الظروف و الأسباب الموضوعية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية سواء بصفة مؤقتة أو دائمة في ظل التشريع الجزائري.

أسباب اختبار الموضوع :

في كل دراسة يتناولها الطالب حتما تبرز لك أسباب لاختياره الموضوع ، و نحن هنا في هذا الموضوع الذي يمس شريحة عريضة من العمال والموظفين ، فإنه لنا أسباب لاختيارنا هذا الموضوع :

أولا الأسباب الموضوعية :

الجزائر حديثة النشأة القانونية و هذا ما يجعل قوانينها تكون إما حديثة الإصدار أو هي صورة طبقا لما يصدره المشرع في البلاد الأخرى ، أي أن المشرع الجزائري مازال في حالة أخذ ورد وبحث مستمر عن أحسن السبل لإصدار قوانين تتماشى ومستوى الحدث ومسايرة للتقلبات السياسية والاقتصادية. و عليه نجمل الأسباب الموضوعية لاختيارنا لها الموضوع فيما يلي:

1-قلة المراجع في الموضوع.

2-شح القوانين الصادرة في الموضوع

3-قلة المتناولين للموضوع

4-حادثة الموضوع

ثانيا: الأسباب الذاتية

كما ذكرت في الأسباب الموضوعية، أن قلة المتناولين للموضوع وشح القوانين وندرة المراجع وحداثة الموضوع، وكوني من جهة طالب ومن الجهة الأخرى موظف حاليا بمسسة عمومية، دفعني كل ذلك إلى اختيار موضوع البحث لمعرفة مدى حصولي على الحقوق الذاتية والضمانات التي تؤول إلى ذوي الحقوق من بعدي.

أهمية الدراسة:

للموضوع أهمية نظرية تتمثل في الدافع والصيغة التي أصدر المشرع الجزائري بها قوانين تضبط هذا الموضوع، تضمن الحق لصاحبه ولذويه وكذا للهيئة المستخدمة وهي الآثار المترتبة عن تحقق إشكاليات البحث، سواء قبل انقطاع العلاقة الوظيفية أو بعدها، كان ذلك بإرادة الموظف أو بغير إرادته.

وللموضوع كذلك أهمية تطبيقية، تتجلى في مدى فعالية هذه القوانين ومسايرتها للواقع الذي يتأرجح بين السياسة والاقتصاد ومحاولة ضمان الاستقرار لركني الموضوع (الموظف والهيئة المستخدمة)

من جهة ومن جهة أخرى ضمان الاستقرار الاجتماعي لذوي الحقوق حال وفاة الموظف وكذا استقرار خدمات المرفق العام لصالح المتعاملين معه.

الإشكالية المطروحة:

إنقطاع العلاقة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، تنتج آثارا على الموظف والهيئة المستخدمة وذوي الحقوق، وهم أطراف إشكالية الموضوع، كما أن جملة القوانين التشريعية المنظمة لها هي الضمان لتحقق هذه الإشكالية بصورة سلسلة وطبيعية تضمن الحقوق لكل الأطراف.

وحتى تتمكن من استقراء وتحليل القوانين طرحنا السؤال التالي:

ما هي أسباب إنقطاع العلاقة الوظيفية (المؤقتة والدائمة) ؟ وما هو أثرها على المسار المهني للموظف العمومي ؟

المنهج المتبع في الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة، ووفق المنهج التحليلي المتبع في مثل هكذا دراسة، ثم تقسيم البحث إلى فصلين: حيث خصص الفصل الأول لدراسة أسباب إنقطاع العلاقة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، وقد قسمناه إلى مبحثين، الأول نتناول فيه النهاية الدائمة للحياة الوظيفية، بينما نتناول في المبحث الثاني النهاية المؤقتة للحياة الوظيفية.

في حين خصص الفصل الثاني لدراسة الآثار المترتبة عن نهاية الحياة الوظيفية على المسار المهني للموظف العمومي، الذي بدوره قسم إلى مبحثين خصص الأول الآثار المترتبة عن انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة، في حين خصص المبحث الثاني لدراسة الآثار المترتبة لانقطاع العلاقة الوظيفية المؤقتة.

وفي إطار معالجة هذا الموضوع اعتمدنا على الخطة التالية :

الفصل الأول: أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة)

المبحث الأول: أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة

المطلب الأول : الإحالة على التقاعد

المطلب الثاني : الاستقالة

المطلب الثالث : الشطب بسبب الوفاة

المطلب الرابع : التسريح

المطلب الخامس : العزل

المبحث الثاني : أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية المؤقتة

المطلب الأول: الانتداب

المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع

المطلب الثالث: وضعية خارج إطار الخدمة

المطلب الرابع : الإحالة على الخدمة الوطنية

الفصل الثاني: أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

المبحث الأول : الآثار المترتبة على انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة

المطلب الأول : الآثار المترتبة على التقاعد

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة

المطلب الثالث : الآثار المترتبة على الوفاة

المطلب الرابع: الآثار المترتبة عن العزل والتسريح

المبحث الثاني : الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية المؤقتة للعلاقة الوظيفية

المطلب الأول: الآثار المترتبة عن الانتداب

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستيداع

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على عن وضعية خارج الإطار

المطلب الرابع : الآثار المترتبة عن الإحالة على الخدمة الوطنية

الفصل الأول: أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة)

الفصل الأول :أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة)

بالرجوع إلى نص المادة رقم 216 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العامل للوظيفة العمومية ، نجدها قد وضحت أسباب نهاية الخدمة ، و التي جاء فيها " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها ¹ ، فقدان الحقوق المدنية ² ، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة "

نجد أن المشرع الجزائري قد حصر أسباب إنهاء الخدمة في سبعة أسباب ، و تكاد تشترك أغلبية التشريعات مع التشريع الجزائري في هذه الأسباب التي يتم بها فقدان صفة الموظف ، و بالتالي إنها العلاقة الوظيفية³.

و سوف تعتمد دراستنا على الأسباب الإرادية، التي تظهر فيها إرادة الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية، و كذا الأسباب اللاإرادية التي لي للموظف فيها قدرة على إنهاء علاقته الوظيفية و لا يتحكم فيها. لذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، سنتناول الانقطاع الدائم في المبحث الأول و المؤقت في المبحث الثاني.

المبحث الأول: أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة

حسب ما جاء في المادة رقم 216 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العامل للوظيفة العمومية فإن الاستقالة التي يتقدم بها الموظف للمرفق العام الذي يشتغل فيه و كذا طلب التقاعد في كل حالاته و صورته يعتبران حالة طبيعية و قانونية ضمنها المشرع للموظف أجل إنهاء حياته الوظيفية بصفة عادية سواء أكان بطريق إرادية أو بطريق غير إرادية أي أن القانون كفل لهذا الموظف حق الاستقالة من عمله و كذا كفل له حق الانقطاع عن العمل نهائيا عن طريق التقاعد بكل أشكاله و صورته بل أكثر من ذلك ضمن له مقابل مادي و معنوي يستفيد منه خلال ما تبقى له من حياته بعد الانقطاع عن العمل بسبب التقاعد الإرادي أو التقاعد الطبيعي .

¹ المادة 15 و المادة 22 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية العدد 105 الصادرة في 18 ديسمبر 1970

² فقدان الحقوق المدنية هو من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية في القانون الجزائري - لمزيد من التفصيل ، انظر نص المادة رقم 09 من الأمر 66/156 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات (ج ر رقم 47) المعدل و المتمم ، الصادرة في 12-07-1966

³ المادة 216 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و التي تنص على أنه " لا يتيح إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف (ج ر رقم 46) الصادرة في 16-07-2006.

إذا فالاستقالة و التسريح والعزل ،أسباب لانتهاءالعلاقة الوظيفية، كما تعتبر الإحالة على التقاعد كذلكي نهاية طبيعية للحياة الوظيفية ، فهي تمثل حدثا هاما بالنسبة للموظف ، و كذلك بالنسبة للإدارة، حيث تفتح له حق الاستفادة من معاش يقدر مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تدرجفي تكوينه ، و هي أساسا عدد السنين التي تم خلالها دفع الاشتراكات التي يضعها نظامالتقاعد ، و النسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة اشترك.

إن معرفة الإدارة لتاريخ مغادرة أعوانها لوظائفهم بصفة دائمة، يمكنها من وضع تصور واقعي و سياسة حكيمة لاستخلافهم و التحكم في المخططات التي قد ترسمها في المستقبل¹.

المطلبالأول : الإحالة على التقاعد

نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد بهدف حماية الموظف (العامل) من تقلبات الدهر و نكبات الحياة ، حيث نظم الإحالة على التقاعد بقوة القانون و حدد ظروفها و عواملها ، و هذا ما سوف نتناوله بالدراسة من خلال التعرض لمختلف القوانين ، و أنواع التقاعد ، و كيفيات الإحالة على التقاعد .

الفرع الأول : الحق في التقاعد في مختلف القوانين

1- في الميثاق الوطني لعام 1976 :

جاء في الميثاق الوطني لعام 1976 " لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال و التغطية الكاملة ضد حوادث و تقلبات الدهر .

كما أشار الميثاق الوطني إلى ضرورة وضع نظام عام للمعاشات و المنح تكفل الحماية الاجتماعية للعمال ، و أكد الميثاق على أن هذه المعاشات و المنح لا يجوز أن تنخفض عن مستوى الأجرة التي كان يتقاضاها العامل من قبل تقاعده أو عاهته أو وفاته .

كما أشار الميثاق الوطني لعام 1976 في حالة وفاة الموظف المتقاعد أو المحال على المعاش ، فإن منحة التقاعد أو المعاش يجب أن تصرف إلى الأسرة التي كانت في كفاله .

و أن منح التقاعد أو المعاش تخضع لشروط الزيادة التي على الراتب الأدنى المضمون².

¹هاشمي خرفي،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، 2010 الجزائر ص 224

² - الميثاق الوطني لعام 1979 ، ص 218 .

كما أن الميثاق الوطني لعام 1986 أشار إلى حق العامل في التقاعد ، حيث نص هذا الميثاق : " تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال و عائلاتهم يجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم و من خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل و نوابئ الدهر " ¹.

2- حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-1966 :

أشار هذا الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد ، حيث نصت المادة 32 من هذا القانون " ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد و يستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي " ².

3- حسب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985 :

إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية لم يتطرق إلى حق التقاعد ، و إشارة المادة 16 منه إلى نظام الحماية الاجتماعية للعمال ³.

4- حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15-04-2006 :

حيث نصت المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به " ⁴.

5- حسب القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02-07-1983 :

بناء على ما تضمنه القانون العام للعامل و لا سيما المواد من 192 إلى 198 ، ⁵. أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02-07-1983 المعدل و المتمم و المتعلق بقانون التقاعد

إن معاش التقاعد هو حق مالي و شخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة ، و يشمل التقاعد على معاش مباشر ، يمنح للعامل على أساس نشاطه المهني ، و يضاف له المعاش المنقول و الذي يتضمن معاش الزواج على قيد الحياة و معاش لليتامى و الأصول ⁶.

و حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد ، لا بد أن تتوفر لديه جملة من الشروط ، و هذه الشروط هي :

- بلوغ العامل ستين عاما للرجل ، و خمسة وخمسين سنة للمرأة .
- قضاء العامل 15 سنة عمل .

1 - الميثاق الوطني لعام 1986 ، ص 175 .

2 - المادة 32 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جويلية 1966) ، ص 552 .

3 - المرسوم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الغدارات العمومية (ج ر العدد 13 الصادرة بتاريخ 24-03-1985 .

4 - الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 348 .

5 - الجريدة الرسمية ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983 .

6 - المواد 3-4-5 من قانون 12/83 ، مصدر سابق ، ص 1803 .

- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل .

و حسب هذا القانون فإنه يمكن تخفيض السن المطلوبة للتقاعد بالنسبة لنوع معين من الأعمال ، التي تتطلب خطوة خاصة ، و تحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم¹ . و المقصود بالحد الأقصى للسن القانوني ، السن الذي يعتبر صاحبه غير قادر بعده على أداء وظائفه بصفة مرضية ، إلا أن هذا الحد الذي لا يعتد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف و ملكاته ، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدة معايير نذكر منها ، الوضعية الاقتصادية و الديموغرافية ، خصوصيات المرفق العام ، طبيعة الوظائف الممارسة ، (قارة أو ميدانية) المصالح الاجتماعية للموظفين و لهذه و غيرها تأثير مباشر على التوازن المالي لنظام التقاعد ، و كذا بصفة غير مباشر على سياسة الشغل².

و قد حددت النصوص السارية المفعول هذا الحد مبدئياً ب60 سنة للرجال و55 سنة بطلب منهم بالنسبة للنساء³. ويتضمن هذا الحد عدة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 02 جويلية 1983 والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 . ويتعلق الأمر مثلاً : بإمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكلفت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على أقل ، وهذا بقدر سنة لكل ولد ، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات ، لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ لا تسري عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن . الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء⁴.

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد :

*إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعد مواصلة مساره المهني تتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين .

*وإما بطلب منه وبقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن . إذا توافرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدلته وتممته .

الفرع الثاني : أنواع التقاعد

ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع هي :

1-التقاعد العادي :

1 - المواد 6 إلى 11 من قانون 12/83 ، مصدر سابق ، ص 1804 .

2 - عبد العزيز سعد مانع العنزلي (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام -دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي) رسالة ماجستير ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012 ، ص 125 .

3- انظر المادة 06 من القانون 12/83 مصدر سابق ، ص 1804.

- احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج2، د م ج ، 1978 الجزائر ص 97.

وهو حق من الحقوق الأساسية للعامل ، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل لسن القانونية . وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة ، فان القانون 12/83 أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات والتمويل .

2-التقاعد النسبي :

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة ، ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، هذه المدة ب 20 سنة على اقل وتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء 5 سنوات¹.

تتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على الطلب الموظف دون سواه ، غير انه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارا باطلا وعديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة².

وعليه نستنتج أن الإحالة على التقاعد تكون بإرادة الإدارة وطلب من الموظف في حالة سن التقاعد مستخدمى الإدارة .

3-التقاعد المسبق :

نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي ، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية ، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية ، أو عجزها أو حلها ، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة ، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد³ . وقد تم استحداث هذا النوع من القاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94⁴، لتطبق أحكامه على جميع إجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، في إطار إما تقليص عدد العمال ، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم ، مع إمكانية أن تتمدد أحكامه إلى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص، ولم ير النور هذا الأخير إلا بعد 4سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 98/317 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

- احمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثانية ، د م ج 1998، الجزائر ، ص137.¹

² - انظر المادة 06 مكرر ف4 من الأمر 97/ المؤرخ في 31-05-1997 المعدل و المتمم بالقانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يوينيو 1997)

- خلفاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، الجزائر 2003-2002 ص169.³

- مرسوم تشريعي 10/94 مؤرخ في 26 يونيو 1994 (يحدث التقاعد المسبق) (ج ر العدد 34 بتاريخ أول يونيو 1994).⁴

بما أن نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السالف الذكر، قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والغدارات العمومية، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لإرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقرها الحكومة¹ يجب على الموظفين للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق إن يستوفوا الشروط التالية:²

أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و45 سنة على الأقل إن كن إناثا أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤثر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق يساوي 20 سنة على الأقل.

أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق.

الفرع الثالث: كيفية الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ، ولا سيما بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية وإثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الاشتراك وللمقتضيات القانونية لنظام التقاعد . وكذا تدخل ضمن هذه الأقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبة شروط أخرى وهي:

*فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه³.

*فترة الانتداب .

*فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها .

*الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية⁴.

إذا اثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد ، بمجرد إحالته على التقاعد ، يحال ملفه على صندوق التقاعد تحديد مبلغ المعاش المستحق ، وتسديده بصفة منتظمة⁵.

ويتم تقييم هذا المعاش وتحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين :

-مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة من نشاطه .

¹- مرسوم تشريعي رقم 10/94 مصدر سابق

²- مرسوم تنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 3 اكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية (ج ر العدد 74 بتاريخ 5 اكتوبر 1998).

³- مولود ديدان ، مرجع سابق ، ص 68.

⁴- المادة رقم 129 من الأمر 03/06 مصدر سابق .

⁵-هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص226.

-عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد .

انطلاقا من هذين المعيارين ، يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2.5% من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعتداد بها 32 سنة . ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش بدون الكيفية 80% من مرتب المنصب علما بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي (الساعات الإضافية -العلاوات -.. الخ)

المطلب الثاني : الاستقالة

قد تنتهي خدمة الموظف بناء على رغبته في إنهائها قبل السن المقررة لترك الخدمة وذلك إما بتقديمه استقالته الصريحة أو انقطاعه عن العمل بقصد الاستقالة الضمنية أو بالتحاقه بخدمة الجهات الأجنبية بدون إذن مسبق من جهة عمله الأصلية ، أو بناء على طلبه الإحالة على التقاعد .

الفرع الأول : الحق في الاستقالة في مختلف القوانين

إن الاستقالة حق من حقوق الموظف ، ولكن هذا الحق إذا كان مجردا من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتعطل خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية ، ونظرا لخطورة هذا النوع من الاستقالة ، فإن المشرع الجزائري منعه بنص صريح في قانون العقوبات حماية لسير المرافق العامة بانتظام واضطراد ، كذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة¹، ونجد في القانون الجزائري حق الاستقالة والشروط التي يكون عليها هذا الحق من بينها هذه القوانين :

*حق الاستقالة حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 2-06-1966:

حيث حدد هذا الأمر المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومي ، الاستقالة في المواد من 62 إلى 66 ، وحسب هذه المواد فإن الاستقالة في النظام الجزائري تخضع للأحكام التالية :

*الاستقالة تكون كتابية بالإرادة المنفردة للموظف هذه الإرادة خالية من العيوب .

*أن يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المختصة التي تمارس حق التعيين .

*أن يبقى الموظف في وظيفته إلى حين صدور القرار من السلطة المختصة .

- المادة 215 من الأمر 156/66 ، مصدر سابق .¹

*أن الاستقالة لا يكون لها مفعول إلا إذا قبلتها السلطة ، وعلى الإدارة اتخاذ القرار خلال 3 أشهر من تاريخ إيداع الطلب .

*إن قبول الإدارة لطلب الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها .

*إن رفض الاستقالة من طرف الإدارة أو سكوتها بعد ثلاثة أشهر يحق للموظف المعني أن يرفع تظلما إلى اللجنة المتساوية الأعضاء ، وهذه الأخيرة تصدر رأيا معللا ، وتسلمه إلى السلطة التي لها حق التعيين¹ .

حق الاستقالة حسب المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23:

هذا المرسوم التشريعي المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية ، أخذ بنفس ما جاء به الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-0966 السالف الذكر .

مع إضافة نقطة واحدة وهي أن الإدارة يجوز لها أن تؤجل طلب الاستقالة بشرط أن تكون هذه المدة لا تتجاوز المدة المحددة في الإشعار المسبق ، وعند الضرورة القصوى يجوز تجديد المدة بشرط ألا تتجاوز 06 أشهر . وتجدر الإشارة إلى أن الموظف عندما يقدم طلب الاستقالة فإن الإدارة عليها أن تنظر في طلبه خلال مدة 03 أشهر ، وبعد انقضاء هذه المدة فإن المشرع الجزائري اعتبر السكوت بأنه رفض ، عكس المشرع الفرنسي والمصري فإنهما اعتبرا السكوت بمثابة القبول .

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يتطرق في قانون الوظيفة العمومي إلى فكرة الاستقالة الجماعية ، رغم خطورة هذا النوع من الاستقالة على المرفق العمومي ولكن المشرع الجزائري منع هذا النوع من الاستقالة في قانون العقوبات في المادة 115. هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي منع صراحة الاستقالة الجماعية بنص صريح في قانون الوظيفة العمومي ، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري ، حيث منع الاستقالة الجماعية في نصوص قانون الوظيفة العمومية وذلك بموجب القانون 24/51 لعام 1951، وكذا المرسوم 196/46 لعام 1946، كما منع الاستقالة في قانون العقوبات المادة 126².

كما أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى فكرة الاستقالة الضمنية مثلما فعل المشرع المصري ، حيث نص على عدم قبول الاستقالة الضمنية في المادة 73 من قانون 58/71 لعام 1971 المتعلق بقانون العاملين بالقطاع العام³.

*حق الاستقالة حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 2006-07-15 :

تنص المادة 216 من الأمر 03/06 عن إنهاء الخدمة بالنسبة للموظف " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ...الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ..."⁴ و تنص المادة

- مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص160.¹

²- عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية 1980، الجزائر ص165.

- فؤاد مهنا ن مبادئ وأحكام القانون الإداري ، 1978 ، مصر ، ص319.³

- المادة 216 من الأمر 03/06 مصدر سابق .⁴

217 على " الاستقالة حق معترف به للموظف الذي يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي "

أما عن شروط الاستقالة في هذا الأمر 03/06 فقد نصت عليها المواد 218 و 219 حيث تنص المادة 218 على مايلي " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية "

وتنص المادة 219 على " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين وصول قرار عن هذه السلطة " على أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع¹.

الفرع الثاني : أنواع الاستقالة أولا : الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة هي إعلان رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة مع مقدرته على الاستمرار فيها ، وتحقق عن طريق تقديم الموظف طلبا يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة ، ونظرا لا شغل الوظيفة العمومية لا يتم بالإكراه ، فان البقاء فيها لا يكون إلا بالرضي ، ومن ثمة يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء ، مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق بانتظام وباضطراد².

ويجب توافر عدة شروط في الاستقالة الصريحة وهي :

* أن تكون مكتوبة وهذا الشرط جاء النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العمومية وذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار الموظف تقديمها .

* يجب خلو الاستقالة من أي قيد أو شرط ، فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة .

* استمرار الموظف في عمله حتى قبول الاستقالة وذلك تحقيقا للمصلحة العامة ، ومن ثمة لا يجوز العامل الانقطاع عن العمل بمجرد تقديم الاستقالة وإلا تعرض للمسائلة التأديبية ، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة .

* أن لا يكون الموظف محال إلى المحاكمة التأديبية ، فإذا كان محالا إلى المحاكمة التأديبية ، لا يجوز للجهة الإدارية قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة سابقة على تقديم الاستقالة أو لاحقا عليها . فإذا قدم العامل الاستقالة بعد إحالته على المحاكمة، فيجب أن يفوت عليه فرصة الإفلات من المحاكمة التي يمكن أن تنتهي بإنهاء خدمته أو إحالته على المعاش.

- المواد 217-218-219 من الأمر 03/06، مصدر سابق¹

²- عبد اللطيف السيد رسلان، عودة النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة للنشر ، 1967 ، مصر ، ص201.

وإذا قدمت الاستقالة قبل الإحالة إلى المحكمة ولم يصدر القرار من الجهة الإدارية بقبولها الاستقالة، فلا يجوز قبول الاستقالة إلا بعد انتهاء المحاكمة، حيث يمكن أن تنتهي المحكمة لإصدار حكم بانتهاء خدمة العامل أو إحالته إلى التقاعد.

ويمكن أن تتخذ الإدارة إزاء الاستقالة أحد المواقف الآتية:

- يمكن لجهة الإدارة أن تصدر قرار بقبول الاستقالة.

- ألا تتخذ موقفا إزاء الاستقالة ومن ثمة لا تقبلها ولا ترجئها.

وإذا استمر هذا الوضع لمدة 30 يوما من تاريخ تقديم الاستقالة ، اعتبرت الاستقالة مقبولة وتنتهي خدمة الموظف من تاريخ انقضاء هذه المدة¹.

- أن تصدر قرارا بإرجاء قبول الاستقالة خلال مدة ثلاثين يوما ، المشار إليها إذا قدرت أن المصلحة العامة تقضي ذلك ، شريطة ألا تزيد مدة الإرجاء عن أسبوعين بعد مضي مدة الثلاثين يوما ، وتنتهي خدمة الموظف بانتهاء مدة الإرجاء .
- ولكن هذه الأحكام لا تسري على الموظفين الذي تنظم شؤونهم قوانين خاصة ، مثل أعضاء مجلس الدولة وأعضاء القضاء العادي ، حيث تنتهي خدمتهم من تاريخ تقديم الاستقالة إلى رئيس مجلس الدولة أو وزير العدل ، إذا كانت غير مقترنة بقيد أو معلقة على شرط .

للموظف الذي قدم استقالته الحق في العدول عنها قبل انقضاء المدة المقررة للبحث فيها ، ومتى قدم الموظف طلب العدول عن الاستقالة قبل انقضاء المدة المقررة للبحث فيها ، فإن طلب الاستقالة يعتبر غير قائم . ولا يغير من ذلك أن طلب العدول لم يصل إلى الجهة الإدارية إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة .

ثانيا : الاستقالة الضمنية

اعتبر المشرع انقطاع الموظف عن العمل استقالة ضمنية وذلك إذا تحققت إحدى حالات الانقطاع الآتية :

الحالة الأولى :

الانقطاع عن العمل بغير إذن لمدة أكثر من 15 يوما أو متصلة ، حيث نصت المادة رقم 184 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " إذا تغيب الموظف

- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، 1978 ، القاهرة ، ص291¹.

لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار¹

وتحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر أو الموجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية ، ابتداء من اليوم الموالي لانتهاؤ الفترة المقررة لعطلته مهما كان نوعها ، أو انقضاء مدة ترخيصه بالغياب أو المدة المقررة لإحالاته على الوضعيات القانونية ، سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب على الموظف طلب تجديدها وإلا اعتبر متخليا عن المنصب الأصلي . وإذا صادف اليوم الموالي لانتهاؤ الفترة المقررة للعطلة يوم العطلة الرسمية ، يحتسب الانقطاع من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة لأن الآجال تحسب دائما كاملة .

وحالة الموظف الذي تم نقله سواء بناء على طلبه أو إجباريا لضرورة المصلحة² ولم يلتحق بالوظيفة المنقول إليها في غضون 15 يوما الموالية لتاريخ التحاقه الرسمي بها ، يعتبر ضمنا متخليا عن المنصب الوظيفي .

الحالة الثانية :

اعتبار الموظف منقطعاً عن ممارسة النشاط الوظيفي بغير إذن تقبله الإدارة من 30 يوما غير متتالية في السنة ، حيث تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكمال هذه المدة³ ، وكذلك تعتبر خدمته منتهية في حالة الالتحاق بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة بلده ، وتعتبر الخدمة المنتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية .

الفرع الثالث : الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة

بعدما تعرفنا على الشروط الواجب توفرها في طلب الاستقالة نحاول الآن التعرف على الإجراءات الواجب إتباعها ، حيث أن المشرع حدد هذه الإجراءات بدءاً من تقديم الطلب إلى غاية البت فيه و إنتاج آثاره و هي :

بدءا بالطلب الذي يقدمه الموظف و الذي يتوجب عليه تقديمه ، و الذي يعبر عن إرادته الصريحة دون لبس أو غموض في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة⁴ ، أوجب عليه المشرع أن يرسل طلبه إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري⁵ . و تجدر الإشارة إلى أن الموظف العمومي الذي قدم طلب الاستقالة لا يحق له التخلي عن منصب شغله ، بل يجب عليه الاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن

1- انظر نص المادة 184 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق .

2- عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص104.

3- المرجع نفسه ، ص ،104.

4- انظر نص المادة 218 من الأمر 03/06 ، المصدر السابق .

5- انظر نص المادة 1/219 من الأمر 03/06 ، المصدر نفسه .

السلطة المنوط بها البت في طلبه¹. و بعد وصول طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين ، يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنه في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداعه².

المطلب الثالث: الشطب بسبب الوفاة

الفرع الأول : الوفاة الطبيعية

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان³ ، و بالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية (الوظيفية) مما يعرض أسرة المتوفى إلى بؤس الحاجة و العوز ، لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية ، بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته ، لأن فقد عائل الأسرة يؤدي إلى فقد الأسرة للدخل ، الذي كانت تعتمد عليه في سد حاجياتها اليومية ، مما يعرضها لبؤس الحاجة و العوز ، خاصة إذا كانوا غير قادرين على العمل ، مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة⁴.

لذلك تقرر أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش تقاعد لصالح المستحقين عن المتوفى "ذوي الحقوق" إذا توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك ، حتى تضمن حياة مستقرة لأسرة المتوفى على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته .

فالوفاة خطر مؤكد الوقوع ، لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثه ، لذلك تحرص أغلب التشريعات ، ومنها التشريع الجزائري ، لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسرة المتوفى من هذا الخطر المفاجئ ، الذي إذا تحقق يؤدي إلى الاستحالة المطلقة لمواصلة العمل ، وبالتالي انقطاع الأجر الذي كانت الأسرة تعول فيه

تنص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على أن الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية ، والتي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة حيث قضى المشرع بأن الهدف من التأمين هو إفادة ذوي الحقوق المتوفى² من منحة الوفاة ولم ينص في الأحكام المخصصة لتأمين الوفاة على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفى ، مما ستوجب بالضرورة العودة إلى أحكام القانون رقم 12/86 المتعلق بالتقاعد⁵ المعدل والمتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة ، وكذا أنصبتهم وشروط استحقاقهم .

1- انظر نص المادة 220 من الأمر 03/06 ، المصدر نفسه .

2- انظر نص المادة 220 من الأمر 03/06 ، المصدر نفسه .

3 - سامي نجيب ، التأمين عماد الاقتصاد القومي و العالمي و اقتصاديات الأسرة و المشروع ، دار النهضة العربية ، 1994 ، مصر ، ص 288 .

4 - محمد محمد مصباح القاضي ، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، 1996 ، مصر ، ص 9 .

- انظر المادة 08 من القانون 12/83 المتعلق في 02-07-1983 (ج ر العدد 28) الصادرة بتاريخ 05-07-1983.⁵

وقد قضى المشرع في نص المادة رقم 30 من قانون التقاعد على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون "

فالمشرع الجزائري كان واضحا من خلال نص المادة أعلاه حيث أقر بحق ذوي الحقوق بالاستفادة من معاش منقول كتعويض عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معلميهم متى توافرت الشروط المتطلبية لذلك . إذا فمن هم ذوي الحقوق الذين قصدهم المشرع ؟

لقد حددهم المشرع الجزائري في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية وهم عل النحو التالي :

- 1- زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول .
- 2- أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول .
- 3- أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه .

ويشترط المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة أن تتوافر في المستحقين الشروط التالية :

بالنسبة للزوج :

يتوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول نظرا لزواجه الشرعي من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى² .

هنا لم يفرق المشرع بين الزواج العرفي والزواج الموثق ، ولم يفرق أيضا بين الزوج أو الزوجة في استحقاق مبلغ المعاش دون أن يحدد وسائل الإثبات .

ويشترط المشرع الجزائري لاستحقاق الزوج لمعاش التقاعد أن لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يمكنه من الاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية . وإذا كان الزوج يمارس نشاطا مهنيا مأجورا لكن هذا النشاط لا يستوفي الشروط المنشأة لمزايا تامين الوفاة ولا يكفيه لقضاء حاجاته ، فهو يستفيد من المعاش المستحق عن المؤمن عليه المتوفى بصفته ذا حق .

وإذا كان الزوج المستفيد من معاش مباشر للتقاعد ، فيمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصليين مختلفين ، إذ يستحق الزوج معاشه المباشر لكونه ناتجا عن نشاطه المهني الشخصي ، بينما المعاش المنقول يعود إليه بصفته زوجا باق على قيد الحياة³ .

بالنسبة للأولاد المكفولين :

- انظر المادة 30 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مصدر سابق¹ .

-انظر المادة 2 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، المصدر السابق² .

-انظر المادة 45 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، المصدر السابق³ .

لاعتبار أبناء المؤمن عليه المتوفى المكفولين ذوي حقوق أن يولدوا قبل وفاته أو أكثر في خلال 305 يوما لتاريخ وفاته¹. وهذا ما يشترطه المشرع الجزائري. ويعتبر المشرع الجزائري الأبناء المكفولين هم على التوالي :

*الأولاد المكفولين من الجنسين البالغين اقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي .

* الأولاد البالغون اقل من 21 سنة والمتابعين للدراسة .

*الأولاد المصابون بعاهة أو مرض مستديم يمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني مهما كان سنهم .

*البناء مهما كان سنهم ، إذا كن دون دخل ثابت .

بالنسبة للأصول :

المقصود بالأصول الوالدين اللذين يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفى متى كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة .

وقد أقر المشرع باستحقاق أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه لمعاش الوفاة متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة . وذلك عرفانا منه لجميل الوالدين الذي لا يقدر بثمن . وتختلف انصبة المستحقين لمعاش الوفاة بحسب اختلاف درجة قرابتهم من المؤمن عليه أو صاحب المتوفى .

ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش المؤمن عليه ، وهذا في جميع الأحوال ، وإذا تجاوز هذا المبلغ بخفض إلى الحد المطلوب وتراجع النسب الواردة المحددة قانونا ، كلما تغير عدد ذوي الحقوق .

معاش التقاعد يدفع للمستحقين ابتداء من تاريخ وفاة المؤمن عليه وفي حالة عدم وجود ذوي الحقوق المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون تدفع مستحقات المعاش عند تاريخ الوفاة إلى ورثة المتوفى². و تقسم حسب القاعدة الشرعية (للذكر مثل حظ الأنثيين) .

و قد أقر المشرع أيضا بالإضافة إلى المعاش المنقول لذوي الحقوق باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية ، إذا توفرت فيه الشروط المتطلبة لذلك .

تنص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية ، حق الاستفادة من منحة الوفاة المقررة لذوي الحقوق ، أن يكون المتوفى قد عمل خمسة عشر يوما أو 100 ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة ، دون أن يفرق المشرع بين العامل في القطاع العام أو القطاع الخاص ، إذ من

- المادة 335 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، المصدر نفسه¹.

² - انظر المادة 18 من الأمر 18/96 منشور في الجريدة الرسمية عدد 42 سمة 1996 .

المفترض أن حق الاستفادة من منحة الوفاة يفتح منذ استلام العامل لوظيفته باعتباره من الأخطار المؤكدة الوقوع ، لكن تاريخ وقوعه غير محدد¹.

الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، كما هي محددة في قانونحوادث العمل و الأمراض المهنية. فهنا تبقى آثار علاقة العمل المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، و تدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهنيو لا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل و منحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.

فقد يتعرض الموظف إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجزا كليا عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، و الموظف الذي يصيبه عجز كلي نتيجة مرض أو حادث عمل يكون له نظام حماية خاص، و يقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز.² نظرا للمخاطر الناجمة عن المؤسسة المستخدمة، فالمشرع الجزائري و وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه الموظف في تنمية البلاد الاقتصادية و الاجتماعية، فكري ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، فيهدف المشرع الجزائري قبل كل شيء إلى الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل سياسة تنمية في البلاد، و الجزائر تفتخر بإعداد تشريع عصري في ميدانالتأمينات الاجتماعية بصفة عامة و حوادث العمل و الأمراض المهنية بصفة خاصة.³ من خلال القانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بموجب الأمر 19/96 لمؤرخ في 1996/07/06.

1- بالنسبة لحادث العمل :

يستفيد من هذه الأحكام كل موظف(عامل) مؤمن له إجتماعيا سواء كان عاملا أجيرا أو غير أجير، و مهما كان النشاط الذي ينتمي إليه، و مهما كان الأجر الذي يتقاضاه. و مهما كانت طبيعة عقد العمل⁴

1 - انظر نص المادة 53 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الصادر في 1983-07-02 .

2 انظر المادة 76 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ،مصدر سابق

3 محادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية ، المحكمة العليا، الجزء الثاني ، الغزفة الاجتماعية ، 1997 الجزائر ص 101

4 انظر المادة 03 من قانون 11/83 مصدر سابق

و حسب ما جاء في المادة 06 من قانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل ينتج عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل.

و يعد بمثابة حادث عمل، الحادث الذي وقع أثناء، إما :

- قيام العامل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو خارج المؤسسة، تنفيذا لتعليمات صاحب العمل.

- أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

كما يعتبر حادث عمل و لو لم يكن العامل مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي وقع إما:

-أثناء مزاولة النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة.

- القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك¹

-و يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه. أي المسافة بين مكان الإقامة و مكان العمل. و يأخذ نفس الحكم الذي تعود العامل أن يتردد عليه إما لتناول الطعام أو لقضاء أغراض عائلية.

و كل حادث يطرأ للموظف أو وفاة في مكان العمل أو في مدته أو أثناء العلاج الذليل الحادث يفترض أنه ناتج عن العمل ما لم يثبت العكس .² و يسقط هذا الافتراض إذا اعترض ذوي حقوق العامل طلب هيئة الضمان الاجتماعي المتمثل في تشريح الجثة إلا إذا قدموا الدليل على وجود علاقة سببية بين الحادث و الوفاة.³

و لكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل، لا بد أولا أن يصرح بالحادث في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدى في حالة القوة القاهرة أو أيام العطل، و يقوم صاحب العمل هو بدوره بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بنبأ الحادث .

و تقوم هيئة الضمان الاجتماعي على الفور بإبلاغ مفتش العمل المختص، و في حالة عدم التصريح بالحادث من طرف صاحب العمل يمكن للعامل المصاب نفسه أو ذوا حقوقها و المنظمة النقابية أو مفتشيه العمل أن يبادروا بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل مدته 04 سنوات من يوم وقوع الحادث.

¹انظر المادة 08 من قانون 13/83 مصدر سابق

²قرارات المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القرار رقم 59168 مؤرخ في 1990/06/25 المجلة القضائية 1992 عدد 3 الجزائر ص 121

³انظر المادة 09 و المادة 11 من قانون 13/83 مصدر سابق

و تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد التصريح لديها بالحادث بالبت في الطابع المهني للحادث في أجل 20 يوما و عليها أن تشعر العامل أو ذوي الحقوق في حالة اعتراضها على الطابع المهني في أجل 20 يوما من إبلاغها بالحادث.¹

كما يقوم الطبيب الذي يختاره العامل المصاب بمعاينة الإصابات لتحضير شهادتين الأولى هي شهادة أولية بعد الفحص الطبي الأول بعد الحادث مباشرة و الثانية هي شهادة الشفاء إذا لم يترتب عن الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا نجم عن الحادث عجزا دائما.²

و تسلم نسخة من هاتين الشهادتين إلى المصاب و أخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي.

كما يمكن أن تحدد في هذه الشهادة نسبة العجز على سبيل البيان فقط لأن نسبة العجز التي يعتد بها هي التي يحددها الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان، الاجتماعي و الطبيب الخبير (بالرجوع إلى جدول محدد عن طريق التنظيم)³

و تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية تأخذ بعين الاعتبار سن العامل المصاب و قدراته و مؤهلاته المهنية و كذا حالته العائلية و الاجتماعية ، و تتراوح هذه النسبة الاجتماعية ما بين 01 و 10 بالمائة للمؤمنين لهم اجتماعيا، التي تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10%

2- بالنسبة للمرض المهني:

إن الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل، تظهر ببطء و تتولد عادة عن المحيط السبيء الذي يعيش فيه الأجير، أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله.

و تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص ، و تحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك.⁴

و تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بمرض مهني متى صرح بإصابته في الوقت المحدد في هذا الجدول، و تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع بعض التحفظات، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدنا 15 يوما و أقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.

كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ريع بدل الأجرة التي كان يتقاضاها ، كما يستفيد ذوي الحقوق من منحة وفاة إذا أدى حادث العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل المؤمن له.⁵

¹ انظر المادة 16 و 17 من قانون 13/83 مصدر سابق.

² انظر المادة 22 و 26 من قانون 83

³ المادة 12 من المرسوم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11 و المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من قانون 13/83 (ج ر العدد 7 14 فبراير 1984)

⁴ انظر المادة 63 من القانون رقم 13/83 مصدر سابق

⁵ انظر المادة 71 من القانون 13/83 مصدر نفسه

المطلب الرابع : التسريح

التسريح من اشد العقوبات جسامة ، إذ انه يؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية ولما يترتب من أثار وأضرار مادية على الموظف و على أسرته¹ . ولهذا أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر ممكن من الضمانات ما لإطلاع على الملف واستشارة مجلس التأديب والإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل النطق وتوقيع العقوبة .

وقد أعطى المشرع الأردني تعريفاً للتسريح بأن إنهاء خدمة الموظف نتيجة لإلغاء وظيفته ، وتعذر نقله إلى وظيفة أخرى بقرار من المرجع المختص بذلك² .

ولعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان :

*عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق

والتي تؤدي إلى فقدان الموظف صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعها ، إلا أن هذا التسريح لا يترتب عليه فقد حقه في المعاش أي أن السنوات السابقة التي أداها في الخدمة تحسب في معاشه بعد وصوله السن القانونية للتقاعد .

*عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق :

وهي عكس العقوبة السابقة إذ بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش ويصبح كأنه لم يؤدي أي خدمة في المؤسسة التي سرح منها ، وتملك الجهة المخولة صلاحيات التعيين سلطة اقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد استشارة اللجنة متساوية الاعضاء .

وتنص احكام المرسوم 148/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 بهذا الصدد على ان الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته :

*اما احالته على التقاعد الجبري اذا توفرت لديه شروط الاقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض .

*واما بترتيبه بسلك ادنى من السلك الذي ينتمي اليه ، ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها او في الدرجة التي تدونها .

*واما بتسريحه اذا تعذر احد العاملين السابقين وهذا ما سنتناوله في فرعين .

-عبد القادر الشخلي ، الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العراقي رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة القاهرة سنة 1999، ص2003¹

-عبد العزيز سعد مانع العنزي مرجع سابق ، ص307².

الفرع الاول : التسريح ذو طابع تأديبي

وهو اقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف والتي تؤدي الى انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية . ومن خلال هذه العقوبة يفقد الموظف صفة الموظف و لا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها .¹

وكون هذا الجزاء يتسم بنوع من الخطورة فقد احاطه المشرع ببعض الضمانات لصالح المتهم ، وتنص المادة 163 من الامر 03/06 على ان التسريح التأديبي هو من عقوبات الدرجة الرابعة ، وتنص المادة 181 من نفس الامر على مايلي " تعتبر على وجه الخصوص اخطاء مهنية من الدرجة الرابعة اذا قام الموظف بما يأتي :

1-الاستفادة من امتيازات من اي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأدية خدمة في اطار ممارسة مهامه .

2-الجمع بين وظيفة يشغلها ونشاط مريح اخر .

3-تزوير الشهادات والمؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف كالترقية .

4-ارتكاب اعمال عنف على اي شخص في مكان العمل .

5-اتلاف الوثائق الادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة .

6-التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات واملاك المؤسسة او الادارة العمومية ، والتي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة².

الفرع الثاني : التسريح غير التأديبي (التسريح لأسباب اقتصادية)

لقد اصبح اجراء التسريح لأسباب اقتصادية نظام قانوني متكامل في مختلف النظم القانونية المقارنة ، ففي القانون الجزائري لم يجد الاهتمام به سوى في منتصف التسعينيات من القرن الماضي وفي اطار الاصلاحات الاقتصادية واعادة التنظيم وهيكلية المنظومة الاقتصادية الصناعية والتجارية والمالية والتي ادت في اغلبها الى تسريح العدد من العمال في غياب الرقابة الادارية³ .

ان الفصل لأسباب اقتصادية هو ذلك الذي يحدث نتيجة ل :

*عوامل طارئة على المشروع و لادخل لإرادة صاحب العمل فيها .

*عوامل تنظيمية بدخل من صاحب العمل بغرض تحسين وحسن سير المشروع⁴ .

والتسريح غير التأديبي بدوره ينقسم الى قسمين :

-انظر المادة 163 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق .¹

-انظر المادة 181 من الامر 03/06 ، مصدر سابق²

³ -احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري وعلاقة العمل الفردية - مرجع سابق ، ص202.

-عطاء الله ابو حميدة ، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الاساسي للعامل ، (دراسة مقارنة) تخصص الادارة و المالية ، غير منشورة ، جامعة الجزائر كلية حقوق ، 1990 ، الجزائر ، ص64⁴

اولا : التسريح الفردي

ان التسريح الفردي هو كل تسريح يمس شخصا واحدا حيث نجد الامر 133/66 في مادته 68 التي تنص "ان الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية دون ان يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية يمكن لها اما ان :

-ينصب في وظيفة اقل درجة

-واما ان يقبل المطالبة بحقوقه في التقاعد او يسرح ."

ثانيا : التسريح الجماعي

هو ذلك التسريح الذي يكون سببه الاساسي اقتصاديا او سياسيا و يعمم ذلك السبب على مجموع العمال ، بمعنى ان يكون السبب واحدا لا متنوعا . وتنص المادة 01/69 من القانون 11/90 "يجوز للمستخدم تقليص عد المستخدمين اذا بررت ذلك اسباب اقتصادية واذا تقلص العدد ينبغي على اجراء التسريح ، فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"¹

المطلب الخامس : العزل

العزل جزاء تأديبي للتخلي او اهمال المنصب ، فالسلطة المختصة للتعين تقوم بعزل الموظف في حالة اهماله لمنصبه ، وهذا حسب المادة 184 من الامر 03/06 التي تنص على " اذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اطراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار ، ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"²، كما انه قد يتعرض الموظف الى العزل بسبب فقدانه لحقوقه المدنية والجنسية .

الفرع الاول : العزل بسبب اهمال المنصب

العزل غير منصوص عليه ضمن العقوبات التأديبية والسلطة التي لها صلاحية التعين هي التي تقوم بعزل الموظف بعد اعذاره وفق التنظيم .

اما من حيث الاثر و حسب المادة 185 من الامر 03/06 فقد نصت على ما يلي " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية³، وهناك بعض الشروط والقواعد التي يتعين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها :

-القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل -ج ر- العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 افريل 1990، ص8.1

- انظر نص المادة 184 من الامر رقم 03/06 المصدر السابق.²

- انظر المادة 185 من الامر 03/06 المصدر السابق.³

- * لا يجوز توقيع عقوبة العزل الا اذا نص تشريعي يجيز ذلك .
- * ان يطلع الموظف المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبة .
- * لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة مجلس التأديب .
- * ان يكون قرار العقوبة مسببا ، وكذلك قرار المجلس التأديبي ، واذا لم توجد اسباب تأديبية للعزل كان مشوبا بعيب التعسف في استعمال السلطة¹ .

عقوبة العزل لا توقع على الموظف المحال على المعاش ولا على الموظف المستقيل ، ولا توقع الى على الموظف الموجود في الخدمة فعلا ، ولا يجوز عزل موظف مفسول ، كما لا يجوز عزل الموظف مرضيا ، الا بعد انقضاء المدة الكاملة للإجازة المرضية . كما لا يجوز عزل الموظفة الحامل اذ ان ذلك مخالفا لقانون الوظيفة وللمبادئ العامة للقانون ، ولا يجوز عزل الموظف لعدم الكفاية المهنية ، بل يجوز نقله الى وظيفة اخرى .

ويمكن للموظفين المفصولين الذين لا تتوفر فيهم الشروط احالة الى المعاش ان يحصلوا على تعويض ، ولا يعتبر ذلك مكافأة ، وكذلك للعاملين غير الدائمين بالدولة الحق في التعويض .

وجاء المرسوم تنفيذي رقم 17 / 321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب حيث تم تعريف وضعية إهمال المنصب: كل موظف يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول²، فيكون بإرسال اعدارين ، الاول والثاني في خلال خمس أيام ما بين الاعذار الأول و الثاني، ويبلغ قرار العزل الى المعني في أجل لا يتعدى ثمانى أيام ابتداءا من تاريخ توقيعه³، الى اخر عنوان معروف به الموظف مؤشر عليه من مصالح البريد. وفي حالة اذا قدم الموظف طلبا ، لإعادة منصبه خلال فترة توقيفه على العمل يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية ، للنظر في وضعيته ، ولكن ان قدم طلب الرجوع لمنصب عمله بعد مرور فترة التوقيف عن العمل ، أو بعد العزل المقدرة بشهرين ابتداءا من تاريخ تبليغه⁴، للتخلي عن المنصب فان وضعيته لا يمكن ان تعرض على اللجنة التأديبية الا اذا برر غيابه لقوة قاهرة وفي هذه الحالة على الإدارة واللجنة التأديبية، التحقق من الاسباب والمبررات التي قدمها الموظف، وذلك اما لتأكيد قرار العزل المتخذ من طرف الإدارة ، او لتأجيلها ، وتعتبر فترة الغياب فترة غير مؤداة ، ويحق له ان يتقاضى اجرا⁵.

-سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي 1971 القاهرة ، ص 429 وما بعدها¹
²المرسوم تنفيذي رقم 17 - 321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 ، المادة الأولى (الجريدة الرسمية

³انظر المادة 12 المرسوم تنفيذي رقم 17 - 321 .

⁴انظر المادة 13 المرسوم تنفيذي رقم 17 - 321

⁵- سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 د م ج تاريخ الجزائر ، ص 56.

الفرع الثاني : العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية و الجنسية و التجرد منها .

أ/ فقدان الحقوق المدنية : حددت المادة 75 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 شروطا لا يمكن لأي كان أن يوظف في وظيفة عمومية¹ مالم تتوفر فيه من بين الشروط فقدان الحقوق المدنية .

ب/ فقدان الحقوق الجنسية : يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية في الحالات التالية :

- اكتساب عن طواعية الجنسية الأجنبية و أذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية .
- عدم استجابة للإنذار الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية التخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي أو عضويته في منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها .
- المرأة الجزائرية التي تكسب جنسية زوجها الأجنبي و أذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية² .

ج/ التجريد من الجنسية :

يفقد الموظف وظيفته متى تم تجريده من الجنسية الجزائرية و يكون التجريد وفقا للحالات التالية :

- صدور الحكم على الجزائري من العمل بعد جنائته أو جنحة تمس بأمن الدولة .
- إذا تهرب عن قصد من أداء الواجب الخدمة الوطنية .
- إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية .

إن أنظمة كافة الدول تتطلب في من يتولى الوظيفة العامة ، أن ينتمي لجنسيتها لتضمن قدرا من الولاء في الموظفين العاملين في أجهزتها ، و قد تطلب نظام الخدمة توفر الجنسية الجزائرية على غرار نظام الخدمة المدنية الأردني ، فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة³ . وهو شرط من شروط التعيين في الوظيفة كما أنه شرط يفترض أن يبقى قائما للاستمرار في شغل الوظيفة العامة ، فإذا فقد الموظف هذه الجنسية ، أنهيت خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور قرار إسقاط الجنسية أو سحبها ، و ذلك لفقدان شرط هام من شروط الاستمرار في تولي الوظيفة العامة .

و الهدف الذي يرمي إليه المشرع من وراء شرط الجنسية لدخول الوظيفة العامة هو ضمان ولاء الموظف للدولة أولا و حماية الأيدي العاملة الوطنية ثانيا⁴ .

المبحث الثاني : أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية المؤقتة

¹ - انظر نص المادة 75 من أمر 03/06 مصدر سابق .

² - انظر الأمر 01/05 المؤرخ في 02 فبراير 2005 المعدل و المتمم بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980 و المتضمن قانون الجنسية (ج ر) عدد 15 ، ص 25 .

³ - كنعان نواف ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة و النشر و التوزيع الطبعة الأولى ، 2003 ، الجزائر ، ص 98 .

⁴ - حمدي سليمان قبيلات ، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التاديب دراسة مقارنة ، ط1 ، دور وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 ، الأردن ، ص 160 .

اعتمد المشرع الجزائري نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة أساسًا، الذي يقوم على العلاقة اللائحية التنظيمية بين الموظف و الإدارة ، و نظام المسار المهني الخاضع لقانون أساسي ينظم كل ما يتعلق به، إلا أنه قد تتدخل في حياته ظروف استثنائية أثناء مساره المهني تتطلب تفرغ تام للانشغال بها و الالمام بمقتضياتها و العمل على مسايرتها ، فقد نظم المشرع وضعيات قانونية أساسية تسمح للموظف بأن يكون متفرغًا لكي يستطيع التعامل مع الظروف المستجدة، و هذه الوضعيات تؤدي إلى خروج الموظف بصفة مؤقتة و كلية من قطاع الوظيفة العمومية ليخضع إلى نظام قانوني خاص، سواء المتعلق بالخدمة الوطنية أو خارج الإطار، كما قد يتفرغ لقضاء أغراض شخصية أو لأسباب صحية أو دراسية بالنسبة لوضعية الإحالة على الاستيداع

المطلب الأول: الانتداب

نظرا لكون وضعية الانتداب من الوضعيات القانونية الأساسية الهامة في المسار المهني للموظف العمومي نتج عنه وجود حالات و أنواع مختلفة تراعي المصلحة العامة و حرية الموظف و ظروفه الشخصية ، و قد أدى هذا الاختلاف إلى ظهور تعاريف متباينة لوضعية الانتداب ، سواء من حيث كيفية ورودها في النصوص القانونية ، أو من حيث الآراء الفقهية أو من خلال الأحكام و الاجتهادات القضائية ، و لأجل إبراز مفهوم الانتداب من خلال التعاريف المختلفة تم تقسيم هذا

المبحث إلى مطلبين : حيث تناول تعريف الانتداب في المطلب الأول ، ثم في المطلب الثاني يتم التطرق إلى مختلف أنواع الانتداب و أهدافه .

الفرع الأول : تعريف انتداب

لقد تعددت التعاريف التي تتناول وضعية انتداب الموظف العمومي ، سواء ما تم النص عليه في النصوص القانونية أو ما تضمنته آراء الفقهاء من خلال تصديهم لشرح و تحليل مواضيع الوظيفة العمومية أو ما حكم و فصل فيه القضاء أثناء تصديه للقضايا و الدعاوى المتعلقة بالوظيفة العمومية ، و هو ما سيتم التعرف عليه من خلال هذا المطلب الذي يتضمن فرعين ، الأول يعالج مختلف التعاريف التشريعية لوضعية الانتداب ، أما الفرع الثاني فقد خصص لدراسة التعاريف الفقهية و القضائية .

أولاً: التعريف التشريعي للانتداب : في هذه الجزئية نستعرض مختلف التعاريف الواردة في قوانين الوظيفة العمومية لبدء بالأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، إلى غاية الأمر رقم 03/06² .

أ- تعريف الانتداب في ظل الأمر رقم 133/66 و القانون 12/78

1- تعريف الانتداب في ظل الأمر 133/66

ورد تعريف انتداب الموظف العمومي في المادة 41 من الفصل الثاني من الأمر 133/66 بعنوان الإلحاق كما يلي : الإلحاق هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي و لكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية و التقاعد .

2- تعريف الانتداب في ظل القانون رقم 12/78³ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

جاء في نص المادة 64 منه : " يعتبر الانتداب حالة نشاط و يتم حسب الشروط التي يحددها التشريع " ، و منه نستنتج أنه لم يعرفه و إنما اعتبره ضمن حالات النشاط و الخدمة .

ب- تعريف الانتداب في ظل المرسوم رقم 59/85 و الأمر رقم 03/06

1- تعريف الانتداب في المرسوم رقم 59/85¹ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

1 - الأمر رقم 133م66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر رقم 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 .

2 - الأمر رقم 03م06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

3 - القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج.ر العدد 32 ، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978 .

لم يتضمن تعريفا للانتداب ، حيث نجده نص على أن الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين و السلطة المستقبلية وفقا لأحكام المادة 95 و كذلك أشار إلى تقاضيه لمرتبته على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد ، وفقا لأحكام المادة 97 منه .

2- تعريف الانتداب في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

ورد تعريفه في نص المادة 133 : " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضح خارج سلكه الأصلي و / أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات ، و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ."

ثانيا: التعريف الفقهي و القضائي للانتداب

بعد التطرق إلى تعاريف الانتداب وفقا للنصوص القانونية النازمة للوظيفة العمومية نستعرض التعاريف الفقهية من خلال آراء بعض الفقهاء و كذلك بعض التعاريف القضائية من خلال ما حكم أو فصل به القضاء في الدعاوى المرتبطة بالوظيفة العمومية .

1- التعريف الفقهي للانتداب :

- **تعريف هاشمي خرفي** : الانتداب هو حالة الموظف الذي يكون خارج سلكه الأصلي ، إلا أنه يبقى مستفيدا في هذه الوضعية من حقوقه في الترقية و التقاعد²، حيث لم يشر إلى إمكانية انتدابه خارج إدارته الأصلية و اعتمد تقريبا نفس التعريف التشريعي .

- **تعريف نواف كنعان** : الانتداب هو قيام موظف بصفة مؤقتة ، و تنفيذًا لقرار من السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة ، سواء كان ذلك في دائرة أخرى غير دائرته ، أو في وظيفة أخرى في دائرته نفسها ، و سواء قام الموظف بمباشرة هذه الأعمال إلى جانب أعمال وظيفته الأصلية (الانتداب الجزئي) . أو قام بالتفرغ للعمل المنتدب للقيام به (انتداب كلي)³، و هذا يعتبر تعريف جامع للانتداب .

- **كما عرفه مازن ليلو راضي** : " يقصد بالندب أن يسند إلى الموظف مؤقتًا وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجته الوظيفية و مرتبها ."⁴

¹ - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج.ر العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

² - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائية و بعض التجارب ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 169 .

³ - نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2009 ، ص 78 .

⁴ - مازن ليلو راضي ، القانون الغداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ص 249 .

- و قد عرفه محمد سليمان الطماوي بأنه : " ندب العامل مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك ".¹ و يلاحظ أنه لم يشر لآثار الانتداب .
- كما عرفه محمد انس قاسم : بأنه " هو الحالة التي يكون الموظف فيها خارج إطاره الأصلي ، ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية و التقاعد ".²
- و عرفه فوزي حبيش بأنه : " الانتداب هو وضع الموظف الدائم الذي أعفي مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية و أسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى ، على أن يحتفظ بحقه في الراتب و التدرج و الترقية ، و الترفيع و التقاعد من إدارته الأصلية "³

2- تعاريف الاجتهاد القضائي للانتداب

إن الاجتهاد القضائي الإداري في الجزائر في مجال الوظيفة العمومية ما يزال في بدايته نظرا لحدائثة تجربة الازدواجية القضائية في الجزائر ، و كذا نقص تصديه لتعريف المفاهيم و المصطلحات المتعلقة بالوظيفة العمومية ، و ذلك بخلاف كل من التعريفين التشريعي و الفقهي ، حيث يقتصر دوره على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية بخصوص الوقائع المعروضة عليه .

ومن التعاريف القضائية للانتداب ما يلي :

- **الانتداب** هو " تكليف الموظف العام لمدة مؤقتة بمهام وظيفة أخرى غير وظيفته التي يباشر مهامها سواء أكان ذلك بالإضافة إلى وظيفته أم التفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدب للقيام بأعبائها "⁴

و ما يلاحظ على هذا التعريف أنه لم يتطرق لآثار الانتداب .

- **الندب** هو " تكليف للموظف بمباشرة أعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة و من ثم فغنه لا يكتسب الموظف حقا في البقاء في تلك الوظيفة أو الترقية إليها حتى لو توافرت فيه شروط شغلها ".⁵

- " إن انتداب الموظف لأداء عمل الوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعيينا فيها ، و إنما هو إجراء مؤقت بطبيعته تفرضه ظروف العمل و لا يترتب عليه أن ينتظم الموظف المنتدب في سلك وظائف الجهة المنتدب إليها ، بل تبقى علاقته بوظيفته قائمة و يعتبر من عداد الجهة التي يتبعها ".¹

1 - محمد سليمان الطماوي ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1973 .

2 - محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1980 ، ص 167 .

3 - فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1991 ، ص 279 .

4 - محكمة العدل العليا ، 1990/155 ، مجلة نقابة المحامين سنة 1991 ، ص 822 ، نقلا عن محمد علي الخاليلة ، القانون الإداري ، الكتاب 2 ، عمان الأردن ، 2012 ، ص 68 .

5 - حكم محكمة التمييز ، مصر ، الطعن رقم 128 لسنة 1988 ، جلسة 1989/01/09 ، الموسوعة ، ص 364 ، نقلا عن سعد

نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، الاسكندرية ، مصر ، ص 112 .

إن التعاريف السابقة على اختلافها بين التشريعية و الفقهية و القضائية أشارت إلى بعض النقاط يمكن إجمالها فيما يلي :

- **الانتداب** : هو وضع الموظف في سلك أو هيئة غير هيئة الأصلية التي يمارس فيها وظيفته ، سواء في وظيفته في نفس الدرجة مع درجته الأصلية أو في درجة أعلى منها في وظيفته أو سلكه الأصلي ، كما قد يكون الانتداب إلى مؤسسة من نفس القطاع أو إلى مؤسسة ليست من نفس السلك و نوعية الوظيفة².

- **الانتداب** : هو تكليف للموظف بمباشرة أعباء أخرى بصفة مؤقتة في وظيفة جديدة لا يعتبر معيناً فيها .

- يعود الموظف المنتدب إلى منصبه الأصلي بعد انتهاء مدة الانتداب حتى و لو كان زائداً عن العدد المطلوب ، و هي ضمانة تكفل له الحق في العودة إلى وظيفته الأصلية سواء أكان الانتداب لغرض شخصي أو بقوة القانون . كما يمكن تجديد فترة الانتداب حسب ما ينص عليه القانون³.

- إن الانتداب قد يكون لممارسة مهام ليست ذات صلة بالوظيفة الأصلية للموظف المنتدب .

نخلص من مجموع هذه التعاريف إلى القول بأن الانتداب هو وضعية من الوضعيات القانونية الأساسية التي قد يمر بها الموظف أثناء مساره المهني ، و تعني وضعه في سلك أو هيئة غير هيئته الأصلية بصفة مؤقتة ، و لمدة معينة يمكن تجديدها ، و يستفيد خلالها من كل حقوقه في الترقية في الدرجة و الراتب و التقاعد ، كما له الحق في العودة لمنصبه الأصلي بعد انتهاء مدة انتدابه و لو كان زائداً عن العدد .

الفرع الثاني : أنواع الانتداب و أهدافه

نعني بكلمة "أنواع" هنا فئات الانتداب ، و هي العبارة التي يستعير عنها الكثير من الفقهاء بـ : حالات الانتداب ، و الراجح فقها استعمال كلمة أنواع ، ذلك أن كل نوع أو فئة يشمل عدة حالات ، و كما سبق التطرق إليه فإن الانتداب وضعية قانونية تختلف باختلاف الأسباب المؤدية إليه ، كما تختلف باختلاف الغاية و الهدف منه سواء بالنسبة للمرفق العمومي و التي تكون بقوة القانون أو بالنسبة للموظف العمومي و التي تتم بطلب منه .

أولاً: أنواع الانتداب و حالاته

الانتداب نوعان ، و كل نوع يشمل عدة حالات و هو ما جاءت به المادتان 134 و 135 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :

1 - حكم محكمة القضاء الإداري المصرية في القضية رقم (2359) الصادرة بتاريخ 11/04/1957 ، ص 283 ، نقلاً عن نواف كنعان ، القانون الإداري كتاب 2 ، عمان الأردن ، 2009 ، ص 78 .

2 - ديبوب حكيم ، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير في الحقوق تخصص دولة و مؤسسات عمومية ، كلية الحقوق ، الجزائر 1 ، 2013/2012 ، ص 11 .

3 - نفس المرجع ، ص 11 .

- انتداب الموظف بقوة القانون .
- انتداب الموظف يطلب منه ، و يسمى بالانتداب الإرادي .

مع العلم أن كل نوع ينطوي على عدة حالات نستعرضها فيما يلي :

-حالات الانتداب بقوة القانون : هي حالات في مجملها تتعلق بحق الموظف في المشاركة السياسية أو التمثيلية و كذلك متابعة تكوين أو دراسات تعود بالفائدة على الموظف و المرفق العام معا ، و فصل فيها على النحو التالي :

1- انتداب الموظف لممارسة مهام كعضو في الحكومة

ويكون ذلك عن طريق تعيينه كوزير أو وزيرا منتدبا أو كاتب لدى وزارة معينة مكلف بمهمة و هو أمر يحصل غالبا بعد إجراء الانتخابات أو بعد كل تعديل حكومي .¹ حيث يتم اختيار الموظف بناء على كفاءته أو على انتمائه السياسي .

2- الانتداب لشغل عهدة انتخابية في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية

و ذلك كأن يتم انتخابه كرئيس أو كعضو في المجالس الشعبية البلدية أو الولائية و كذلك كعضو في البرلمان بغرفتيه ، و ذلك تكريسا لما جاء في نص المادة 50 من دستور 1996² بأحقية المواطن في أن ينتخب و ينتخب ، و تكون مدة الانتداب في هذه الحالة مساوية لمدة شغل العهدة الانتخابية .

و بالإضافة لما تقدم فإن الموظف المنتدب لشغل عهدة انتخابية له الحق في الترقية في الدرجات فقط في إدارته الأصلية ، و لا يمكن أن يشارك في مسابقات التوظيف الخارجي التي تنظمها الإدارات و المؤسسات العمومية ، كما لا يحق له المشاركة في الانتخابات المهنية طيلة مدة انتدابه³.

3- الانتداب لشغل وظيفة عليا أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى

و يتم ذلك طبقا لقائمة الوظائف العليا للدولة التي أوردها المرسوم التنفيذي رقم 227/90⁴ المؤرخ في 25 يونيو 1990 و الذي يحدد الوظائف العليا في الدولة ، كما نظمت النصوص القانونية الناظمة للوظيفة العمومية في الجزائر الوظائف العليا للدولة بداية من الأمر رقم 133/66 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث تنص المادة 9 منه على أن المناصب العليا تحدد بمرسوم .

1 - دبوب حكيم ، مرجع سابق ، ص 49 .

2 - المادة 50 من دستور ج.د.ش لسنة 1996 صادق عليه الشعب في استفتاء عام يوم 28 نوفمبر 1996 ، ج ر عدد 76 ، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 .

3 - المرسوم التنفيذي رقم 207/08 المؤرخ في 2008/07/12 المنتم للمرسوم التنفيذي رقم 91-463 المؤرخ في 12/03م 1991 المحدد لشروط انتداب المنتخبين المحليين و العلاوات الممنوحة لهم ، ج ر عدد 36 بتاريخ 02 جويلية 2008 .

4 - المرسوم التنفيذي رقم 227/90 ، المؤرخ في 25 جويلية 1990 ، المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات و الهيئات العمومية ، ج ر عدد 31 الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990 .

و بناء عليه صدر المرسوم رقم 66-140¹ بتاريخ 02 جوان 1966 و حدد في المادة الأولى منه الوظائف العليا و عددها 17 وظيفة تتوزع على رئاسة الجمهورية و الإدارات المركزية و وزارة الشؤون الخارجية و المالية و التربية و التعليم العالي و البحث العلمي .

و بالنسبة للقانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل فقد أشار إلى هذه الوظائف في المادتين 124 و 125 منه حيث ينص على أن تعد قوائم للوظائف العليا في الحزب و الدولة .

و قد حدد المرسوم رقم 85-215² المؤرخ في 20/08/1985 من جديد بعض هذه الوظائف و منها : الوزارات كالخارجية و العدل و المالية و التعليم العالي ، و بعض المجالس مثل مجلس المحاسبة و غيرها و ترك هذا المرسوم المجال مفتوحا لإضافة وظائف بمراسيم أخرى ، أما بالنسبة للأمر 03/06 فقد نص على استحداث مناصب عليا في المادة 10 منه و سماها مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي .

كما تنص المادة 12 من نفس الأمر على انه تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم ، كما نصت المادة 13 من الأمر 03/06 على أن التعيين يقتصر على الموظفين فقط غير أنه يمكن أن يشغل بعض المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات و تأطير المشاريع بصفة استثنائية إشارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف .

و في حالة انتداب موظف لشغل وظيفة عليا في الدولة يبقى تسيير المسار المهني له في الرتبة التي ينتمي إليها من اختصاص إدارته الأصلية ، و عليه فإن إدارته الأصلية هي التي تعد قرار انتدابه في الوظيفة العليا و تقوم بتبليغه إلى المصالح المركزية للوظيفة العمومية إذا كان القرار على المستوى المركزي أو إلى المصالح المحلية إذا كان القرار معدا من السلطات المحلية التي لها صلاحيات التعيين .

و تكون فترة الانتداب مساوية لمدة شغل الوظيفة العليا ، و يحتفظ بها الموظف بالانتساب لرتبته الأصلية ، وحقه في الترقية ، كما يمكن أن يحتفظ بالمرتب المرتبط برتبته الأصلية إذا كان أكثر فائدة له ، كما له الحق في الترقية في رتبته الأصلية إذا توفرت فيه شروط ذلك و لو كان زائدا عن العدد المطلوب أو خارج النسب المقررة .

و يبدو أن المشرع الجزائري قد أحاط شاغل الوظيفة العليا بجملة من الامتيازات و الضمانات نظرا لطبيعة و حساسية المهام المسندة إلى هذه الفئة من أعوان الدولة.³

¹ - المرسوم رقم 66/140 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتعلق بالوظائف العليا ، ج.ر عدد 46 صادرة بتاريخ 08 جوان 1966 .

² - المرسوم رقم 85/215 المؤرخ في 20 أوت 1985 يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب و الدولة ، ج.ر عدد 35 صادرة بتاريخ 21 أوت 1985 .

³ - كلثوم بوخروبة ، النظام القانوني للموظف السياسي في الجزائر ، مذكرة ماجستير في الحقوق تخصص إدارة و مالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، السنة الجامعية 1989-1990 ، ص 09 .

4- الانتداب من أجل عهدة نقابية وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به

هذه الوضعية تم النص عليها في المادة 134 من الأمر 03/06 حيث تعطي للموظف الحق في الانتداب عند ممارسته لحقوقه النقابية تكريسا لنص المادة 56 من دستور 1996 و التي جاء فيها " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " .

و قد أشارت التشريعات الجزائية المتعلقة بالوظيفة العمومية إلى الحق النقابي و من بينها الأمر رقم 133/66 ضمن المادة 21 على أنه :

" يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول " ، كما تم النص على الحق النقابي في القانون رقم 12/78 حيث تنص المادة 22 منه : " يعترف بالحق النقابي لجميع العمال و يمارس هذا العمل في إطار القانون " .

كما نصت على ذلك أيضا المادة 18 من المرسوم رقم 59/85 :

" يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع المعمول به " .

و تعزيزا لأهمية الحق النقابي و ضمانا لحرية الموظف العمومي و حقوقه كرس الأمر رقم 03/06 الحق النقابي و جعله من الحقوق الأساسية للموظف العمومي التي تمكنه من الاستفادة من وضعية الإحالة على الانتداب ، وهو إجراء يهدف إلى تفرغ الموظف لممارسة حقه النقابي بشكل يضمن الدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للموظفين العموميين .

5- الانتداب من أجل تمثيل الدولة في المؤسسات و الهيئات الدولية

المقصود بالمؤسسات و الهيئات الدولية تلك المؤسسات التي تنشئها مجموعة من الدول على وجه الدوام للاضطلاع بشأن من الشؤون الدولية العامة¹ ، و هي تمارس نشاطها بشكل مستمر ، و هي ضالعة في إرساء قواعد القانون الدولي ، كما أن عملها يرمي إلى تحقيق أهداف شتى منها ، السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية .

وكما هو معلوم فإن الدول و المنظمات الدولية هي الأشخاص الرئيسة للقانون الدولي العام لها مصالح مشتركة فيما بينها تحكمها المعاهدات و الاتفاقات الدولية ، و لأجل ذلك تقوم الدولة بانتداب موظفيها في الهيئات و المؤسسات الدولية و هو ما جاء في نص المادة 134 من الأمر 03/06 (المادة 134 : يتم انتداب موظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة : ... ، تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية ، ...)

6- الانتداب من أجل التكوين أو الدراسة

¹ - بن عامر تونسي ، قانون المجتمع الدولي المعاصر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ن ص 157 .

إن نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة رغم تعدد التزاماته على عاتق الموظف ، إلا أنه بمقابل ذلك يكفل له ضمانات و حقوق ، و من بين هذه الحقوق نجد الحق في التكوين و ذلك من أجل تجديد الخبرات و المعارف و تحسين المستوى ، و قد جاء في نص المادة 104 من الأمر 03/06 انه يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة ، وذلك لضمان تأهيل الموظف و ترفيقته المهنية ، و تأهيله لمهام جديدة .

كما نصت المادة 105 من نفس الأمر على أن شروط الالتحاق بالتكوين و تحسين المستوى ، و كفاءات تنظيمه و مدته ، و واجبات الموظف و حقوقه المترتبة على ذلك تحدد عن طريق التنظيم

و قد سبق الأمر رقم 03/06 العديد من القوانين التي تنص على ضرورة التكوين و تحسين المستوى نذكر منها الأمر رقم 133/66 و المرسوم رقم 59/85 إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 92/96 نظم هذه العملية بصفة أكثر دقة و شمولية ، و هو يعتبر حالياً المرجع الأهم لكيفية تنظيم مختلف العمليات التكوينية داخل الوطن على مستوى الإدارة العمومية¹، حيث أسس المخطط القطاعي السنوي و متعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات .

أما بالنسبة للتكوين في الخارج فهو يتم طبقاً لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 309/03² المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن تنظيم و تحسين المستوى في الخارج حيث يوضع الموظف في وضعية انتداب مستمر لمتابعة دورة تكوينية تتجاوز (06) أشهر ، و يتم الانتداب بموجب قرار تتخذه السلطة التي تمتلك صلاحية التعيين .

ثانياً : أهداف الانتداب

للانتداب أهداف تتحقق بها مصالح كل من المرفق العمومي و الموظف المنتدب و ينبغي في قرار انتداب الموظف أن يستهدف تحقيق دواعي العمل الإداري لدى الجهة الإدارية المنتدب إليها ، فإذا ابتغى سوى ذلك من الغايات كأن يستهدف معاقبة الموظف ، كان القرار مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة مما يجعله قابلاً للإلغاء³.

و العمل الإداري الذي يؤديه الموظف المنتدب قد تكون له غاية يستهدف بها المشرع تحسين العمل الإداري و الرفع من قيمته لدى الإدارة أو المرفق العام زيادة على الرفع من مؤهلات الموظف المنتدب و تحسين معارفه ، و هو ما نحاول شرحه من خلال النقاط التالية :

1- الانتداب و حاجيات المرفق العام

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 03 مارس 1996 و المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم ، ج.ر عدد 16 الصادرة بتاريخ 06 مارس 1996 .

² - المرسوم الرئاسي رقم 309/03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 ن المتضمن تنظيم التكوين و تحسين المستوى في الخارج و تسييرهما ن.ج.ر عدد 56 الصادرة بتاريخ 17 سبتمبر 2003 .

³ - علي احمد اللهيبي ، انتداب الموظف و إعارته في القانون العراقي و المقارن ، مجلة كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، العراق ، العدد 17 ، 2006 ، ص 92 .

يعتمد المرفق العام في تحقيق الفعالية و المرودية على كل من الوسائل المادية و المالية و البشرية ، و يعد المورد البشري العنصر الهام و الفعال من بين عناصر التنظيم الإداري¹. حيث أن العنصر البشري هو الذي يتحكم في الوسيلة المادية و يسيرها و على هذا الأساس فإن الاستراتيجيات الحديثة للإدارة أصبحت تولي الأهمية القصوى لهذا العنصر و لهذا فقد اعتمد الأمر رقم 03/06 على أسلوب علمي من الأساليب التي لا يمكن الاستغناء عنها في سبيل تجديد الإدارة من خلال تفعيل أداء العنصر البشري فيها و هذا بغية مواكبة الإدارة للتغيرات الحاصلة في العالم²

و لأجل نجاعة المرفق العام قد تتخذ الإدارة بعض القرارات و الإجراءات التي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة و ذلك للحفاظ على مبدئين مهمين تقوم عليهما المرافق العامة و هما مبدأ الاستمرارية و مبدأ المسايرة أو التكيف ، و لذلك فهي تقوم بنقل الموظفين أو انتدابهم إذا ما كان هنالك عجز في التأطير لدى بعض المرافق أو استحداث مرافق جديدة ، و كذلك الاستفادة من خبرات بعض الموظفين أصحاب التجارب و المؤهلات العلمية الكبيرة .

2- الانتداب و رغبات الموظف و حقوقه

أ/- لقد تطرقنا في الجزء الأول من الفرع الثاني لأنواع الانتداب و الحالات التي تشملها و هي ما نصت عليها المادتين 134 و 135 في الأمر رقم 03/06 و قد ارتأى المشرع من خلال صياغتهما أن يكفل للموظف المنتدب بعض حقوقه كالحقوق السياسية و منها الترشح لعهدات انتخابية أو كعضو في الحكومة أو عهدة نقابية ، و من ذلك مثلا الترشح للمجالس الشعبية البلدية و الولائية أو المجلس الشعبي الوطني أو كعضو في الحكومة بالإضافة إلى تمثيل الدولة في الهيئات و المؤسسات الدولية ، و كلها وظائف تضطر الموظف عند ممارستها أن يحصل على الانتداب ، كما أن التمثيل النقابي حق يكفله الدستور ، و إذا ما كان الموظف ملزما بأداء عهدة نقابية كاملة فهو مضطر لطلب الانتداب .

ب/- الانتداب و الحق في تحسين المستوى العلمي و الأدائي : و هو حق نجده في العديد من النصوص التنظيمية و أهمها المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 03 مارس 1996 و المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم³.

إن طرق و أساليب المرافق العامة في تطور متواصل نظرا لتطور الأفكار و التكنولوجيات و هو أمر يفرض على الإدارة أو المرفق مسايرته تحقيقا لمبدأ التكيف ، و هي بذلك تضمن مبدأ الاستمرارية حيث تلجأ لجعل الموظف في حالة انتداب فيكون هو الآخر قد استفاد من تكوين يحسن به مستواه و أداءه للقيام بنشاطه على أكمل وجه .

و رغم أن القوانين و النصوص تتضمن أحكاما تتعلق بتكوين الموظفين و حقهم في الدراسة للرفع من مؤهلاتهم إلا أن الواقع يتبين غير ذلك و خاصة في حالة الطلبات التي يتقدم بها الموظف حيث

1 - عمار عوايدي ، مرجع سابق ، ص 01 .

2 - مهدي رضا ، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر رقم 03/06 ، مذكرة ماجستير في الحقوق تخصص دولة و مؤسسات عمومية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، 2009/2008 ، ص 155 .

3 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 92/96 ، مرجع سابق ، ص 06 .

يصبح الأمر خاضعا لاعتبارات أخرى تتعلق بتعسف الرؤساء الإداريين في استعمال السلطة التقديرية .

الفرع الثالث : إجراءات الإحالة على الانتداب

الانتداب يمثل إحدى الوضعيات القانونية الأساسية التي قد تشكل حلقة ضمن المسار المهني للموظف العمومي ، و هي تخضع في تجسيدها لمجموعة من الإجراءات القانونية تعنى بها سلطة مختصة وفقا لأحكام النصوص و التنظيمات القانونية ذات الصلة

أولا: السلطة المختصة بإجراء الانتداب

إن الانتداب يتم بناء على طلب الموظف أو بعبارة تلقائية من الإدارة ، و ينجز قرار الانتداب كقاعدة عامة من الجهة الإدارية التابع إليها الموظف قبل الانتداب ، أي الجهة الأصلية المنتدب منها الموظف ، و ذلك بطلب يقدم إليها من الجهة الإدارية المطلوب انتداب الموظف إليها .

أما إذا كان الانتداب يجري بين جهتين إداريتين داخل الوحدة الإدارية فيصدر قرار الانتداب في هذه الحالة من سلطة التعيين لكليهما ¹.

و بالرجوع للأمر 133/66 نجد أن الإلحاق (الانتداب) يتم بموجب قرار مشترك يصدر من الوزير المختص بعد أخذ رأي الوزير المكلف بالوظيفة و وزير المالية و ذلك لممارسة مهام العضوية في المجلس الوطني آنذاك أو في المنظمات التي تدير الحزب .

كما أن المرسوم رقم 59/85 قد أشار في مادته رقم 95 على أن الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين و السلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منهما ².

و بصور الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة نص في مادته رقم 136 أن الانتداب يكرس بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة دون أن تحدد لنا هذه المادة من هي السلطة أو السلطات المؤهلة ، و غالبا ما تكون السلطة المؤهلة هي السلطة صاحبة التعيين ، وفقا لنص المرسوم التنفيذي رقم 99/90 ³.

و كما هو مبين في نماذج مقررات الإحالة على الانتداب المعدة من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية ، و الملاحظ أن القرار أصبح فرديا على عكس المراسيم السابقة التي تنص على أنه مشترك ، كما أن الأمر 03/06 قد أحال كليات تطبيق الفصل الخاص بالانتداب إلى التنظيم هذا الأخير لم يصدر بعد .

1 - علي احمد اللهبيبي ، مرجع سابق ، ص 94 .

2 - المادة رقم 95 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، ج.ر العدد 13 بتاريخ 24 مارس 1985 ، ص 351 .

3 - المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، ج.ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990 .

إن وضعية الانتداب تعد من المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين و بالتالي فإن استشارة اللجان المتساوية الأعضاء في حالة الانتداب مسألة وجوبية ، لاسيما في حالات الانتداب بناء على طلب الموظف .

ثانيا: شروط الإحالة على الانتداب

هنالك جملة من الشروط يجب أن تنقيد بها الإدارة عند إجرائها للانتداب ، و إلا اعتبر القرار غير مشروع ، مما يجعله عرضة للإلغاء ، و نميز بين نوعين من الشروط : شروط تتعلق بالموظف المنتدب و شروط تتعلق بالجهة الإدارية المعنية بالانتداب .

أ- **الشروط المتعلقة بالموظف المنتدب** : وأول هذه الشروط أن يكون :

1- الشخص المنتدب يحمل صفة الموظف العمومي ، حيث تنص المادة 04 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري " ، و أن العون الذي لم يكتسب بعد صفة الموظف (كالعون المتربص أو العون المتعاقد) لا يحق له أن يستفيد من حالة الانتداب¹ ، و حتى تتحقق له صفة الموظف العمومي يجب أن يتم تعيينه من طرف سلطة عامة مؤهلة بطريقة قانونية لشغل وظيفة دائمة ، على أن تتم الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو سلطة إدارية مباشرة

2- أن يكون الموظف في حالة خدمة فعلية في سلكه الأصلي ، و يعني ذلك انه لا يجوز انتداب على انتداب سابق و لا انتداب على استيداع ، الأمر الذي يستوجب قضاء حد أدنى من القوت في حالة الخدمة الفعلية قبل الإحالة على الانتداب².

3- تقديم طلب من الموظف للجهة الإدارية المختصة لدراسته و هو ما جاء في نص المادة 135 من الأمر 03/06 حيث أن الطلب المقدم للجهة المراد الانتداب لديها يحمل كل المعلومات الخاصة به و كذلك بالجهة المراد الانتداب إليها ، بالإضافة إلى الحصول على موافقة الرئيس المباشر في سلكه الأصلي لأخذ موافقته على أن يتضمن الطلب الأسباب و الدواعي التي جعلته يطلب الانتداب

4- و يتمثل الشرط الرابع في مؤهلات الموظف العمومي و هذا ما نجد نصه في المادة 100 من المرسوم رقم 59/85 حيث تنص على أنه لا يحق أن يندب إلا العمال الذين تتوفر فيهم شروط الشهادات العملية أو المؤهلات التي تسمح لهم بان يلحقوا بالسلك و يرتبوا على الأقل في السلم 13 ، أما بالنسبة للأمر 03/06 فإنه لم يحدد شرطا للتأهيل و لا حتى في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك .

¹ - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 171 .

² - المرجع السابق ، ص 171 .

5- أن لا يكون هنالك مانع متعلق بالجمع بين الوظائف ، كما هو الحال بالنسبة لحالات التنافى المنصوص عليها عند تقلد بعض الوظائف .

ب- الشروط المتعلقة بالجهة الإدارية المعنية

1- يجب أن يكون الانتداب بين الجهات الإدارية الحكومية العمومية ، وهي تشمل الإدارات المركزية و الإدارات اللامركزية و المؤسسات العمومية ، بحيث لا يصح انتداب موظف القطاع العمومي إلى القطاع الخاص .

2- أن يكون الانتداب إلى وظيفة شاغرة منعا للانتداب السوري ، و أن تكون حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بإجراء الانتداب ، و هذا ما نص عليه المشرع صراحة ، حيث أن سلطة التعيين في إدارة الموظف الأصلية هي التي تقرر ما إذا كانت حاجة العمل تسمح بهذا الانتداب .¹

3- أن يكون الانتداب إلى وظيفة مساوية لوظيفة المنتدب أو وظيفة تعلوها مباشرة و أن تكون مدته محددة قانونا .

إن الشروط التي وضعها المشرع لقبول انتداب الموظف العمومي هي في الحقيقة شروط موضوعية إلى أبعد الحدود ، فإذا ما اعتبرنا أن الحق في الحصول على الانتداب هو امتياز بحد ذاته فإنه بمقابل ذلك على الإدارة أن تمنح هذا الحق لمن هو أهل له من حيث الأقدمية و الكفاءة و الجدارة في العمل .

المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع

مراعاة للظروف الشخصية والذاتية التي قد يمر بها الموظف العمومي أثناء مساره المهني لجأ المشرع إلى تنظيم وتأسيس وضعية قانونية أساسية تسمح للموظف العمومي بالتفرغ لقضاء انشغالاته الشخصية حتى ينعكس ذلك بالإيجاب على أدائه الوظيفي عقب إدماجه اثر انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع .

طبقا لأحكام المادة 127 من الأمر رقم 03/06 فان الموظف يوضع في إحدى الوضعيات القانونية ، ومنها وضعية الإحالة على الاستيداع ، و نتناولها في مطلبين ، الأول و نتطرق فيه لمفهوم الإحالة على الاستيداع بينما في المطلب الثاني نتطرق لأثار الإحالة على الاستيداع ونهايته.

الفرع الأول: مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع

ضمن هذا المطلب نتناول تعريف الاستيداع في الفرع الأول وتمييزه عن غيره من الوضعيات المشابهة ثم إجراءات الإحالة على الاستيداع في الفرع الثاني وفي الفرع الثالث نتعرف على صورته وحالاته .

أولاً: تعريف الاستيداع وتمييزه عن غيره من الوضعيات المشابهة

1 - أنور أحمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، 1981 ، ص 156 .

أ- تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع

حسب نص المادة 145 من الأمر رقم 03/06 فان الاستيداع هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات ، وفي التقاعد ، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع .

ويعرفه فوزي حبيش : " الاستيداع هو وضع الموظف الدائم خارج ملاك إدارته الأصلية ، بصورة مؤقتة ، مع فقدانه الحق في الراتب والتدرج والترقية والترقيع ، وحساب التقاعد في المدة التي يقضيها في الاستيداع ، ولا يعتبر فترة الاستيداع مدة خدمة فعلية للموظف "1.

ونجد تعريفاً مشابهاً للأستاذ هاشمي خرفي مع إضافة تتمثل في العبارة التالية: "من غير تحول هذه الوضعية دون احتفاظه برتبته (أي بصفة الموظف)"2.

من خلال التعاريف السابقة يتضح بان الإحالة على الاستيداع هي وضعية تختلف عن الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى للموظف العمومي ، فهي تمنح الموظف إمكانية تعليق علاقته الوظيفية بالإدارة وفق ما تقتضيه ظروف حياته الشخصية أو العائلية أو المهنية ، دون أن تنقطع علاقته بها نهائياً³ ، وقد تطرقنا في الفصل الأول لوضعية الانتداب وحالاتها المختلفة وعلية يتضح لنا أوجه الاختلاف بينهما .

ب- تمييز وضعية الإحالة على الاستيداع عن الانتداب

نذكر بعض أوجه الاختلاف بينهما في النقاط التالية :

- أن وضع موظف في حالة الانتداب يبقى على علاقة بنشاطه الوظيفي بينما في الإحالة على الاستيداع يتم قطع العلاقة الوظيفية .
- في الانتداب يحافظ الموظف على مرتبه ويستفيد من الأقدمية والترقية في الدرجات بينما في الإحالة على الاستيداع يفقد الموظف كل هذه الامتيازات .
- إن الانتداب يكون لمراعاة ظروف ومصلحة الموظف والإدارة بينما الاستيداع يكون لمراعاة ظروف الموظف الشخصية وحاجات أسرته المختلفة .

ثانيا : إجراءات الإحالة على الاستيداع

ككل الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى فان وضعية الإحالة على الاستيداع تتطلب إجراءات معينة وبعد وفر الشروط المطلوبة :

1 - فوزي حبيش ، مرجع سابق ، ص176.

2 - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص176.

3 - رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012 ، ص70.

أ- تجسيد وضعية الإحالة على الاستيداع

باعتبار الإحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف فإن كل القوانين الأساسية المتعلقة بالوظيفة قد خصتها بمجموعة من الأحكام بالإضافة إلى المراسيم التطبيقية لتلك القوانين .

ففي الأمر رقم 133/66 نجد المادة 48 منه تنص على وضعية الإحالة على الاستيداع باعتبارها وضعية قانونية وتقرر للموظف عندما يستنفذ حقوقه في العطلة طويلة الأمد ويكون غير قادر على القيام بمهامه ، ومع التطور الاقتصادي للبلاد صدر القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 والذي اعتبر في مادته 66 أن الاستيداع هو تعليق لعلاقة العمل مؤقتا مع إيقاف الأجر¹.

وبصدور القانون السابق أحييت مسألة تنظيم هذه الوضعية إلى النصوص التشريعية لغاية صدور القانون رقم 06/82 المؤرخ في 17 فيفري 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية² ، حيث اقر في المادة 51 منه على وضعية الإحالة على الاستيداع واعتبرها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسم في منصب عمله .

وقد أشار المرسوم رقم 59/85 لنفس الوضعية دون أن يضيف لها الجديد إلى غاية صدور الأمر رقم 03/06 حيث تطرق لها في مادته رقم 145 كما تمت الإشارة إليه في التعريف بالوضعية .

وتتم الإحالة على الاستيداع بتقديم طلب تحت إشراف المسؤول المباشر للموظف يرفق بملف كامل يتضمن الوثائق المبررة في الأجل المحددة، وذلك بتوفر الحالة التي يمنح على أساسها الاستيداع مع توضيح الأسباب الحقيقية للرجة في الاستيداع.

يبق الموظف في مقر عمله في انتظار دراسة الإدارة المعنية لملفه والموافقة على طلبه وبصدور القرار الذي يكرس الإحالة على الاستيداع وهو قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة³ ، يستطيع التفرغ للاهتمام بالظروف التي جعلته يقدم الطلب .

ب- مدة الإحالة على الاستيداع

تقرر مدة الإحالة على الاستيداع حسب طبيعته من حيث كونه يتم بناء على طلب الموظف أو بقوة القانون.

فإذا تم إقرار الإحالة على الاستيداع بموجب المادة 146 من الأمر رقم 03/06 أي بقوة القانون حسب الحالات المذكورة فإن المدة تكون من 06 أشهر كحد ادني وهي قابلة للتجديد إلى غاية بلوغ 05 سنوات كحد أقصى خلال حياة الموظف المهنية.

¹ - القانون رقم 12/82 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، ج ر رقم 32.

² - القانون رقم 06/82 ، المؤرخ في 27 فيفري 1982 ، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 09 الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982.

³ - المادة 03/149 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق .

أما بالنسبة للحالات المذكورة بنص المادة 148 من الأمر رقم 03/06 والتي تتم بطلب من الموظف فإن المدة هي من 06 أشهر قابلة للتجديد إلى غاية 02 سنتين حسب المادة 149 من نفس الأمر.

وفي حالة زوج الموظف الذي يعين زوجه في ممثلية جزائرية بالخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو يكلف بمهمة تعاون فان مهمة الاستيداع للزوج تساوي مدة مهمة الزوج الموظف إذا لم يكن له الحق في الحصول على الانتداب ، حسب نص المادة 147 من الأمر رقم 03/06.

نص المشرع الفرنسي على حق الموظف في أن يطلب من جهته الإدارية إحالته على الاستيداع وذلك لأسباب شخصية بيديها، وتكون مدة الإحالة على الاستيداع بحد أقصى سنتان ولا تزيد المدة عن 10 سنوات طوال خدمته الوظيفية¹.

ج- شروط الإحالة على الاستيداع

إن ابرز الشروط المطلوبة لإحالة الموظف على الاستيداع يمكن إجمالها فيما يلي :

1- تقديم الموظف لطلب يوضح فيه رغبته ، وخاصة في حالتي القيام بالدراسات والأبحاث أو لأغراض شخصية ، وهو الأمر المنوه عنه في تعليمة المديرية العامة للوظيفة العمومية للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية وان يكون مرفقا بالوثائق المبررة مع عرضها على اللجان المتساوية الأعضاء².

2-الشرط الثاني نجده بنص المادة 148 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر وهو مرور سنتين من الخدمة الفعلية بالنسبة لطالب الإحالة لأغراض شخصية أو للقيام بدراسات أو أعمال البحث مع موافقة اللجنة متساوية الأعضاء.

3-أن يكون الموظف مرسما في منصب عمله أي يكون مثبتا ، بحيث لا تقبل طلبات الإحالة على الاستيداع لمن هم في فترة التدريب أو التربص .

4-يجب أن تكون الأسباب مبررة بما يلزم من الوثائق الثبوتية ومثال ذلك الأم التي تقوم بتربية ولد ، تقدم بيان الولادة أو شهادة ميلاد الابن .

5-عدم ممارسة أي نشاط مربح في حالة الموافقة على الاستيداع طيلة مدة الإحالة³.

6-الموافقة على نسبة 5% فقط من تعداد الموظفين المنتمين للسلك.

1 - محمد إبراهيم الدوسقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، دار النهضة العربية ، لقاها ، 2002 ، ص128.
2 - موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية ، www.dfpf.gov.dz ، تعليمة رقم 18 المؤرخة في 09/02/2005 ، متعلقة بالإحالة على الاستيداع ، (انظر الملحق رقم 05 ، ص ص 83-82)
3 - المادة 150 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق .

وكذلك يجب على الموظف المحال على وضعيته الاستياداع أن يقدم طلب تجديد الوضعية أو الإدماج عقب انتهاء مدته في اجل شهرين قبل انتهاء المدة ، كما لا يجوز له التوقف عن مهامه قبل الموافقة الإدارة على طلبه ، وعقب انتهاء مدة الاستياداع يعاد إدراج الموظف في رتبته الأصلية ويعين في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل .

وبمقارنة شروط الإحالة على الاستياداع في التشريع الجزائري بما اقره المشرع التونسي مثلا فانه في حالة الاستياداع بطلب من الموظف يكفي أن توفر في الموظف التونسي الشروط الثلاثة التالية :

- رغبة الموظف في الإحالة بتقديم طلب.

- موافقة الإدارة.

- وجود سبب قانوني مبرر .¹

وفي حالة الاستياداع بقوة (الوجوبي) يجب اخذ رأي اللجنة المتناصفة (متساوية الأعضاء) بالإضافة إلى الإحالة بقرار من رئيس الإدارة التي ينتمي إليها العون المعني بالأمر .

المطلب الثالث: وضعية خارج إطار الخدمة

تعد هذه الوضعية إجراء جديدا استحدثه الأمر رقم 03/06 وسيتم التعرف على كل ما يرتبط بهذه الوضعية من خلال تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، وقد خصص الفرع الأول للتعريف بهذه الوضعية، وأما الفرع الثاني فيشرح إجراءات تجسيدها، ويعالج الفرع الثالث حالات وضعية خارج الإطار.

الفرع الأول: تعريف وضعية خارج الإطار والفئات المعنية بها

لقد حظيت وضعية خارج الإطار بتعاريف كثيرة، سواء على مستوى النصوص التشريعية أو الآراء الفقهية.

أولاً: تعريف وضعية خارج الإطار

¹ - صلاح الدين الشريف وماهر كمون ، مرجع سابق ، ص ص 134 ، 135.

1-التعريف التشريعي: وفقا للأمر رقم 03/06 نجد أن المشرع الجزائري قد عرف هذه الوضعية بنص المادة 140 كما يلي: " وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135، ... في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي".¹

ومن هذا التعريف نفهم بأنها مشروطة بتقديم طلب من الموظف بعد استنفاد حقه في الانتداب على أن يكون نشاطه في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العامة، أي أن هذه الوضعية مرتبطة ولاحقة لوضعية الإحالة على الانتداب ولا يمكن تصورهما قبله.

2-التعريف الفقهي: وبالنسبة للتعريف الفقهي، يعرف فوزي حبيش هذه الوضعية ب: "حالة الموظف الذي يوضع بصورة مؤقتة خارج الملاك الوظيفي الذي ينتمي إليه وبالتالي خارج الإدارة التي يعمل فيها".²

ويقول سعيد مقدم: " وهي من الناحية الإجرائية لا تختلف عن الانتداب، فكلاهما يتم بقرار إداري فردي من السلطة المخولة"³ حيث أنه لم يقدم تعريفا لوضعية خارج الإطار وإنما ميزها عن الانتداب.

ثانيا: الفئات المعنية

بالرجوع إلى نص المادة 141 من الأمر 03/06 فإن الفئات المعنية بهذه الوضعية هم الموظفون المنتمون إلى الفوج "أ" المنصوص عليه في المادة 08 من نفس الأمر، بحيث تضم المجموعة "أ" الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات والتصور أو كل مستوى تأهيل مماثل، والمصنفين من الصنف 11 إلى 17 بالإضافة إلى 07 أقسام فرعية خارج الصنف.

وتجدر الإشارة إلى أن وضعية خارج الإطار قد تمت الإشارة إليها ضمن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 230/90 وتحديدا في المادة 17 منه،⁴ حيث جعلتها حكرا على الوالي الذي يتم تكليفه بمهمة لدى الإدارات المركزية أو هيئات عمومية أخرى لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد استثنائيا لمدة سنتين⁰²، ويعين الوالي خارج الإطار كوال بمرسوم رئاسي بناء على اقتراح وزير الداخلية.

ونلاحظ أن الاستفادة من هذه الوضعية لا تكون إلا لموظفين يمتازون بمؤهلات عالية ووضعهم ضمن وضعية خارج الإطار من شأنه أن يسمح للإدارة باستغلال كفاءتهم وخبرتهم لصالح سير الإدارات والمرافق العمومية⁵، والرفع من مردوديتها وفعاليتها.

¹ فوزي حبيش ، مرجع سابق ، ص 280

² - فوزي حبيش ، مرجع سابق ، ص 281.

³ - سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ن ط2 ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013 ، ص 288 .

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 230/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 و المتعلق بالتدابير الخاصة بالمناصب و الوظائف العليا لدى

الغدرات الإقليمية ، مادة 17 منه ، ج.ر عدد 31 الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990 .

⁵ - TaibEssaid ,Droit de la fonction publique , Edition et distribution houma , ALGER ? 2013 .

الفرع الثالث: إجراءات تجسيد وضعية خارج الإطار

كغيرها من الوضعيات القانونية الأساسية التي جاءت بها المادة 127 من الأمر رقم 03/06 فإن وضعية خارج الإطار تتم وفق إجراءات وشروط نستعرضها فيما يلي:

أولاً: تجسيد وضعية خارج الإطار

تكرس وضعية خارج الإطار بقرار فردي من السلطة المؤهلة، أي التي لها صلاحية التعيين وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 99/90 وأيضا المادة رقم 141 من الأمر رقم 03/06 وذلك إذا توفرت مجموعة من الشروط كما يلي:

- 1- يستفيد من وضعية خارج الإطار الموظف العمومي الذي استنفذ حقه في الانتداب.
- 2- الوضع خارج الإطار لا يتم إلا بطلب من الموظف، أي بناء على رغبته، فلا يجبر الموظف عليه، فهو من الحقوق الإرادية للموظف العمومي.
- 3- لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى المجموعة "أ".
- 4- يباشر الموظف المحال على الوضع خارج الإطار عمله في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 5- الوضع خارج الإطار محدد بنسب معينة حسب خصوصية كل سلك.¹
- 6- لا تجوز إعاره الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار إلى جهة إدارية أخرى.²

ثانياً: مدة الإحالة على وضعية خارج الإطار

تمت الإشارة إليها في الفقرة الثانية من المادة 141 من الأمر 03/06 حيث تنص " تكرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز (05) سنوات،" ولم تحدد المادة الحد الأدنى لهذه الوضعية.

ما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن المشرع لم يحدد المدة الدنيا للوضع خارج الإطار، كما هو الحال بالنسبة للانتداب والاستيداع وأحال ذلك للتنظيم، إلا أن الإطلاع على بعض مؤلفات الفقه المقارن يكشف أن هناك مدة دنيا محددة بستة (06) أشهر وذلك في التشريع المقارن.

¹ - سعيدة لعموري ، حرية الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، (مذكرة ماستر) ، جامعة بسكرة ، كلية الحقوق ، 2012/2013 ، ص 40 .

² - علي أحمد اللهيبي ، مرجع سابق ، ص 106 .

الفرع الثالث: حالات وضعية خارج الإطار

حالات هذه الوضعية محدودة مقارنة بما تم ذكره في وضعتي الانتداب والاستيداع وذلك كونها وضعية مستحدثة ولا يستفيد منها إلا فئة محدودة من الموظفين.

في وضعتي الانتداب والاستيداع يتم الوضع إما بقوة القانون أو بناء على رغبة الموظف، أما في حالة الوضع خارج الإطار فلا توجد حالات تتم بقوة القانون، وإنما يطلب من الموظف يعبر فيه عن رغبته في الاستفادة من هذه الوضعية حسب المادة (104) من الأمر رقم 03/06.

وبالنظر إلى ما جاء في المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 1230/90 نجد فئة أخرى معنية بالوضع خارج الإطار وهم الولاة في حالة انتهاء مهامهم حيث يكلفون في هذه الوضعية بمهام أخرى لدى الإدارة المركزية أو غيرها من الهيئات الأخرى خدمة للصالح العام وبموافقة منه، حيث تتم العملية بموجب مرسوم رئاسي باقتراح من وزير الداخلية لمدة (03) سنوات قابلة للتجديد.

المطلب الرابع : الإحالة على الخدمة الوطنية

وضعية الخدمة الوطنية من الوضعيات القانونية الأساسية المعترف بها للموظف العمومي الجزائري على غرار معظم التشريعات في العالم، و نتناول موضوعا في هذا المطلب ضمن ثلاثة فروع، بحيث نخصص الفرع الأول للتعريف بها، مع الإشارة لتطورها وفي الفرع الثاني نسعى لذكر الإجراءات المتعلقة بالإحالة على هذه الوضعية وما يترتب عنها من آثار، بينما في الفرع الثالث نتعرف على وضعية الاستدعاء للخدمة الوطنية في إطار الاحتياط أو التحسين أو الصيانة .

الفرع الأول : تعريف الخدمة الوطنية وتطورها

ككل الوضعيات القانونية الأساسية، عرف المشرع الجزائري الخدمة الوطنية في كل القوانين والنصوص الناظمة للوظيفة العمومية، وذلك تماشيا مع التطورات الحاصلة فيها ابتداء من الأمر رقم 133/66 وانتهاء بالأمر رقم 03/06.

أولاً: تعريف وضعية الخدمة الوطنية

الخدمة الوطنية وضعية من الوضعيات القانونية الأساسية لبتي يحال عليها الموظفون العموميون والأعوان المتعاقدون بمناسبة أدائهم لوظائفهم، كما أنها واجب وطني ملزم لكل مواطن يبلغ من العمر 20 سنة فأكثر ويمتتع بقواه العقلية والبدنية، إذ يستدعى لأداء الفحص الطبي المؤهل للخدمة الوطنية ببلوغ سن الـ 19 سنة، وذلك ما نصت عليه المادة رقم 03 من القانون رقم 06/14.²

1 - المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 230/90 ، مرجع سابق ن ص 1035 .

2 - مادة 03 من القانون رقم 06/14 مؤرخ في 13 أوت 2014 ، المتعلق بالخدمة الوطنية ، ج.ر عدد 48 ، صادرة بتاريخ 10 أوت 2014 .

ولم يعرفها المشرع الجزائري وإنما أشار لها كوضعية قانونية يكون عليها الموظف العمومي تحت مسمى الخدمة الوطنية، وذلك بنص المادة 154 من الأمر رقم 03/06 حيث تنص " يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى (الخدمة الوطنية)" وقد اصطلح عليها في المرسوم رقم 59/85 مصطلح الخدمة الفعلية وهي تسمية تختلف في التشريعات المقارنة، حيث تسمى حالة تحت السلاح عند المشرع التونسي وتسمى وضعية الجندية وفق التشريع المغربي، بينما يطلق عليها المشرع اللبناني مصطلح خدمة العلم.

ثانيا: تطور الإطار القانوني الناظم للخدمة الوطنية

وضعية الخدمة الوطنية من الوضعيات التي نظمها المشرع الجزائري بمجموعة من القوانين والتنظيمات، حيث أشارت لها بعض الأحكام المتضمنة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 133/66 وسميت آنذاك "الخدمة الوطنية".

وبالرجوع للأمر 103/74¹، نجده ينص على أن الخدمة الوطنية هي وضعية من الوضعيات التي يمكن أن يكون الموظف موجودا فيها عندما ينادى عليه لتأدية الواجب الوطني ويجند للمدة القانونية، ويفقد بهذه الصفة مرتبه ولا يتقاضى إلا أجرا تقتضيه وضعيته الجديدة، وتعلن عن وضعيته الجديدة السلطة التي لها صلاحية التعيين.

تم تأسيس الخدمة الوطنية لأول مرة سنة 1968 بموجب الأمر رقم 82/68 المؤرخ في 18 محرم 1388 هـ الموافق ل16 افريل 1968م المتضمن سن الخدمة لوطنية المعدل والمتمم لاحقا.

أما في المرسوم رقم 59/85 سالف الذكر فنجد المادة رقم 116 منه تنص على ما يلي:

" يوضع الموظفون المدعوون إلى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب، ويعاد ادراجهم حسب الشروط المحددة في التشريع"، إذن المشرع في هذا المرسوم اعتبرها حاة انتداب ولم يعرف وضعية مستقلة للخدمة الوطنية، وهو ما لم يأتي ذكره في القوانين والتنظيمات الأخرى، ومنها الأمر رقم 03/06 سابق الذكر حيث جاء بنص المادة 154: "يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية"، أما المادة 155 منه فتنص على إعادة إدماجه في منصبه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

وفي سنة 2014 وبصدور القانون رقم 06/14، والذي تضمن أحكاما نذكر منها المادتان رقم 67 و68، حيث تنص الأولى على تعليق علاقة العمل للموظف بعد تجنيده مهما كان نظامها القانوني، والثانية على ضرورة وضع عسكري الخدمة الوطنية على مستوى القانون الأساسي لدى مستخدمه العام أو الخاص في وضعية تسمى الخدمة الوطنية، وإدماجه بصفة فورية في من صب عمله

¹ - الأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج.ر العدد 99 سنة 1974 و المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 01/83 المؤرخ في 12 فيفري 1983 نج.ر عدد 07 سنة 1983 .

الأصلي، أو في منصب معادل ولو كان خارج حدود المناصب المتوفرة بقوة القانون، على أن يتم ذلك في أجل لا يتعدى (06) أشهر، وهو ما تضمنته تعليمة رئيس الحكومة قبل ذلك.¹

وحسب المادة 69 فإن الموظف يستفيد بعد إدماجه في منصب عمله من كل الحقوق المكتسبة وقت تجنيده في الخدمة الوطنية.

والجدير بالذكر أن النقطة المهمة التي جاء بها القانون رقم 06/14، فهي المتمثلة في مضمون المادة 70 منه، والتي تنص على أن مدة الخدمة الوطنية الفعلية تدخل في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما إذا استدعى وهو موظف كما تعتبر هذه المدة كفترة خبرة مهنية من أجل التوظيف، علما أن مدة الخدمة الوطنية قد تقلصت من (02) سنتين إلى سنة ونصف مؤخرا أصبحت (01سنة) بموجب نص المادة 05 من القانون 06/14.

الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية

الإحالة على الخدمة الوطنية ككل الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى، فهي تتم وفق إجراءات إحالة رغم بساطتها.

إن أول إجراء هو قيام المؤسسة العسكرية باستدعاء الشخص (الموظف) لأداء واجب الخدمة الوطنية وذلك عند بلوغه السن القانونية أول مرة ، أو بعد انتهاء مدة التأجيل لفترة أو أكثر ، بعدها يقدم الموظف الوثيقة التي تثبت استدعائه لأداء واجب الخدمة الوطنية أو الاستدعاء في إطار الاحتياط أو الصيانة أو التحسين للمسؤول المباشر لديه حيث يتم اطلاق الهيئة أو الإدارة صاحبة صلاحية التعيين بذلك فتكون هي المحولة بإصدار قرار الإحالة على الخدمة الوطنية²، ويتم استخلافه بموظف آخر أو يبقى منصبه شاغرا في بعض الإدارات، ولا تملك الإدارة السلطة التقديرية في رفض التحاق الموظف لديها بالخدمة الوطنية، كونها تتعلق بواجب وطني ملزم.

¹ - تعليمة رقم 01 المؤرخة في 26 فيفري سنة 2004 و المتعلقة بإعادة الغدراج و الاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة أو فترة الاستدعاء ، www.dgfp.gov.dz (بتاريخ 08 جويلية على الساعة 10:30)

² - المادة 145 من الأمر رقم 74-103 ، مرجع سابق .

خلاصة الفصل الأول:

بعد أن بينا من خلال هذا الفصل هذه الدراسة ، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة و المؤقتة للموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، وجدنا أن طبيعة العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالدولة تفرض أن لا تكون هذه العلاقة أبدية، لأن الدولة في تعيينها الأكفأ و الأقوى تسعى دوماً على تحصيل أكبر قدر من الفائدة و المنفعة للمجتمع لتصل إلى أعلى درجات الرقي و الاستقرار و الراحة ، و هذا لا يتم إلا ببذل أقصى طاقات الجهد و العمل و التي يتصف بها الشباب أكثر من غيرهم ، لذا فإن الموظف إذا بلغ سن الشيخوخة ، يصبح غير قادر على أداء واجبه بأفضل حال ، و بذلك ينعكس سلباً على العمل الذي يقوم به، لذا كان لابد من تنحيته لسبب آخر عن عمله ليتسنى للدولة وضع شخص مكانه يقوم بأعباء الوظيفة حسب ما تحتاج إليه.

و قد يترتب عن انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة و المؤقتة آثار مختلفة بالنسبة لجميع حالات إنهاء الخدمة، وهو سنقدمه في الفصل الثاني من الدراسة .

الفصل الثاني: أثر انقطاع العلاقة الوظيفية
(الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني
للموظف العمومي

الفصل الثاني: أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

على غرار الأوامر و القوانين السابقة التي لم تعطي تعريفا واضح و محدد للموظف العام فإن الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/ يوليو /2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة تطرق إلى العلاقة القانونية الأساسية للموظف بالجهة المستخدمة و التي حدد فيها تعريف الموظف العام في المادة 4 منه و التي نصت على أنه "يعتبر موظف كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري, الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

من خلال هذا التعريف يتضح لنا جليا أن صفة الديمومة هي التي تعطي صفة الموظف لأي شخص في قطاع الوظيفة العمومية بعد أن يتم ترسيمه.

و إذا كان من بين شروط انطباق وصف الموظف العام هو ممارسة عمل بصفة دائمة فإن علاقة العمل تصادفها ظروف و حالات تجعل الوظيفة تنتهي سواء بصفة نهائية أو مؤقتة قبل بلوغ موعدها القانوني و هذا ما يجعلنا نتساءل عن الآثار المترتبة لإنهاء العلاقة الوظيفية سواء بصفة دائمة أو مؤقتة في ظل التشريع الجزائريين ، وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي.

وهو ما سنتناولها في مبحثين ، الأول حول الآثار المترتبة على النهاية الدائمة للعلاقة الوظيفية ، أما الثاني فتناول فيه الآثار المترتبة على النهاية المؤقتة للعلاقة الوظيفية (الآثار القانونية والمادية لكل منهما).

المبحث الأول : الآثار المترتبة على انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة .

تتشرك غالبية التشريعات مع التشريع الجزائري في الأسباب التي يتم بها فقد صفة الموظف ، وبالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية ، وبالرجوع على نص المادة 216 من الأمر 03/06، نجد أنها قد وضعت أسباب نهاية الخدمة والتي جاء فيها " ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

* فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها .

* فقدان الحقوق المدنية .

* الاستقالة المقبولة بصفة قانونية .

* العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة¹

وسوف تقتصر دراستنا في هذا المبحث على الآثار المترتبة على النهاية الدائمة ، والمتمثلة في التقاعد والاستقالة والوفاة والتي تظهر في بعضها إرادة الموظف العمومي في إنهاء العلاقة الوظيفية . ولأجل ذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب : الأول سنتناول فيه الآثار المترتبة على التقاعد والثاني سنتناول فيه الآثار المترتبة على الاستقالة ، أما الثالث فسنتناول فيه الآثار المترتبة على الوفاة .

المطلب الأول : الآثار المترتبة على التقاعد

الإحالة على المعاش ، أو الإحالة على التقاعد كما يسميها التشريع الجزائري ، يمكن أن تكون وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة ، أي من إجراءات التنظيم الداخلي و ذلك إذا تمت بناء على طلب الموظف أي بإرادته أو بتدخل الإدارة وبإرادتها ، لبلوغ الموظف السن القانونية اللازمة لإحالاته على المعاش .

ويمكن أن يأخذ إجراء الإحالة إلى المعاش صفة الجزاء التأديبي ، إذا ما نصت عليه قائمة الإجراءات ، وقامت السلطة التأديبية وبإرادتها المنفردة بتوقيع الإحالة ، لأسباب تأديبية .

فلا شك من أن إحالة الموظف العمومي على التقاعد ينتج أثارا عديدة على الوظيفة بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية ، أو على الموظف نفسه ، وذلك بفك الرابطة وشطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة . وتوقيف الراتب يكون مقابل العمل ، وينتج له في نفس الوقت الحق الآخر ، وهو الحق في معاش التقاعد ، ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على مبلغ المرتب الذي تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة وعدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد² .

ولمجرد إحالة الموظف العمومي المحال على التقاعد يجب أن يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد انتج آثاره القانونية والمادية ، وهذا ما سوف نتناوله في الفرع الأول والثاني .

¹ - المادة 216 من الامر 03/06 مصدر سابق .

² - انظر نصوص المواد رقم 12 الى 29 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد مصدر سابق .

الفصل الثاني — أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون

تنتج آثار التقاعد بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية (الموظف العمومي) المحال على التقاعد والمرفق العمومي الذي يمثل الإدارة المستخدمة في ما يلي :

1- بالنسبة للموظف العمومي :

يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين (الإدارة المختصة) . وبذلك تنتهي الحياة الوظيفية للموظف ، إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني .

وينتج له الحق في المعاش (معاش التقاعد) وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ، ويسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على معيارين¹:

-مبلغ المرتب الذي تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة .

-عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد ، على ألا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، وألا يتعدى نسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراك ، والذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة و الضمان الاجتماعي².

2- بالنسبة للإدارة العمومية :

إن إحالة موظف عمومي على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة لمنصب الذي كان يشغله ، والواقع أن الإدارة تسعى إلى توظيف مستخلفين محل قرارات الإحالة على التقاعد لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء ، دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العمومي .

إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات ، مع خدمات شخص آخر لم يباشر العمل في مرفق عمومي من قبل على الأقل لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد أو المعاش ، وهذا اعترافا بما يسمى في جل التشريعات بالخبرة و دورها في الحياة الوظيفية .

أولا : التقاعد المسبق :

يتسبب التقاعد بثتى أنواعه في ترك آثار على الجانبين (الموظف و المستخدم) وهذه الآثار تتفاوت في درجة إكسابها لحق أو إنشاء ضرر المادي أو المعنوي على الطرفين .

*الآثار بالنسبة للموظف المحال على التقاعد المسبق

¹ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص32

² - مولود ديدان - مدونة المعاشات و التقاعد دار بلقيس - الدار البيضاء - دون سنة النشر الجزائر ، ص32.

أول أثر نستطيع أن نذكره ، هو الأثر المنصوص عليها قانونا والذي يتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل وقته (المسبق) و الإدارة المستخدمة ، أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها وبالتالي يفقد صفة الموظف العمومي¹ . و بالتالي يتوقف مساره المهني و ما يتبعه من حقوق و واجبات .

أما الأثر الثاني فيتمثل في أن الموظف العمومي المحال على التقاعد يتمتع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي و شخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة ، مهما كان نوع التقاعد بدلا من المرتب² .

وفي هذا يعوض المرتب معاش التقاعد ، ومنه يتأثر الموظف المحال على التقاعد المسبق ، أو المسرح من الوظيفة بلفظ أشد و أقوى لأن الفرق بين مبلغ التقاعد و المرتب يكون شاسعا ، و من ثم يكون الضرر ماديا ، هذا من جهة ، و من جهة أخرى يكون الضرر على الموظف العمومي أشد وقعا من الناحية المعنوية وذلك السبب يعود للخسارة التي لحقت به من خلال الاستغناء عن خدماته ، و فقدانه الوظيفة ، لأنه يكون في الحالة قوي البنية وقادر على المزيد من العطاء و النشاط

*الآثار بالنسبة للإدارة المستخدمة

الأثر هنا يكون خفيفا أو منعدما على سير المرفق العام ما دامت الضرورة هي التي تحتم ذلك وتستدعيه . لكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على التقاعد (معاش التقاعد) . والذي هو عبارة عن " اشتراكات و اقتطاعات مالية تقتطع دوريا من مرتبه بنسبة معلومة"³، وان كان لم يشر على ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارة و المؤسسات العمومية⁴ . وإنما تم النص على ذلك في المرسوم التنفيذي رقم 10/94.

ومنه نخلص على أنه ما يسري على مؤسسات القطاع الخص يسري على مؤسسات القطاع العام . لأن معاش التقاعد و المتكفل به هو واحد ، يعني الصندوق الوطني للتقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد ، أي ينطبق على جميع الأجراء⁵ .

وما يلاحظ من خلال تناول الموضوع (التقاعد المسبق) هو أن ضرره أكثر من نفعه ، لأن الاستياء الواضح من طرف المسؤولين يسبب تحمل أعباء كبيرة على الصندوق مما جعلهم يطالبون الإدارة العمومية بتحمل هذه الأعباء ، وتأخذ على عاتقها دفع استحقاقات معاش التقاعد المسبق ، أي تدفع من خزينة الدولة .

¹- انظر المادة 216 من الامر 03/06 مصدر سابق

²- انظر نص المادة 03 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد -مصدر سابق

³- المواد رقم 1-2-3 من المرسوم التنفيذي 187/94 المؤرخ في 26 يوليو 1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (ج ر العدد 44 الصادرة في 07-07-1994)

⁴- المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد لموظفي المسبق المؤسسات و الإدارات العمومية -مصدر سابق .

⁵-المادة الأولى من القانون رقم 12/83 مصدر سابق

الفرع الثاني : آثار التقاعد طلب من الموظف أولا : الآثار المترتبة على التقاعد النسبي

1-بالنسبة للموظف العمومي :

لا يختلف الأثر في ظاهر الحال عن سابق من النظامين ، وهو التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي ، ولكن بالنسبة للتقاعد النسبي يكون برغبة من الموظف العمومي ، وبالتالي تظهر حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي .

وهذه الحرية تبقى مرتبطة بإبداء الرغبة وتقديم الطلب الذي يؤكد لها ، لتبدأ حرية الإدارة العمومية في الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة العامة .

وبالموافقة على ذلك الطلب ينتهي المسار المهني للموظف العمومي المحال على التقاعد وينشأ له حق آخر في معاش التقاعد والذي يختلف عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي¹ .

2-بالنسبة للمرفق العمومي:

الاختلاف بسيط بالنسبة للإدارة العمومية عن النظامين السابقين ، ويكمن الاختلاف في إمكانية رفض طلب المعنى لضرورة سير المرفق العام ، ومن جهة أخرى أن أمر الإحالة على التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب المنتمي إليها . ولا نتوقع مسبقا أمر إحالة على التقاعد ، وبالتالي قد تستحق وقتا أطول لاستخلافه .

ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن

1-بالنسبة للموظف :

بالنسبة للموظف العمومي يفقد الموظف تلك الصفة وما يتبعها من حقوق وواجبات و تنتهي العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة ومن بين هذه الحقوق حقه في الراتب الذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد ، ومثلما هو عليه الحال بالنسبة لأنواع التقاعد ، لكن في هذه الحالة يكون كاملا .

فلا يمكن اعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش ، حتى وإن أمضى الموظف أكثر من ذلك لأن معاش التقاعد له حد أقصى لا يمكن تجاوزه و المقدر ب 80% .

2-بالنسبة للمرفق العام :

أما بالنسبة للمرفق العمومي فالآثار المترتبة عن إحالة الموظف على التقاعد فهي نفس الآثار المترتبة عن إحالته عن التقاعد النسبي، وفي كلتا الحالتين للسلطة الإدارية سلطة تقديرية لقبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه، أو بإرجائه.

1- احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص67.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة

لا غموض في التشريع الجزائري حول الآثار المترتبة على الاستقالة ، فالمشرع كان واضحا بالقول "... بطلب كتابي من الموظف..."¹ والمعمول به في الجزائر أن الطلب الكتابي يعني طلب خطي تكتب فيه عبارات واضحة تدل على رغبة الموظف في الاستقالة.

وبالرغم من ذلك الوضوح لم يشترط المشرع الجزائري مثل ما هو عليه الحال في بعض التشريعات شكلا معيناً لطلب الاستقالة، واشترط الكتابة في الاستقالة قد تقرر لمصلحة الموظف كما تقرر أيضا لمصلحة الإدارة. حيث تتبين من رغبة الموظف القاطعة في الاستغناء عن وظيفته، ومن ناحية أخرى تكون دليلا قاطعا على طلب الاستقالة في حالة ما إذا قرر الموظف العدول عن طلبه بعد موافقة الإدارة ومع ذلك لا يمكن اعتبار الكتابة وسيلة لإثبات الاستقالة بقدر ما هي شرط لا بد من مراعاته حتى تنتج الاستقالة آثارها القانونية.²

ويترتب على قبول جهة الإجازة لاستقالة موظفها كف يده عن عمله وسقوط ولايته الوظيفية سقوطا كلياً ، و ذلك لأن الاستقالة يترتب عليها إسقاط الولاية الوظيفية ، ذلك أن انحصار تلك الولاية عن الشخص هي النتيجة المنطقية لقرار قبول الاستقالة ، و إذا استمر الموظف المستقيل في القيام بأعباء وظيفته مؤقتا بعد انقضاء عرى الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة الإدارة ، كأن يستبق الزمن بعد قبول استقالته لتسليم ما في الوظيفة بينه وبين جهة الإدارة ، كأن يستبق الزمن بعد قبول استقالته لتسليم ما في الوظيفة بينه وبين جهة الإدارة ، لأن الخدمة تنتهي بتحقيق سببها، و يعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتا بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة.³

و الجدير بالذكر أنه كأصل عام لا يحق للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل لسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته ، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول استقالته ، كمغادرته مكان عمله قبل صدور طلب الاستقالة.⁴ أو إذا تعلق الأمر بواجب الالتزام بالسر المهني ، حيث يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني أثناء خدمته أو حتى بعد انتهاء الخدمة لنفس العلة ، و إذا لم يتم النص على ذلك بموجب المادة 48 من الأمر 03/06 التي تنص على ما يلي " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بممارسة مهامه ، ماعدا ما يقتضيه ضرورة المصلحة ، و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".⁵

و يترتب على قبول الاستقالة في النظام الإسلامي كف يد الموظف العام عن القيام بأعمال الوظيفة التي كان يشغلها و تنحصر عنه الولاية الوظيفية ، وبالتالي يصبح أجنبيا عن الوظيفة العامة ، و يمكن القول بأن الاستقالة يترتب عليها عدم صلاحية الشخص لممارسة الأعباء الوظيفية السابقة .

¹ انظر نص المادة 32 من الأمر 03/06 مصدر سابق

² انظر المادة 218 من الأمر 03/06 مصدر نفسه

³ - عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، مرجع سابق ، ص 464 .

⁴ - انظر هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 218 .

⁵ - انظر نص المادة 48 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق .

و يرى فقهاء الإسلام أن الاستقالة على التفويض هو أن يولى أو يستوزر و لي الأمر من يفوض إليه تدبير الأمور ، و إمضائها على اجتهاده¹ ، ومن ناحية ثانية بالنسبة للتفويض في الاختصاص أن أثر الاستقالة معدوم ، حيث لا يقوم التفويض في الاختصاص على الطابع الشخصي ، إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه ، لا تؤدي إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص الذي تم قبل استقالة المفوض أو المفوض إليه .

يتبين لنا مما سبق أن الاستقالة و إن كانت تؤدي إلى انتهاء التفويض في التوقيع و ذلك في حالة استقالة المفوض أو المفوض إليه ، إلا أنها ليست نفس الأثر على التفويض أو الاختصاص.

المطلب الثالث : الآثار المترتبة على الوفاة

حرص المشرع الجزائري على تأمين الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه المتوفى و ذلك بجعل الوفاة من الأخطار المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية ، و أقر بموجب هذا القانون بأحقية المستحقين عن المؤمن عليه المتوفى في الحصول على معاش الوفاة كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده نتيجة لوفاة معيلهم متى توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك .

بالإضافة إلى إقرار المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة (معاش منقول) لذوي حقوق المتوفى ، فقد أقر أيضا استحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية متى توافرت فيه الشروط المتطلبة لذلك .

و على العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف و إنما بذوي الحقوق و ما يترتب لهم من حقوق و هذه الحالة تستوجب التطرق إلى نقطتين تتعلق الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل و أما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض مهني أو حادث عمل كفرع ثان .

الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية .

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي في ما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية ، و يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة ، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر و العلاوات و المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي في التركة و يسوغ للورثة المطالبة بها ، مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد² ، لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة و كذا أنصبتهم و شروط استحقاقهم ، فقد قضى المشرع الجزائري بنص المادة 30 من هذا القانون على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون " .

1 - محمد ماهر الصواف ، أخلاقيات الوظيفة العامة و العوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية ، مجلة الإدارة العامة ، العدد 82 ، مارس 1994 ، المملكة العربية السعودية ، ص 45 .

2 - المادة 30 من الأمر 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مصدر سابق .

واضح من نص المادة أعلاه أن المشرع الجزائري أقر بحق ذوي حقوق المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى بالاستفادة من معاش منقول كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيّلهم وذلك متى توافرت الشروط المتطلّبة لذلك .

الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

أولا : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

كفل المشرع الجزائري على غرار جميع التشريعات الأخرى حماية اجتماعية للموظف العمومي الذي يتعرض لحادث عمل توفرت فيه جميع العناصر التي إشتراطها المشرع أي تلحق مساسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلّبا عن الأداء الوظيفي لجسمه ، وقعت له بفعل مفاجئ و خارجي ، و لكي تنسب إلى العمل و تكيف بحادث عمل يجب أن يكون إرتباطا في ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل ما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه ، و قد يقع حادث العمل إما أثناء العمل أو بسببه ، هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم حادث العمل ، و بالتالي يضيق في الحماية أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيدج أيضا الحوادث الواقعة في طريق العمل (ذهابا و إيابا) بشرط أن لا يحدث توقف أو إنحراف كي توصف بحادث عمل ، فالأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام تؤدي إلى إلزام الضحية أو ذوي حقوقه إثبات كافة العناصر المكونة للحادث و هو الأمر الذي يصعب تحقيقه ، و في حالة عدم تمكنهم من ذلك ، يحرّمون من الحق في التعويض و بالتالي يفقدون الحماية المقررة قانونا ، و لتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه أسس المشرع الجزائري الإثبات بالقرينة لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية :

- 1- الإصابة أو الوفاة التي تحدث للموظف في مكان أداء العمل .
- 2- الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل .
- 3- وقوع الإصابة أو الوفاة في فترة علاج الذي عقب الحادث .

و إن كان يمكن أن يستفيد العامل من هذه القرينة إلا أنه يمكن للطرف الآخر أن يثبت العكس و ذلك بنفي العلاقة بين الإصابة و العمل ، كأن يثبت أن الحادث كان خارج إطار علاقة التبعية مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام الرسمي دون الحصول على رخصة .

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم أن يثبت أن الحادث كان بسبب أجنبي و خارجي عن تنفيذ العمل ، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت قطعا بما لا يدع مجالا للشك أن حالة الموظف لا يرجع سببها لحادث و إنما إلى مرض سابق بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقمه¹ .

¹ - المادة 09 من الأمر 13/83 ، مصدر سابق .

و تنتفي هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق الضحية إجراء تشريح للجثة متى طلبها صندوق الضمان الاجتماعي و في هذه الحالة يكون لزاما على هؤلاء إثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة¹.

ثانيا : الأمراض المهنية

قد يزاول الموظف مهنة معينة تترك تأثيرات ضارة على جسمه أو على ممارسة نشاطاته بصفة معتادة دون أن يكون قد تعرض إلى حادث عمل و تكون إصابته راجعة إلى عدة عوامل كالظروف الطبيعية المختلفة التي تحيط ببيئة العمل مثل الحرارة و الرطوبة و تلوث الهواء ببعض المواد الكيميائية الضارة بالإضافة إلى العوامل المتصلة بطبيعة النشاط في حد ذاته ، تساهم كلها في إحداث الضرر لكن بدرجات مختلفة ، و السبب يعود إلى الفترة الزمنية التي مارس فيها الموظف نشاطه و هذه الإصابات يطلق عليها مصطلح الأمراض المهنية و تتميز الأمراض المهنية بطبيعتها الخاصة و التي تثير بعض الصعوبة ، ما أدى إلى عدة طرق في تحديدها .

و اختلفت التشريعات في الأخذ بها و هو ما يبرر اختلاف كيفية إثباتها ، و لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية ، و اكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة 63 من الأمر 13/83 نصت على " تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص"².

و بهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى ، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل إكتفى بتحديد الأعراض المسببة له .

و تبرز أهمية التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي ، فإذا أصيب الموظف بحادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه ما دام قد ثبتت صلته بالعمل أما إذا أصيب الموظف بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على الجدول و على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية ، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق الموظف تعويضا عنها³.

و قد فصل المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الأخرى بين الجهة التي تتولى مهمة التكفل بالعامل المصاب بمرض مهني و العامل المصاب بمرض عادي ، حيث أخضع الأولى إلى فرع تأمين إصابات العمل و الأمراض المهنية في حين خص الثاني بفرع المرض و الأمومة .

و إذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية أو الزواج أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة الموظف فإن ذوي الحقوق

1 - المادة 10 من الأمر 12/83 ، مصدر نفسه .

2 - المادة 63 من الأمر 13/83 ، مصدر سابق .

3 - عبد الرزاق بن خروف ، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري ، ج1 ، مطبعة حيرد ، 1998 ، الجزائر ، ص 292 .

الفصل الثاني — أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

يستفيدون من معاش الوفاة فقط ، ويقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذوا الحقوق في حالة إصابة العامل بمرض مهني .

المطلب الرابع: الآثار المترتبة عن العزل والتسريح

الفرع الأول: حالة العزل

حيث منع المشرع الجزائري إعادة تعيين الموظف المعزول في وظيفة عامة أخرى أو في إحدى المؤسسات العمومية. وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية أي أن الموظف العمومي الذي تم عزله أو تسريحه لا تتقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب وإنما من الوظيفة العمومية ككل. وينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته¹.

الفرع الثاني: حالة التسريح

حيث اعتبرت حالة التسريح من أخطر العقوبات المسلطة على الموظف العمومي المرتكب لخطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 03/06 السالفة الذكر.

في حين نجد أن المشرع الأردني قد أجاز وبموافقة رئيس ديوان الخدمة المدنية للموظف الذي عزل من الخدمة بسبب صدور حكم عليه من محكمة لمدة تزيد على 6 أشهر من غير المنصوص في البند 1 من المادة 171م التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية وكذلك في حالة التسريح من الوظيفة فإن للموظف الأردني حق الأولوية في التعيين في أي وظيفة في الخدمة تتناسب مع مؤهلاته وخبراته خلال 6 أشهر من تاريخ تسريحه، ويفقد هذا الحق إذا رفض قبول الوظيفة التي عرضت عليه لإعادة تعيينه فيها، هذا وقد أورد المشرع الأردني نصا عاما حول إعادة التعيين بموجب المادة 185 من نظام الخدمة المدنية² والتي تفيد بأنه" إذا أعيد موظف سابق إلى دائرة الخدمة المدنية فلا يجوز تعيينه في درجة أعلى من الراتب الذي كان يتقاضى في ذلك الوقت، إلا إذا كان قد حصل على مؤهل علمي جديد أو على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها.

¹ المادة 13 من المرسوم تنفيذي رقم 17 - 321

² عبد العزيز سعد مانه العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والكويتي، مرجع

سابق ص92.

المبحث الثاني : الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية المؤقتة للعلاقة الوظيفية

بعد أن انتهينا من بيان آثار خدمة الموظف العمومي فإن ذلك لا يعني تحلله تماما عن كل علاقة تجمع مع الإدارة والتي ترتبت على التحاقه بالوظيفة إذ أن هناك مجموعة من الآثار التي تترتب على تركه الخدمة تتمثل في ما قد يكون له من حقوق اتجاه الإدارة منها حصوله على راتب تقاعدي يكفي لمواجهة أعباء الحياة بعد قضائه عددا معينا من السنوات في خدمة الدولة، وحصوله على مكافأة عن سنوات خدمته لدى الدولة كما فعل القانون الكويتي.

وما قد يفرض عليه من التزامات حتى بعد تركه الخدمة منها كتمان الأسرار الوظيفية التي اطلع عليها أثناء خدمته والتي لولاها لما أمكنه الإلمام بها وبمحتوياتها والتعرف عليها، كما أن انتهاء خدمته لا تعني عدم القدرة الإدارة على ملاحقته عما عسى أن يكون قد ارتكبه من مخالفات خلال فترة عمله مما يمكن الإدارة من فرض بعض العقوبات التأديبية عليه، وقد يصل الأمر إلى ملاحقته جنائيا على الأفعال التي اقترفها وتشكل جريمة في نظر قانون العقوبات وفي هذا المبحث سأتناول هذه الآثار وأقوم بتقسيمه إلى أربع مطالب ، تناول المطلب الأول :الآثار المترتبة عن الانتداب و المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستيداع والمطلب الثالث ،الانقطاع عن عن وضعية خارج الإطار وأخيرا المطلب الرابع تناولنا فيه الآثار المترتبة عن الإحالة على الخدمة الوطنية.

المطلب الأول : الآثار المترتبة عن الانتداب

إن الانتداب لا يترتب عليه انتقال الموظف المنتدب إلى الجهة الإدارية المنتدب إليها بصفة دائمة كما أسلفنا سابقا ، و إنما لمدة مؤقتة و بالتالي يظل مرتبطا بإدارته الأصلية المنتدب منها ، وينتج عن عملية انتدابه مجموعة من الآثار بالنسبة للمرفق العمومي أي إدارته الأصلية و كذا جملة من الآثار على المسار المهني للموظف المنتدب نتناولها في الفرع الأول و تم تخصيص الفرع الثاني لتناول موضوع نهاية الانتداب و إدماج الموظف المنتدب .

الفرع الأول : آثار الانتداب

نتناول في هذا الفرع الآثار المترتبة عن وضعية الانتداب من خلال تقسيمه إلى جزئين : الأول يتناول الآثار بالنسبة للموظف العمومي المنتدب و الجزء الثاني يعالج آثار الانتداب بالنسبة للمرفق العمومي .

أولا : آثار الانتداب بالنسبة للموظف العمومي

نتيجة لانتداب الموظف العمومي قد تتغير بعض المراكز القانونية التي تخصه و بالتالي يمكن أن نلمس تغيرا فيما له من حقوق و ما عليه من التزامات ، و يبقى العون العمومي خلال فترة الانتداب خاضعا إلى أحكام النظام الأساسي الخاص بسلكه الأصلي ، كما يصبح بمفعول الانتداب خاضعا للأحكام و القواعد الخاصة بالوظيفة الجديدة المسندة إليه و هكذا فإن العون الملحق يحافظ على كل الحقوق و تفرض عليه كل الواجبات كما لو أنه واصل نشاطه بإدارته الأصلية باستثناء ما كان منها مرتبطا بالممارسة الفعلية للوظائف بهذه الإدارة الأصلية¹.

ومن الآثار المترتبة على وضعية الانتداب بالنسبة للموظف العمومي ما يلي :

1- **حقه في الراتب** : يتلقى الموظف المنتدب راتبه على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع إضافة الزيادة الاستدلالية التي تكافئ الأقدمية في منصبه الأصلي و كذا عناصر الراتب المرتبطة بالمنصب الجديد².

¹ - صلاح الدين الشريف و ماهر كمون ، قانون الوظيفة العمومية في تونس ، ج1 ، تونس ، 2010 ، ص 128 .

² - المادة 97 المرسوم رقم 59/85 ، مرجع سابق ، ص 351 .

غير انه يمكن استثناء الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات ان يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها¹، بينما في الحالات الأخرى فإن الموظف المنتدب يتقاضى راتبه من الإدارة أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها .

2- **حق الموظف المنتدب في الأقدمية و في الترقية :** يستفيد الموظف المنتدب من حقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات ، و ذلك ما نصت عليه المادة 133 من الأمر رقم 03/06 و ترقية الموظف قد تكون بالدرجة و يعبر عن هذه الأخيرة بتعويض الخبرة ، و قد تكون الترقية في الرتبة كما ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ذلك .

3- **حق الموظف المنتدب في الاستقرار و الحماية الصحية و الاجتماعية :** هذا الحق الذي يكفله القانون للموظف في سلوكه الأصلي يكفله أيضا في حالة انتدابه ، وهو ما نصت عليه المادة 37 من الأمر رقم 03/06 " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية " كما يستفيد الموظف المنتدب من الحق في الحماية الصحية و الاجتماعية له و لأسرته التي هي في كفاله .

4- **حق الموظف المنتدب في الإدماج :** للموظف المنتدب الحق في الإدماج في وظيفته الأصلية متى أنهى فترة انتدابه و لو كان زائدا عن العدد المطلوب و بقوة القانون²، كما له الحق في الإدماج في سلوكه الجديد .

5- **حق الموظف المنتدب في ممارسة النشاط النقابي و حق الإضراب :** إن حق ممارسة النشاط النقابي مكفول في الدستور ضمن نص المادتين 56-57 منه ، و كذلك في جميع القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية و آخرها الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادتيه رقم 35 و 36 .

حيث تنص المادة 35 " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به " و المادة 36 تنص : " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما " كما تمت الإشارة إليه ضمن القانون رقم 04/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب³، و كذلك جاءت الإشارة لممارسة الحق النقابي في القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 و المتعلق بممارسة الحق النقابي⁴ .

6- **حق الموظف المنتدب في الاستقالة :** يحق للموظف المنتدب طلب الاستقالة من الوظيفة التي انتدب إليها ، حيث تعد الاستقالة حق معترف به لكل موظف يرغب في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية ، و نجد ذلك في نص المادة 217 من الأمر 03/06 حي

1- المادة 137 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق ، ص 13 .

2- المادة 138 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق ، ص 13 .

3- القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ، و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ج.ر عدد 06 بتاريخ 07 فيفري 1990 .

4- القانون رقم 14/90 ، المؤرخ في 02 جوان 1990 ، و يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج.ر عدد 23 الصادرة بتاريخ

06 جوان 1990 .

الفصل الثاني — أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

تنص " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي " ، و كما أن حق الاستقالة مكفول للموظف في سلوكه الأصلي يكفله القانون أيضا للموظف المنتدب .

7- **حق الموظف المنتدب في التقاعد** : للموظف المنتدب الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى استوفى عدد السنوات المطلوبة أو السن القانونية لقبول طلب التقاعد .

إن هذا الحق بالنسبة للموظف المنتدب نجده مقرونا بالحقوق الأخرى مثل الحق في الترقية في الدرجات و في الأقدمية ، و قد نصت عليها جميعا المادة 133 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

إن آثار الانتداب بالنسبة للموظف العمومي هي مجموعة الحقوق التي يكفلها القانون له ، و هي نفس الحقوق التي كان يتمتع بها قبل انتدابه لدى إدارته الأصلية و في سلوكه الأصلي ، يضاف لها حق إدماجه ضمن السلك الجديد ، و كذلك حقه في الاستقالة .

و بالإضافة إلى تلك الحقوق فإن الانتداب يرتب على الموظف مجموعة من الالتزامات يجب أن يراعيها في ممارسة وظيفته بعد الانتداب .

ثانيا : آثار الانتداب بالنسبة للمرفق العمومي

بعد التعرف على آثار الانتداب بالنسبة للموظف العمومي يتم التطرق إلى الآثار المترتبة عن عملية الانتداب بالنسبة للمرفق العمومي ، نظرا للعلاقة التي تربط الموظف المنتدب بإدارته فإن هذه الأخيرة تتأثر بهذه العملية ، لاسيما فيما يتعلق بحالات الانتداب بقوة القانون مقارنة بالحالات التي تتم بطلب من الموظف التي ترجع الموافقة عليها للسلطة التقديرية للإدارة .

إن أكبر جانب يتأثر في المرفق العمومي هو سيرورة العمل و تقديم الخدمات للمرتفقين و ذلك بسبب النقص في الأعوان أو بسبب افتقار المرفق لأصحاب الكفاءات و الخبرات في حالة انتدابهم

و حفاظا على مبدأ استمرارية المرفق العمومي في تقديم الخدمات وضع نسب قصوى لا يمكن تجاوزها بالنسبة للموظفين المحالين على الانتداب بطلب منهم ، و هي النسبة التي لم يحددها الأمر 03/06 و ترك تحديدها للقوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين . و كمثال على هذه النسب نذكر القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارات الجماعات الإقليمية تقدر بـ : 10 % من مجموع الموظفين بالإدارة ، حسب نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 1344/11 ، و بالنسبة للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل فهي 05 %².

1 - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11 / 334 مؤرخ في 20 سبتمبر 2011 المتعلق بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية ، ج.ر رقم 53 ص 05 الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011 .

2 - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11/328 مؤرخ في 15 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل ، ج.ر رقم 52 ص 07 ن الصادرة بتاريخ 21 سبتمبر 2011 .

الفصل الثاني — أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

بالإضافة إلى ما سبق فإن خروج موظف أو أكثر في حالة انتداب يؤثر على برنامج العمل المسطر من طرف الإدارة ، مما يجعلها تعيد النظر في توزيع المهام على أعوانها و موظفيها .

الفرع الثاني : نهاية الانتداب و إدماج الموظف في سلكه الأصلي

نتناول مضمون هذه الفقرة في جزئين أو فقرتين ن حيث يتم التطرق في الجزء الأول إلى نهاية الانتداب ، و في الجزء الثاني إلى كيفية إدماج الموظف المنتدب في سلكه الأصلي .

أولا : نهاية الانتداب

ينتهي الانتداب نهاية طبيعية بانتهاء مدته المحددة قانونيا و ذلك إذا لم يتم تمديده حيث يتم إدراج الموظف في سلكه و يعين في منصبه الأصلي أو منصب مماثل إن اقتضى الأمر و لو كان زائدا عن العدد المطلوب¹.

- كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل انتهاء المدة المقررة إما بطلب من الموظف و إما بمبادرة من إحدى الإدارتين و بموافقة الأخرى².
- كما ينتهي الانتداب بإلغائه بقرار إداري حيث تنص المادة 133 من الأمر 03/06 في الفقرة الأخيرة أن الانتداب قابل للإلغاء ، كما يمكن أن يلغى بقرار قضائي .

و في نفس المعنى يقول : محمد جمال مطلق الذنبيات : " إذ ليس للموظف أي حق باستمرار الانتداب إلى موعده ما دامت دواعي العمل الإداري تقتضي هذا الإنهاء"³.

ثانيا : إدماج الموظف في سلكه الأصلي

بعد انتهاء فترة الانتداب حسب ما جاء في الفقرة السابقة فإن الموظف يدرج من جديد في سلكه الأصلي أو منصب مماثل عند الحاجة و لو كان ذلك زائدا على عدد المناصب المتوفرة ، وهو ما نجده في نص المادة 138 من الأمر 03/06 .

¹ - المادة 103 من المرسوم 59/85 و المادة 138 من الأمر رقم 03/06 ، مرجعين سابقين .

² - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 175 .

³ - علي أحمد اللهيبي ، مرجع سابق ، ص 100 .

الفصل الثاني — أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

إن إدماج الموظف بعد انتهاء فترة الانتداب لا يقتصر على مؤسسته فقط ، بل يمكن أن يدمج بعد مرور سنتين من انتدابه في المؤسسة المنتدب إليها و ذلك في حالة موافقة كلا المؤسساتين و بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء .

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستيداع

إن انتقال الموظف العمومي من وضعية الخدمة الفعلية إلى وضعية الإحالة على الاستيداع يسبب تغيرا في علاقته بالإدارة، وهو ما يترتب عنه بعض الآثار بسبب تغير في المركز القانوني للموظف اتجاه إدارته وإلى غاية نهاية مدة الاستيداع، وهو ما سيتم شرحه في هذا المطلب من خلال فرعين: الأول: يتناول آثار الإحالة على الاستيداع والثاني يعالج: نهاية وضعية الإحالة على الاستيداع

الفرع الأول: آثار الإحالة على الاستيداع

لأن الاستيداع هو تكريس لوضعية قانونية تتم بين الموظف والإدارة فإن الآثار المترتبة عنها تمس كل منهما:

أولا: بالنسبة للموظف العمومي

إن الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لموظف مرسوم وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات والتقاعد أي أنه يتوقف عن ممارسة وظائفه، وبالتالي عن الاستفادة بحقوقه في الترقية والتقاعد.¹

وبما أن الراتب من الحقوق المادية الأساسية للموظف العمومي، فإن توقيفه طيلة مدة الاستيداع يضر بالمركز المالي للموظف ويؤدي إلى إرهاقه لاسيما إذا كان غير ميسور الحال، لذلك كان على المشرع أن يميز بين حالات الاستيداع التي تؤدي إلى توقيف الراتب بأن يسمح بصرفه ولو

¹ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 176 .

جزئيا في حالة الاستيداع بسبب المرض أو العجز مع إثبات عدم وجود أي مصدر آخر للدخل وكذا يتمتع عليه ممارسة أي وظيفة أو نشاط تجاري مريح طيلة مدة الاستيداع.

ومما سبق يتضح بأن فترة الاستيداع هي فترة يتوقف فيها المسار المهني للموظف العمومي نظرا لغياب مكونات أساسية فيه كالراتب والأقدمية والترقية، ويتوقف الراتب فإن الموظف يفقد حقه في الحماية الاجتماعية.

بالإضافة إلى ما ذكرناه من آثار فإن الموظف الذي أحيل على الاستيداع يكون مجبرا على عدم ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته طيلة فترة الاستيداع.¹

إن غاية المشرع من وضع المادة 150 من الأمر 03/06 هو الحيلولة دون ممارسة نشاط آخر حيث يكون هو الغاية من طلب الاستيداع، ولأجل ذلك فإن المشرع يخول للسلطة المعنية بحق المراقبة على الموظف المحال على الاستيداع حسب نص المادة 150 من الأمر رقم 03/06 وذلك للتأكد من حقيقة تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف، وإذا ما ثبت أن الموظف يقوم بتصرف مغاير للأسباب الحقيقية للإحالة فإنه يتعرض لإقامة العقوبات التأديبية.²

ورغم أن الإحالة على الاستيداع يترتب عنها توقف الموظف عن نشاطه إلا أن العلاقة لا تنقطع بينه وبين الإدارة، وعلى هذا الأساس يبقى الموظف منتفعا بجميع الحقوق التي اكتسبها بسلكه قبل الإحالة، كما له الحق في الإدماج بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.³

ثانيا: بالنسبة للإدارة

مقارنة بالآثار التي يترتبها الاستيداع على الموظف فإن الآثار التي تترتب عن تلك الوضعية بالنسبة للإدارة ليست بالأهمية نفسها، ومن هذه الآثار مثلا على سيرورة العمل داخل المرفق العمومي وهو أمر مرتبط أيضا بنسبة الموظفين المحالين على الاستيداع.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد خول للإدارة في حالة الاستيداع أن تقوم بمراقبة العون الموظف وتتحقق من تطابق الأسباب التي أحيل من أجلها على الاستيداع في أي وقت تراه مناسبا.

الفرع الثاني: نهاية الاستيداع وإدماج الموظف

لقد تطرقنا فيما سبق وضمن هذا البحث للمدة المقررة من طرف المشرع لكل حالة من الحالات المشمولة بوضعية الاستيداع سواء بقوة أو بطلب من الموظف، والتي يترتب على انتهائها إعادة إدماج الموظف في منصب عمله الأصلي أو منصب مماثل ولو كان زائدا عن العدد.

1 - انظر المادة 150 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق ، ص 14 .

2 - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 176 .

3 - انظر المادة 150 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق ، ص 14 .

أولاً: انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع

عند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع فإن الموظف يعاد إلى وظيفته أو يحال على التقاعد إذا استوفى الشروط المطلوبة ومنها بالخصوص ومنها بالخصوص بلوغ سن 60 سنة، وكذلك تنتهي مدة الاستيداع أن يقدم طلباً لإعادة إدماجه قبل شهرين على الأقل من تاريخ انتهاء فترة الاستيداع، وإذا لم يفعل يوجه إليه إعدار بالالتحاق بالوظيفة عند إنقضاء المدة الجارية، وفي حال رفضه يقرر عزله لتركه الوظيفة.¹

ثانياً: إدماج الموظف في سلكه الأصلي

يتم إدماج الموظف المحال على الاستيداع في منصب عمله بعد نهاية المدة المحددة للاستيداع، وذلك طبقاً للقانون حيث تنص المادة 152 من الأمر 03/06 على أنه يدمج في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد متى انقضت فترة إحالته على الاستيداع.

ويجب على الموظف أن يطلب كتابياً من مديرية المؤسسة المستخدمة إعادة دمج أو تجديد فترة الاستيداع الجارية قبل انقضائها، كما يجوز للموظف أن يتقدم بطلب إعادة دمج قبل انتهاء مدة الاستيداع ويتوقف ذلك على موافقة الإدارة.

للموظف الحق عند انتهاء فترة الاستيداع في الإعادة لوظيفته أو وظيفة أخرى معادلة لوظيفته، وإذا لم يوجد مكان شاغر في رتبته ودرجته يخير بقبول وظيفة أدنى مع الاحتفاظ بحقه في التعيين في أول وظيفة تصبح شاغرة مع تقاضي راتبه كاملاً.

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على عن وضعية خارج الإطار

إن انتقال موظف من حالة الخدمة الفعلية والنشاط إلى وضعية خارج الإطار يترتب عنه تغيراً في مركزه القانوني ما يترتب آثاراً متنوعة، سواء على مساره المهني، أو على المرفق العمومي الذي ينتمي إليه.

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن الوضع خارج الإطار بالنسبة للموظف العمومي

تتمثل هذه الآثار في:

- أ- عدم استفادة الموظف في الوضع خارج الإطار من الترقية في الدرجات ، ذلك ما جاء في الفقرة الثالثة لنص المادة 03/06 سالف الذكر .
- ب- يتلقى راتبه من الهيئة أو المؤسسة التي وضع لديها في هذا الإطار، ويتم تقييمه أيضاً من قبلها ، م 142 من الأمر 03/06 .
- ج- يحتفظ بحقه في الاقدمية المكتسبة في سلكه أو إدارته الأصلية عند تاريخ إحالته على هذه الوضعية .

¹ - محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، جامعة قسنطينة ، معهد العلوم القانونية و الإدارية (ب، ت ن ن) ، ص

د- يحق له العودة إلى عمله الأصلي قبل انتهاء مدة الإحالة، وعليه أن يتقدم بطلب خطي إلى إدارته يعبر فيها عن رغبته باستئناف عمله، ولا يجوز له مباشرة العمل إلا بعد صدور المرسوم أو القرار القاضي بإعادته إلى وظيفته¹.

الفرع الثاني: آثار الوضع خارج الإطار بالنسبة للإدارة

فيما يخص الآثار المتعلقة الإدارة من الجانب النظري فهي لا تختلف عن الآثار التي تترتب عن الوضعيات الأخرى كالانتداب والاستيداع، وذلك فيما يتعلق بضرورة العمل بالنسبة للمرفق العمومي أو الإدارة ، إلا انه في الواقع لا يوجد ما يخل بسير نظام المرفق العام نظرا لان هذه الوضعية مستجدة في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر ولا زالت بعض الأحكام المتعلقة بها غير واضحة، وتخضع في تفسيرها للتنظيم .

من الآثار كذلك رجوع الإدارة عن تدبير الوضع خارج الإطار بالنسبة للموظف العمومي في اي وقت نشاء، إذا رأت في ذلك تحقيقا للمصلحة العامة، وان تطلب من الموظف الرجوع إلى عمله خلال مهلة معينة تحت طائلة مساءلته تأديبيا² .

كما يقع على عاتق الإدارة إدماج الموظف بعد انتهاء فترة وضعه خارج الإطار بشكل طبيعي في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد المطلوب، حسب المادة 143 من الأمر رقم 03/06 .

إن فكرة الوضع خارج الإطار مستوحاة من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي وهي تتعلق بحالة الموظف الذي استنفذ حقوقه في الوضع في الانتداب شريطة أن يتولى وظيفة أو منصب عمل على مستوى إدارة عمومية أو مؤسسة أو هيئة دولية لا تخضع نشاطاتها للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي يمكن أن يكون بطلب منه أو نظرا لحاجة الإدارة لخبرته خدمة للصالح العام .

وهذه الوضعية بالنسبة للسلك الأصلي تشبه نوعا ما وضعية الإحالة على الاستيداع باعتبار أن الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد.

وبالنظر إلى الهيئة المستقبلية فإن هذه الوضعية تشبه وضعية الانتداب وكأنها امتداد له، حيث يتلقى الموظف راتبه ويتم تقييمه من قبل إدارته المستقبلية.

المطلب الرابع : الآثار المترتبة عن الإحالة على الخدمة الوطنية

إن انتقال الموظف من وضعية الخدمة الفعلية في منصب عمله إلى وضعية أداء واجب الخدمة الوطنية ، سيرتب لا محالة آثار كنتيجة لتغير المركز القانوني للموظف.

¹ - فوزي حبيش ، مرجع سابق ، ص 284 .

² - نفس المرجع ، ص 284 .

الفرع الأول: بالنسبة للموظف المرسمين

إن من بين هذه الآثار ما تم النص عليه في المادة 02/154 حيث "يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد"، وفي الفقرة (03) " لا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب"، مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية وعليه نصت المادة 62 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية على أنه "العسكري الخدمة الوطنية الحق في منحة شهرية، يحدد مبلغ المنحة الشهرية لكل رتبة عن طريق التنظيم".

لقد أعطى المشرع الحق للموظف في الاستفادة من بعض الحقوق خلال المدة الواقعة بين تاريخ التجنيد وتاريخ الانتهاء والالتزام الوطني، حيث تدخل أداء الخدمة الوطنية كخدمة فعلية في احتساب الأقدمية في الدرجات وفي التقاعد¹.

وقد سبقت الإشارة إلى هذه الحقوق ضمن الأمر 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية في مادته رقم 145 حيث تنص " تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية في حساب اقدمية الخدمة الوطنية للترقية والتقاعد".

الأمر الأخر الأكثر أهمية هو ما جاءت به الفقرة (03) من المادة 154 من الأمر 03/06 وهو يتعلق بالحقوق المالية، حيث الموظف لا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب عن الفترة المقضية في إطار الخدمة الوطنية واحتفاظ الموظف بحقه في الترقية في الدرجات والتقاعد مشروط بترسيمه.

من الآثار المترتبة عن نهاية مدة الخدمة الوطنية للموظف العمومي، إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون حب المادة 155 من الأمر 03/06²، ولو كان زائدا على العدد.

كما له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجديده إذا كان المنصب شاغلا أو في منصب معادل له، ومسألة الإدماج إجراء يتم بقوة القانون بعد نهاية كل مدة متعلقة بأي وضعية قانونية يوضع فيها الموظف، وقد تم بيان ذلك من خلال تفصيل حالات الانتداب والاستيداع وكذلك الوضع خارج الإطار.

وبالإضافة إلى المادة (155) من الأمر 03/06 نجد الإشارة إلى قضية الإدماج بعد أداء واجب الخدمة في الأمر 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية خاصة في المواد 146 و 154 منه، وكذلك في المادة 65 من القانون 11³/90.

كما خصتها الحكومة بالأهمية اللازمة من خلال المراسيم والتعليمات، ومنها التعلية رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004⁴.

1 - ملتقى الموظف الجزائري، الموقع الإلكتروني <http://www.mowazaf-dz.com>، (بتاريخ 08 ماي 2019 على الساعة 11:30)

2 - المادة 155 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص14.

3 - المادة 65 من القانون 11/90 والمؤرخ في 21 افريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 افريل 1990، ص 568.

4 - تعلية رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004، مرجع سابق.

الفصل الثاني — أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

إن ما تطرقنا له من آثار تترتب على الإحالة على الخدمة الوطنية لا تقتصر على فئة الموظفين المرسمين فقط بل أيضا المتربصين (المتمترين) والمتعاقدين، بالإضافة إلى الأجراء الخاضعين لقانون العمل.

الفرع الثاني: بالنسبة للمتربصين

وحسب المادة 153 من الأمر 103/74، المتضمن قانون الخدمة الوطنية " يعد المتمرن قائما بالخدمة الوطنية عد تجنيده ، فإذا لم يكن قد تم كامل المدة المطلوبة قانونا قبل ترسيمه في وظيفة عمومية ، فان حساب مدة التمرين يعود للسريان بمجرد إعادة إدراجه عند انقضاء التجنيد".

وما يفهم من نص هذه المادة هو حق العون المتمرن في العودة لمنصب عمله لإتمام فترة تربصه ، أما المادة 154 من نفس الأمر 103¹/74 فهي تنص على مدة الخدمة الوطنية ضمن سنوات اقدمية العمل للموظف بعد ترسيمه وذلك وفقا لنفس القواعد المتعلقة بالموظفين المرسمين ، ونصت التعليم رقم 01 على انه يعاد إدراج العون المتمرن عند انتهاء فترة الخدمة الوطنية في منصبه الأصلي وفق الشروط المتعلقة بالموظف المرسم .

الفرع الثالث: بالنسبة للأعوان المتعاقدين

أ- إذا كان التعاقد بالتوقيت الكامل فان العون لا يستفيد من فترة أداء الخدمة الوطنية في الاقدمية والترقية في الدرجات وذلك ما نصت عليه المادة 155 من الأمر 103/74

بينما يكون من حقه العودة لمنصب عمله بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية وهو ما جاء بنص المادة 156 من الأمر نفسه.

ب-إذا كان التعاقد بالتوقيت الجزئي ، فان الأعوان بعد أدائهم واجب الخدمة الوطنية ليس من حقهم العودة لمناصب عملهم حسب نص المادة 157 من الأمر 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، كما نصت التعليم رقم 01 على انه يعلق عقد كل عون متعاقد يدعى إلى قضاء فترته في الخدمة الوطنية لتمام المدة الواقعة بين تاريخ التجنيد وتاريخ حلول اجل العقد وعند انقضاء التزامه الوطني يعود كعون إلى عمله السابق خلال مدة مساوية على الأقل لمدة تعليق آثار العقد.

الفرع الرابع: بالنسبة للعون المؤقت والأعوان الخاضعين لقانون العمل

1-بالنسبة للعون المؤقت

لا يجوز له المطالبة بحق الاحتفاظ بالعمل الذي كان يوم به سابقا ، غير انه عقب انقضاء مدة تجنيده يستفيد بالأولية في إطار التوظيف الحاصل بعنوان الاعتمادات المفتوحة بالنسبة لهذا الصنف من التشغيل .

¹ - المادة 154 من الأمر رقم 103/74، مرجع سابق ، ص 1262.

2- بالنسبة للأعوان الخاضعين لقانون العمل

حسب الأمر 74-103¹ المتضمن قانون الخدمة الوطنية فان المادة (64) منه تنص على تعليق علاقة العمل عند أداء التزامات الخدمة الوطنية أو في حالة الاستدعاء للاحتياط أو التدريب

أما المادة (65) فتتص على إعادة إدراج العمال في مناصب عملهم أو مناصب ذات أجور مماثلة بعد انقضاء فترة الخدمة .

وحسب المادة 137 التي تنص " إذا كان المنصب الذي شغله العامل أو المتدرب قد الغي ، فان له الحق في الإدراج في منصب مماثل ولو زيادة عن العدد المقرر في المؤسسة أو إحدى وحداتها " ، فانه يفهم منها إعادة إدماج العامل في منصب مماثل بقوة القانون ولو كان زائداً في العدد .

وتنص المادة 138 من نفس الأمر على أن حق الإدراج حق مكتسب للمعنيين خلال فترة (03) أشهر من تاريخ تسريحهم .

أما المادة 139 فتتص " يستفيد العامل المعاد إدراجه من كل الامتيازات التي اكتسبها وقت ذهابه إلى الخدمة الوطنية " .

وفي حالة تعديل النظام التشريعي للمؤسسة التي كان يشتغل فيها العامل أو المتدرب حين ذهابه فان عقد العمل تستمر صلاحيته مع صاحب المؤسسة الجديد بدون القيام بأي إجراء من طرف العامل أو المتدرب حسب المادة (141) من نفس الأمر ، كما انه طبقاً للمادتين 64 و 65 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، يعلق عقد العامل او الممتهن طيلة مدة أدائه الخدمة الوطنية ، ويعاد إدراج المعني قانونا في منصب عمله أو منصب ذي اجر مماثل في اجل مدته 03 أشهر ابتداء من تاريخ تسريحه الفعلي .

وفي حالة وقوع تغيير في النظام القانوني للمؤسسة يستمر سريان عقد العمل مع المالك الجديد دون أن يقوم العامل أو المتمرن بأي إجراء .

وفي حالة إلغاء عقد العمل من احد الطرفين يعلق التجنيد في الخدمة الوطنية سريان مدة الإشعار ، معدا في الحالة التي يبرم فيها في إطار انجاز مشروع أو نشاط مؤقت ، ينتهي خلال فترة التي يؤدي فيها الأجير الخدمة الوطنية² .

وخلافا للتشريع الجزائري فان غالبية التشريعات الأخرى لم تعترف بالخدمة الوطنية كوضعية يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي واكتفت باعتبارها شرطا من الشروط العامة لتولية الوظائف العمومية ، وهو ما اتبعه التشريع الفرنسي³ .

¹ - الأمر 103/74 ، مرجع سابق ، ص 1256

² - انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 26 فيفري 2004 ، مرجع سابق ، ص 03.

³ - Emmanuel Aubin , l'Essentiel du droit de la fonction Publique, Gualino Edition , Paris, 2001, P31.

خلاصة الفصل الثاني:

إذا انتهت الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة لتوافر سبب من أسباب انتهاءها سواء كان يرجع ذلك بلوغه السن القانونية لانتهاء الخدمة أو بسبب يرجع إلى الإدارة كإحالة الموظف على التقاعد، أو بسبب يجع إلى إرادة الموظف كالأستقالة أو طلب الإحالة على التقاعد فإن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة تجمعها مع الإدارة، فهناك مجموعة من الآثار القانونية تترتب على إنهاء خدمته . وهو ما قمنا بتقديمه في المبحث الأول من هذا الفصل ، أما الفصل الثاني فقد تناولنا الآثار المترتبة عن انقطاع العلاقة الوظيفية المؤقتة ، والتي يترتب عنها انقطاع او تعليق للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة . ومن هذه الوضعيات كنا قد تناولنا في البداية وضعية الانتداب وهو وضعية مؤقتة يبقى خلالها الموظف مرتبطا بمنصب عمله أو سلكه الأصلي حيث يعود إليه بعد انقضاء مدة الانتداب بقوة القانون .

وعلى غرار الانتداب فان وضعية الإحالة على الاستدياع تتم في شكل منها بقوة القانون وفي شكل آخر تتم بطلب من الموظف ، وتؤدي بالتالي إلى تغيير في المركز القانوني للموظف ، وهو ما يترتب عنه بعض الآثار ، كتوقيف الراتب و عدم احتساب مدة الاستدياع في الترقية في الدرجات وفي التقاعد ، ثم مررنا الى وضعية خارج الإطار والتي بدورها هي من الوضعيات التي تتم بطلب من الموظف ، وذلك بعد استنفاد حقه في الانتداب على أن يمارس نشاطه في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وأخيرا وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية والتي هي أيضا من الوضعيات القانونية وتتم بناء على استدعاء الموظف من طرف المؤسسة العسكرية بداية من بلوغه سن 20 سنة ، حيث بالتحاقه بها يتوقف راتبه من المؤسسة المشغلة على أن يتلقى منحة نظير أدائه الخدمة الوطنية من مؤسسة الجيش ، وتبقى حقوقه المكتسبة قبل الإحالة محفوظة بما في ذلك الدرجات و الأقدمية في الوظيفة .

الختامة

خاتمة :

تناولنا في هذه الدراسة موضوع انقطاع العلاقة الوظيفية في حالتنا (الدائمة و المؤقتة) و آثارها المترتبة على المسار المهني للموظف العمومي .

إن الدارس للوضعيات القانونية للموظف العمومي في الجزائر يكتشف بان العلاقة بين الموظف وإدارته هي علاقة لائحية تنظيمية بالدرجة الأولى ذلك أن كل القوانين ذات الصلة تحيل كفاءات تطبيق أحكامها إلى التنظيم ، فضلا عن تنظيم القواعد العامة بموجب القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية .

كما يلاحظ بان القوانين الأساسية العامة التي صدرت كل منها كان يتأثر بالسياق التاريخي الذي صدر فيه وذلك بالاستجابة لمتغيراته السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، ومن ذلك مثلا الأمر 133/66 باعتباره أو قانون يصدر بعد الاستقلال جاء ليرسم القواعد العامة لنظام الوظيفة العمومية مستهدفا استقرار الإدارة والموظف في وقت كان يتسم بنقص كبير في الإطارات والموظفين والإطار القانوني والتنظيمي .

وبعد الأمر رقم 133/66 جاء القانون الأساسي 12/78 في ظل التوجه الاشتراكي ، حيث حاول المشرع توحيد الإطار القانوني لكل الفئات العاملة وذلك لخدمة أهداف التنمية في كنف الاقتصاد الموجه أما الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد جاء بعد تحولات جذرية على كل الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي تميزت بالانفتاح والتعددية السياسية والإعلامية والنقابية واقتصاد الحر واحترام حقوق الإنسان ، حيث نجد في الأمر 03/06 إمكانية الإحالة على الاستيداع لتسيير حزب سياسي أو لشغل عهدة نقابية .

ولا يمكن إنكار الايجابيات الكثيرة التي يسعى المشرع من اجلها لسن مختلف الأحكام المتعلقة بكل الوضعيات القانونية للموظف العمومي ، إلا انه قد يترتب عليها بعض الآثار السلبية فيما يخص السير العادي للعمل الإداري ، وذلك فيما يتعلق بكثرة الطلبات التي يم تقديمها في هذا الشأن ، وخاصة إذا تعلق الأمر بأصحاب الكفاءة والخبرة ، وعليه يجب أن يراعي في هذا الجانب مصلحة الطرفين الموظف والإدارة ، كما أن بعض الموظفين يطلب الاستيداع مع نشاط الموظف يقف على عدم الدقة والوضوح في هذه النصوص ، وهو ما يجعل بعض مسيري الموارد البشرية في حيرة أمام بعض الحالات التي تطرح أمامهم ، ومن ذلك مثلا إمكانية إدماج موظف قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع أو دمج موظفة كانت ترافق زوجها المنتدب بعد طلاقها .

ومن منظور تحليلنا لهذه الأسباب تم التطرق إلى آثار كل حالة على حدا وفق التشريع المعمول به واعتمادا على مراجع خارجية ساعدتنا في الوصول إلى النتائج التالية :

*إن الموظف العام هو يد الإدارة في ممارسة نشاطها وهو العنصر الأول في منظومة وسائلها وهذا ما يستوجب على المشرع أن يسن قوانين تحفظ لهما حقوقهما وتضمن السير الحسن والفائدة المرجوة من علاقة كل طرف بالآخر .

*إن المشرع حاول أن يضبط نظام سير المرفق العام بانتظام وياضطراد الذي يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية ، و تكشف النصوص المنظمة لجميع الحالات عن حماية واسعة للموظف سيما من خلال الحق في الدفاع و الاطلاع ، كما يثني على المشرع كذلك ما أوجده بشأن التحديد الدقيق للنصوص القانونية التي تخص كل حالة بذاتها .

*سعي المشرع دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة والمنفعة لجميع المواطنين ، حيث نجد أن المشرع قد ربط ممارسة الموظف العمومي في إنهاء علاقته بقرارات تصدرها السلطة الإدارية المختصة ، حتى وان كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون .

*وقد أدرك المشرع صعوبة الآثار المترتبة على كل قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية لذا أورد بعض الأحكام التي مكن شأنها التخفيف من هذه الآثار هذه الآثار التي قد تتعدى الحد المعقول في حماية كل من الموظف والمستخدم بصفة عامة.

وحتى يتم التكفل بكل الإشكالات المطروحة فيما يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي بشكل سليم ، نرى ضرورة إعادة النظر في صياغة بعض النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع على أن تتضمن تفاصيل أكثر وضوحا لا سيما فيما يخص :

*إشراك فئة الموظفين والعمال في صياغة القوانين والتنظيمات من خلال ممثليهم ، فهم أدرى ببعض خصوصيات الوظيفة من غيرهم .

*إصدار التنظيمات واللوائح التي تقض كفاءات تطبيق القوانين الأساسية العامة على أن تتضمن حلولاً لكل الإشكالات المطروحة ومنها بالخصوص :

-إصدار النص القانوني الذي يكفل للموظف إعادة إدماجه قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع وذلك بتغيير ظروفه.

-توضيح الآلية القانونية التي يتم بواسطتها مراقبة الموظف المحال على الاستيداع .

-منح الموظف حق تربية طفل على غرار الموظفة ، ذلك أن الموظف قد تصاب زوجته بمرض أو إعاقة تصعب عليها القيام بتربية الطفل ، كما أنها قد تتوفى .

-تمكين الموظف المحال على الاستيداع من الاستفادة من راتبه كاملا أو جزء منه إذا كان سبب الإحالة تعرض احد أصوله أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير، بحيث يكون في أمس الحاجة لذلك.

وفي سياق الاقتراحات ، حبذا لو المشرع الجزائري يتولى بالتنظيم ما يرتبط انتهاء العلاقة الوظيفية من أسباب وأثار في قانون واحد .

وفي الأخير يمكن القول أن الوضعيات الأساسية المختلفة للموظف تعد وسيلة فعالة لتلبية احتياجات كل من الموظف والإدارة ، كما تعتبر آلية لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية للموظف وحياته الشخصية العائلية.

وختاماً لهذه الدراسة نستذكر ما قاله القاضي البيساني في رسالته إلى عماد الدين الأصفهاني والتي جاء فيها " ... أني رأيت انه لا يكتب إنسان كتاباً في يومه إلا قال في غده : لو غير هذا لكان أحسن ، ولو كان كذا لكان مستحسن ولو قدم هذا لكان أفضل ولو ترك هذا لكان أجمل ، وهذا لعمرى من أعظم العبر ، وهو دليل لاستيلاء النقص على جملة البشر .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أولاً: المصادر

- النصوص القانونية

- الأوامر:

1-الأمر 86/70 متضمن قانون الجنسية الجزائرية ج ر عدد 105 الصادرة في 18

ديسمبر 1970

2-الأمر 156/66 متضمن قانون العقوبات ج ر عدد 47 الصادرة في 12-07-1966

3-الأمر 03/06 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر العدد 46 الصادر

في 16-07-2006

4-الأمر 13/97 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 31-05-1997 المعدل و المتمم بالقانون

12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ج ر عدد 38 الصادرة بتاريخ 04 جويلية

1997

5-الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 الصادرة

بتاريخ 12-07-1966

المراسيم :

1-المرسوم 59/85 متعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر

عدد 13 الصادرة في 24-03-1985

2-المرسوم 10/94 مؤرخ في 26جويلية 1994 متعلق بالتقاعد المسبق ج ر عدد 34

الصادرة بتاريخ 01 جويلية 1994

3-المرسوم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات

العمومية ج ر عدد 74 الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998

4-المرسوم 28/84 المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان 3 و 4 و 8 من قانون 13/83

المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

5-المرسوم 148/66 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 02-06-1966 ج ر عدد 17

الصادرة في 25-04-1990

6-المرسوم 187/94 المحدد توزيع الإشتراك في الضمان الإجتماعي المؤرخ في 26جويلية

1994 ج ر عدد 44 الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1994

7-المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

المؤرخ 02 جويلية 2017 عدد 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017

ثانيا : المراجع

الكتب:

1. احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج2، د م ج ، 1978الجزائر.
2. أنور أحمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، 1981
3. بن عامر تونسي ، قانون المجتمع الدولي المعاصر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ،
4. حمدي سليمان قبيلات ، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التاديب دراسة مقارنة ، ط1 ، دور وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 ، الأردن
5. رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012
6. سامي نجيب ، التأمين عماد الاقتصاد القومي و العالمي و اقتصاديات الأسرة و المشروع ، دار النهضة العربية ، 1994
7. سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، الاسكندرية ، مصر

8. سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 د م ج تاريخ الجزائر
9. سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ن ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013
10. سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي 1971 القاهرة
11. شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، 1978 ، القاهرة
12. صلاح الدين الشريف و ماهر كمون ، قانون الوظيفة العمومية في تونس ، ج 1 ، تونس ، 2010
13. عبد الرزاق بن خروف ، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري ، ج 1 ، مطبعة حيرد ، 1998 ، الجزائر
14. عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1980
15. عبد العزيز سعد مانه العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والكويتي
16. عبد القادر الشخلي ، الجزء التأديبي للموظف العام في القانون العراقي رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة القاهرة سنة 1999
17. عبد اللطيف السيد رسلان ، عودة النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة للنشر ، 1967 ، مصر
18. علي احمد الهيبي ، انتداب الموظف و إعارته في القانون العراقي و المقارن ، مجلة كلية الحقوق ، جامعة النهريين ، العراق ، العدد 17 ، 2006
19. فؤاد مهنا ن مبادئ وأحكام القانون الإداري ، 1978 ، مصر
20. فوزي حبيبش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1991
21. كنعان نواف ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة و النشر و التوزيع الطبعة الأولى ، 2003 ، الجزائر
22. مازن ليلو راضي ، القانون الغداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر
23. محمادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية ، المحكمة العليا، الجزء الثاني ،الغرفة الاجتماعية ، 1997 الجزائر
24. محمد إبراهيم الدوسقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، دار النهضة العربية ، لقاهرة ، 2002
25. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1980

26. محمد سليمان الطماوي ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1973
27. محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري ، الكتاب 2 ، عمان الأردن ، 2012
28. محمد ماهر الصواف ، أخلاقيات الوظيفة العامة و العوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية ، مجلة الإدارة العامة ، العدد 82 ، مارس 1994 ، المملكة العربية السعودية
29. محمد محمد مصباح القاضي ، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، 1996
30. مولود ديدان – مدونة المعاشات و التقاعد دار بلقيس – الدار البيضاء – دون سنة النشر الجزائر
31. مولود ديدان القانون ، الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس ، 2011 الجزائر
32. نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2009
33. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، 2010 الجزائر

مذكرات و رسائل التخرج :

34. سعيده لعموري ، حرية الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، (مذكرة ماستر) ، جامعة بسكرة ، كلية الحقوق ، 2013/2012
35. مهدي رضا ، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر رقم 03/06 ، مذكرة ماجستير في الحقوق تخصص دولة و مؤسسات عمومية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، 2009/2008
36. دبوب حكيم ، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير في الحقوق تخصص دولة و مؤسسات عمومية ، كلية الحقوق ، الجزائر 1 ، 2013/2012
37. كلثوم بوخروبة ، النظام القانوني للموظف السياسي في الجزائر ، مذكرة ماجستير في الحقوق تخصص إدارة و مالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، السنة الجامعية 1990-1989
38. عطاء الله ابو حميدة ، الفصل غير التاديب في قانون الوظيفة العامة و القانون الاساسي للعامل ، (دراسة مقارنة) تخصص الادارة و المالية ، غير منشورة ، جامعة الجزائر كلية حقوق ، 1990 ، الجزائر
39. خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، 2003-2002

40. عبد العزيز سعد مانع العنزي (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام -دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي) رسالة ماجستير ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012
41. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، جامعة قسنطينة ، معهد العلوم القانونية و الإدارية (ب، ت ن ن)

المؤلفات الأجنبية :

42. - Emmanuel Aubin , l'Essentiel du droit de la fonctionPublique,Gualino Edition ,Paris,2001

فهرس المحتويات :

اهداء

كلمة شكر

1	مقدمة :
	الفصل الأول: أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة)
7	المبحث الأول: أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة.....
8	المطلب الأول : الإحالة على التقاعد.....
8	الفرع الأول : الحق في التقاعد في مختلف القوانين
10	الفرع الثاني : أنواع التقاعد
12	الفرع الثالث: كيفية الإحالة على التقاعد.....
13	المطلب الثاني : الاستقالة.....
13	الفرع الأول : الحق في الاستقالة في مختلف القوانين
15	الفرع الثاني : أنواع الاستقالة.....
17	الفرع الثالث : الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة.....
18	المطلب الثالث :الشطب بسبب الوفاة.....
18	الفرع الأول : الوفاة الطبيعية.....
21	الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني.....
24	المطلب الرابع : التسريح.....
25	الفرع الاول : التسريح ذو طابع تأديبي
25	الفرع الثاني : التسريح غير التأديبي (التسريح لأسباب اقتصادية).....
26	المطلب الخامس : العزل.....
26	الفرع الاول : العزل بسبب اهمال المنصب
28	الفرع الثاني : العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية و الجنسية و التجرد منها
28	المبحث الثاني : أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية المؤقتة.....
29	المطلب الأول: الانتداب
30	الفرع الأول : تعريف انتداب

33	الفرع الثاني : أنواع الانتداب و أهدافه
39	الفرع الثالث : إجراءات الإحالة على الانتداب
41	المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع
41	الفرع الأول :مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع
45	المطلب الثالث: وضعية خارج إطار الخدمة
45	الفرع الأول: تعريف وضعية خارج الإطار والفئات المعنية بها
47	الفرع الثالث: إجراءات تجسيد وضعية خارج الإطار
48	الفرع الثالث: حالات وضعية خارج الإطار
48	المطلب الرابع : الإحالة على الخدمة الوطنية
48	الفرع الأول : تعريف الخدمة الوطنية وتطورها
50	الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية
51	خلاصة الفصل الأول:

الفصل الثاني: أثر انقطاع العلاقة الوظيفية (الدائمة و المؤقتة) على المسار المهني للموظف العمومي

72	المبحث الأول : الآثار المترتبة على انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة
73	المطلب الأول : الآثار المترتبة على التقاعد
74	الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون
76	الفرع الثاني : آثار التقاعد طلب من الموظف
77	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة
78	المطلب الثالث : الآثار المترتبة على الوفاة
78	الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية
79	الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني
81	المطلب الرابع: الآثار المترتبة عن العزل والتسريح
81	الفرع الأول: حالة العزل
81	الفرع الثاني: حالة التسريح
82	المبحث الثاني : الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية المؤقتة للعلاقة الوظيفية
83	المطلب الأول: الآثار المترتبة عن الانتداب

83	الفرع الأول : آثار الانتداب
86	الفرع الثاني : نهاية الانتداب و إدماج الموظف في سلوكه الأصلي
87	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستيداع
87	الفرع الأول: آثار الإحالة على الاستيداع
88	الفرع الثاني: نهاية الاستيداع وإدماج الموظف
89	الفرع الأول: الآثار المترتبة عن الوضع خارج الإطار بالنسبة للموظف العمومي
90	الفرع الثاني: آثار الوضع خارج الإطار بالنسبة للإدارة
90	المطلب الرابع : الآثار المترتبة عن الإحالة على الخدمة الوطنية
91	الفرع الأول: بالنسبة للموظف المرسمين
92	الفرع الثاني: بالنسبة للمتربصين
92	الفرع الثالث: بالنسبة للأعوان المتعاقدين
92	الفرع الرابع : بالنسبة للعون المؤقت والأعوان الخاضعين لقانون العمل
94	خلاصة الفصل الثاني:
104	خاتمة :
108	قائمة المصادر و المراجع: