

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية  
الفرع: قانون عام  
التخصص: قانون إداري

رقم:



إعداد الطالبة:

منصر وئام

يوم: 2020/10/

الوضعيات الاستثنائية للموظف العمومي أثناء الخدمة

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. علواش فريد
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذة محاضرة ب-ب	د. براهيم حنان
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذة محاضرة ب-ب	د. فار جميلة

السنة الجامعية: 2019 - 2020

# إهداء

إلى نور الشمس ... ونبع الحنان ... (أمي الغالية) أطل الله في عمرها وأمدّها بالصحة  
والعافية.

إلى من مهد لي طريق النجاح ... إلى من غرس ثمرة العلم والأخلاق ... (أبي العزيز)  
أدامه الله وأمدّه بالصحة والعافية.

إلى القلوب الطيبة أخواتي و إخوتي.

و إلى كل طالب للعلم.

ونام

# شكر و عرفان

مصداقا لقول الله تعالى: { لئن شكرتم لأزيدنكم }

سورة إبراهيم: الآية 07.

أتقدم بداية بالشكر لله سبحانه وتعالى على عظيم فضله، والحمد لله حمدا لا منتهى له على أن وفقني لإنجاز هذا العمل.

اعترافا بالفضل والجميل أتقدم بوافر الشكر والتقدير العميق إلى الأستاذة المشرفة "د. براهيمى حنان" على كل ما قدمته من نصائح وتوجيهات قيمة، وتعهدت بالتصحيح والتصويب فجزاها الله كل خير.

والشكر موصول أيضا "لأعضاء لجنة المناقشة"، التي قبلت مراجعة هذا العمل، وتصويب أخطائه، بما تراه ملائما لهذه المذكرة.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة قسم الحقوق الذين كان لهم الفضل في وصولي إلى هذه المرحلة .

والى كل من ساعدني ولو بكلمة طيبة أو دعاء صالح.

فجزاهم الله خير الجزاء

# قائمة المختصرات

## 1. باللغة العربية:

- ج. ر. ج. ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية  
ق. أ. ع. و. ع : القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية  
ق. أ. ن. ع. م. إ. ع : القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية  
م. ع. و. ع. إ. إ : المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

## 2. باللغة الفرنسية

**Art** : Article

**J O R F** : Journal Officiel De La République Française

## مقدمة

تحتاج الإدارات والمؤسسات العمومية في الدولة المعاصرة لمباشرة مهامها وتحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها إلى مؤهلات العنصر البشري بالدرجة الأولى الذين يعملون لديها ويتصرفون باسمها، فلا يمكن تصور إدارة عامة من غير قوى بشرية، هذه الأخيرة التي تفوق في الأهمية الإمكانيات المادية التي تُسهم في إنشاء المرافق العمومية، وهؤلاء ما يعرفون بالموظفين العموميين.

وبذلك، فإن الموظفين العموميين هم الأداة المنفذة والعصب المحرك في عمل الإدارة العامة، و في سبيل ذلك تسعى الإدارة العامة لممارسة العديد من الوظائف التي تتجلى أساسا في تقديم خدمات عمومية بصفة دائمة ومستمرة، بحكم أن علاقة الموظف العمومي بالإدارة العامة في الجزائر هي علاقة قانونية وتنظيمية، تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الإدارة، والغاية من ذلك هو تحقيق الاستقرار الوظيفي الذي يعتبر هدفا من أهداف العلاقة التنظيمية القانونية الذي من شأنه ضمان سير المرافق العمومية بانتظام.

وتطبيقا لما تقدم ظهرت الحاجة الماسة إلى إصدار قوانين تتعلق بالوظيفة العمومية في الجزائر تنظم وتضبط الحياة المهنية للموظف العمومي ابتداء من صدور أول قانون سنة 1966<sup>1</sup>، واستمر على هذا النحو في المرسوم رقم 259/85<sup>2</sup>، وصولا إلى الأمر الساري المفعول رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>3</sup>، هذه القوانين التي تم

1\_ الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج. عدد 46، (8 يونيو 1966).

2\_ المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج. عدد 13، (24 مارس 1985).

3\_ الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج. عدد 46، (16 يونيو 2006).

سَنها كان هدفها إصلاح منظومة قطاع الوظيفة العمومية في كل مرحلة نتيجة للظروف والمؤثرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدولة وهذا يتجلى من خلال ندرة الكفاءات والإطارات التي بوسعها النهوض بفعالية تسيير المرافق العمومية ، مما ظهرت في الحياة العملية المهنية ظاهرة تسرب الموظفين من قطاع الوظيفة العمومية وهجره إلى قطاع آخر عن طريق الانتداب، وأيضا التحولات الاقتصادية التي غيرت مسار الدولة نحو اقتصاد السوق الذي يحمل في طياته تحقيق الأهداف التي تسعى إليه الدولة، عن طريق إدارة ذات فعالية قادرة على تجسيد حقوق موظفيها، وأيضا نتيجة لظروف وعوامل تاريخية أبرزها تأثير المشرع الجزائري بالأحكام القانونية الفرنسية السارية في الحقبة الاستعمارية كالأمر رقم 244/59 المتضمن القانون العام للموظفين<sup>1</sup>، ذلك أن الجزائر وجدت نفسها في تلك الفترة الحرجة مضطرة لتبني التركة القائمة على العلاقة القانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية الموروثة عن النظام الفرنسي، ولقد كان لهذه التركة أثر واضح في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر الصادر سنة 1966، ولعل أهم الأنظمة التي كان يعتمد عليها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر ومازال لحد الآن قائما هو النظام المغلق<sup>2</sup> المبني على فكرة الحياة المهنية للموظفين والتي تستند على تعزيز ارتباطهم بمقتضيات المرفق العام من أجل تحقيق مصلحة عامة وتقديم خدمة عمومية للمجتمع.

وحتى تكون هذه الخدمة فعالة، وتهدف إلى إضفاء طابع الديمومة الوظيفية، يتطلب ذلك من الموظف العمومي التفرغ الدائم لخدمة الإدارة العامة، إلا أنه قد يطرأ على المسار المهني

1\_ Ordonnance N° 59/244, du 4 février 1959, **Relative Au Statut Général Des Fonctionnaires**, J.O.R.F, N° 33, Du 8 Février 1959.

2\_ **النظام المغلق**: يعتبر الالتحاق بالوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق، التحاقا بمهنة أو بحياة مهنية، وتماثل المهنة في ظل هذا النظام لفائدة المصلحة العامة، باسم ولحساب المواطنين، فهي تشترط في شاغلها تأهيلا تقنيا وقدرات معنوية تمنح الوظيفة العمومية نوعيتها بالمقارنة بغيرها من المهن الأخرى، فالوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، تهدف إلى إضفاء طابع الديمومة التي تقتضي بدورها تفرغ الموظف لخدمة الدولة، للمزيد من المعلومات انظر: سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص ص 65-63.

للموظف العمومي مختلف الظروف التي قد يترتب عنها وجوده في وضعيات استثنائية، تقتضي منه تغيير إدارته الأصلية لتمكينه من ممارسة وظائف معينة في إدارة أخرى، أو أن يتواجد في حالة إيقاف مؤقت عن العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة.

لذلك حرصت مختلف التشريعات من بينها التشريع الفرنسي، وكذا التشريع الجزائري على تنظيم هذه الوضعيات التي يمر بها الموظف العمومي خلال مساره المهني كما بينا أعلاه، وقد استقر المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 الساري المفعول، على تخصيص باب كامل لهذه الوضعيات وهي خمس وضعيات تحت مسمى الوضعيات القانونية الأساسية (وضعية القيام بالخدمة، وضعية الانتداب، وضعية خارج الإطار، وضعية الإحالة على الاستيداع، وضعية الخدمة الوطنية).

ونظرا لخصوصية موضوع الدراسة، فقد تم حصره في إحدى وضعيتين استثنائيتين هما الانتداب والإحالة على الاستيداع، لأنها الأكثر تأثيرا على مصلحة الموظف وعلى مساره الوظيفي، وكذا على مصلحة الإدارة العامة وسيرها بانتظام، إذ هي حالات غير عادية مؤقتة بطبيعتها، تستدعي التوفيق بين مقتضيات سير الإدارة العامة بانتظام ومصلحة الموظف الخاصة.

### أولاً: أهمية الدراسة

تبرز دراسة موضوع "الوضعيات الاستثنائية للموظف العمومي أثناء الخدمة" أهمية الارتباط بين المسار المهني للموظف العمومي و السير المنتظم للإدارة لتقديم الخدمات العامة، من خلال احتمالات التغيير التي قد تطرأ على المسار المهني للموظف العمومي، وتمس باستقراره من جهة، وفي ذات الوقت تعتبر تلك التغييرات إضفاء لنوع من الحركية في تمكين العنصر البشري من اكتساب تجربة جديدة خارج إدارته الأصلية.

ومن جهة أخرى تعتبر هذه الوضعيات الاستثنائية وسيلة لتلبية متطلبات الإدارة العامة من أجل تقديم خدمة عمومية بشكل أفضل وتحسين مردود المرفق العام.

## ثانيا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

ترجع أسباب اختيار هذا الموضوع إلى القيمة القانونية والعملية له فيما يلي:

1. اهتمام المشرع الجزائري بنظام الوضعيات الاستثنائية للموظف العمومي من صدور أول قانون سنة 1966 إلى غاية صدور الأمر رقم 03/06 تركيزا على هذا الأخير، نظرا للتغيرات التي شهدتها الدولة على المستوى السياسي والاجتماعي والاقتصادي.
2. أهمية هذه الوضعيات الاستثنائية في التشريع الجزائري من الناحية العملية تتعلق بضمان سير الإدارة العامة بانتظام باعتبارها مرفقا عاما من جهة، و مصلحة الموظف الخاصة من جهة أخرى بما يتعلق بتلك التغيرات التي تطرأ على حياته.

## ثالثا: إشكالية الدراسة

تتضح إشكالية دراسة موضوع الوضعيات الاستثنائية للموظف العمومي أثناء الخدمة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل وازن المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العمومية بين مقتضيات سير الإدارة العامة وبين تلك الظروف الخاصة التي قد تجعل الموظف العمومي في حالي الانتداب أو الإحالة على الاستيداع؟

## رابعا: محددات الدراسة

إن موضوع الدراسة في الإشكالية المبينة أعلاه، محدد من الناحية الموضوعية على دراسة النظام القانوني للوضعيات الاستثنائية ولاسيما وضعيتي الانتداب والاستيداع لارتباطها بمصلحة الموظف وعلى مساره الوظيفي، وكذا على مصلحة الإدارة العامة وسيرها بانتظام.

## خامسا: تحديد مصطلحات الدراسة

1. **الوضعيات الاستثنائية: Les Positions Exceptionnelles** هي الحالات غير العادية التي تحدث بسبب ظروف أو أسباب تقتضيها الضرورة الملحة للمرفق العام أو المصلحة الخاصة للموظف من بينها وضعية الانتداب و وضعية الإحالة على الاستيداع.



2. **الموظف العمومي: Fonctionnaire** نصت أحكام المادة 4 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مايلي: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".
3. **أثناء الخدمة: Pendant Son Service** وهي الحالة التي يكون فيها الموظف العمومي ممارسا لمهامه بصفة عادية.

#### سادسا: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى مايلي:

1. تحديد الآثار القانونية المترتبة عن وضعيتي الانتداب والإحالة على الاستيداع وتأثيرهما على المسار المهني للموظف العمومي من جهة، وسير الإدارة العامة بانتظام من جهة أخرى.
2. حصر ما تمكن المشرع الجزائري من تنظيمه بالنسبة لهذه الوضعيات الاستثنائية في آخر تشريع من خلال أحكام الأمر رقم 03/06، مقارنة بالقوانين السابقة للوظيفة العمومية بما يضمن حسن سير المرفق العام، وتوفير الحماية القانونية لحقوق الموظف خلال هذه الوضعيات.

#### سابعا: المنهج العلمي المعتمد في الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه استخدمت منهجي التحليل، والمقارنة، حيث اعتمدت على المنهج التحليلي لدراسة التنظيم القانوني الجزائري للوظيفة العمومية في الجزء المتعلق بالوضعيات الاستثنائية للموظف العمومي أثناء أدائه للخدمة في حالتي الانتداب والاستيداع، من خلال تحليل الأحكام القانونية المتضمنة في نصوص الأمر رقم 133/66، والمرسوم رقم 59/85، وصولا إلى الأمر رقم 03/06 الساري المفعول، ونظرا لأن الموضوع له اعتبارات فقهية خاصة في تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة فقد اعتمدت أيضا على ذات المنهج في تحليل موقف الفقه القانوني.

أما المنهج المقارن فهو لمقارنة القوانين المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر في الشق المتعلق بالوضعيات الاستثنائية للموظف العمومي بنظيرتها في النظام القانوني الفرنسي.

## ثامنا: صعوبات الدراسة

إن موضوع الدراسة لم يتسن للفقهاء الجزائري الباحث فيه بطريقة مفصلة، حيث لا يكاد يعالج الموضوع في بضع صفحات، مع ضيق نطاق تحليل المواد القانونية المنظمة له في أحكام الوظيفة العمومية خاصة الأمر رقم 03/06 السابق الذكر، و اقتصر ذلك فقط على بعض المواد التي تنظم وضعية الانتداب و وضعية الإحالة على الاستيداع محل دراستنا، من خلال تعريفها، و بيان حالاتها والمدة القانونية للاستفادة منها، وضمانة إعادة إدماج الموظف، و يتراوح ذلك بين 6 و 7 مواد على التوالي، مع الإشارة إلى أن الأمر رقم 03/06 أحال أمر تفصيل هذين الوضعيتين إلى النص التنظيمي الذي لم يصدر بعد، وعليه وطبقا لأحكام المادة 221 من ذات القانون تبقى أحكام المرسوم رقم 59/85 والنصوص المتخذة لتطبيقه سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر.

## تاسعا: تقسيم الدراسة

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، حيث خصص الفصل الأول لبيان التنظيم القانوني لوضعية الانتداب من خلال تقسيمه إلى مبحثين: تعلق الأول بمفهوم وضعية الانتداب، بينما خصص الثاني لبيان الآثار القانونية المترتبة عنها.

أما الفصل الثاني فقد تضمن دراسة التنظيم القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين: ارتبط الأول بمفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع، فيما شمل الثاني بيان الآثار القانونية المترتبة عنها.

## الفصل الأول

### التنظيم القانوني لوضعية الانتداب

تعتبر وضعية الانتداب من الوضعيات غير العادية التي تضع الموظف في سلك غير سلكه الأصلي، وتعتبر من ناحية أخرى من الوضعيات المهمة من الجانب العملي ومن الجانب القانوني، فمن الناحية العملية تهدف هذه الوضعية إلى تلبية حاجات المرفق العمومي، وهذا ما يتسنى للموظف العمومي من خلالها الانتقال من سلكه الأصلي إلى الإدارة المستقبلية، أما من الناحية القانونية تُكفي هذه الوضعية على أنها وضعية أساسية يوضع فيها الموظف سواء كانت بطلب منه أو كانت بقوة القانون هذا حسب ما تمليه ضرورة العمل العاجلة، ونظرا لأهميتها في القانون الإداري بصفة عامة، وفي مجال الوظيفة العمومية بصفة خاصة، خصها المشرع الجزائري في الفصل الثاني من الباب السادس من الأمر 03/06 بمجموعة من النصوص القانونية.

إنّ الانتداب وفقا لهذا الأساس تحكمه عدة شروط، لا بد من توافرها سواء في الشخص المنتدب أو في الجهة المنتدب إليها، ويجب أن تكون هذه الشروط متوفرة لكي يتمتع بها كل من يحمل صفة الموظف العمومي، وللاستفادة من هذه الوضعية يتطلب مجموعة من الإجراءات والتي لا يستطيع الموظف من دونها تغيير سلكه الأصلي و وضعه في سلك آخر بصفة مؤقتة.

الأصل أن كل قرار يصدر من الجهة الإدارية يرتب آثارا قانونية، ولا شك أن الانتداب سيؤثر على كل من الموظف العمومي و سير المرفق العام.

إنّ دراسة التنظيم القانوني لوضعية الانتداب، يقتضي الإحاطة بمفهوم وضعية الانتداب في (المبحث الأول) ، ثم بيان الآثار القانونية المترتبة عن هذه الوضعية في (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: مفهوم وضعية الانتداب

تعد وضعية الانتداب وضعية استثنائية يترتب عنها مباشرة أعباء وظيفية أخرى بصفة مؤقتة في سلك أو إدارة غير إدارته الأصلية<sup>1</sup>، هذه الوضعية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العمومية بانتظام واطراد، ونظرا لأهميتها بالنسبة للإدارتين الأصلية والمستقبلية<sup>2</sup>، باعتبارها وضعية مختلطة تحكمها متغيرات معينة قد تتعلق بالمصلحة العامة لمتطلبات المرفق العام، وقد تتعلق بالمصلحة الخاصة للموظف<sup>3</sup>، حاولنا قدر الإمكان الإلمام بكل ما يخص هذه الوضعية، من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب تحدد نظامها القانوني اتبعا لذلك، تعريف وضعية الانتداب (المطلب الأول)، شروط وضعية الانتداب (المطلب الثاني)، أنواع وضعية الانتداب (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: تعريف وضعية الانتداب

لقد تعددت واختلفت التعاريف التي تبين وتحدد مصطلح الانتداب، سواء ما احتوته آراء الفقهاء، أو ما تم النص عليه في النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، نظرا لأهميتها في الحياة الوظيفية للموظف العمومي بالدرجة الأولى وبالنسبة للمرفق العمومي بالدرجة الثانية<sup>4</sup>، ولتفصيل ذلك احتوى هذا المطلب التعريف الفقهي لوضعية الانتداب (الفرع الأول)، التعريف القانوني لوضعية الانتداب (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: التعريف الفقهي لوضعية الانتداب

لقد عرف الفقه القانوني وضعية الانتداب بعدة تعريفات مختلفة ومتباينة، ندرج في المقارنة التعريفات السائدة في الفقه العربي (أولا) و الفقه الغربي (ثانيا).

1 \_ سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 212.

2 \_ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هرمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004، ص 44.

3 \_ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 71.

4 \_ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1988، ص 212.

أولاً: تعريف وضعية الانتداب في الفقه العربي

أدرج الفقه العربي جملة من التعريفات لوضعية الانتداب، اختلفت وتتنوعت بحسب الزاوية التي ينظر منها كل فقيه على حدى حيث:

عرفها الدكتور " محمد سليمان الطماوي" بأنها: " ندب العامل للقيام مؤقتاً بالعمل في وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك"<sup>1</sup>.

إنّ هذا التعريف قد استعمل مصطلح "العامل" بدل "الموظف"، في نظره أن العامل يطلق عليه مصطلح الموظف، وأيضاً لا يكسب حقاً في البقاء في تلك الوظيفة، فالندب من خلال هذا التعريف هو طريق مؤقت لشغل وظيفة معينة حسب متطلبات الوظيفة الأصلية.

بينما عرفها الدكتور " محمد رفعت عبد الوهاب" بأن الندب: " قرار من السلطة المختصة يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية بصورة مؤقتة في داخل وحدته الإدارية أو في وحدة أخرى، وتكون الوظيفة الأخرى إما من نفس درجة وظيفته الأصلية أو أعلى منها درجة مع بقاء الموظف مرتباً عضواً بجهة عمله الأصلي المنتدب، حيث يتقاضى من هذه الجهة الأصلية مرتبه، وعلاواته وترقيته، إذا توفرت مدة الأقدمية"<sup>2</sup>.

لقد استخدم هذا التعريف مصطلح الموظف عكس التعريف الأول، وجعل من الانتداب وقتي مرتبط بقرار يصدر من السلطة المختصة لممارسة مهام وظيفة أخرى سواء كان داخل أو خارج إدارته، أو في وظيفة أخرى في دائرته الأصلية، تميز أنه ربط وضعية الانتداب بشرط الأقدمية أي المدة التي شغلها الموظف في منصبه الأصلي للاستفادة من الانتداب، كما أنه بين خضوع الموظف للجهة الأصلية من حيث التمتع بحقوقه (الراتب، العلاوة، الترقية) .

كما عرفها أيضاً الدكتور " محمد علي الخلايلة" الانتداب: " هو وضع وظيفي يسمح بوضع الموظف العام خارج الدائرة التي ينتمي إليها، أو إشغال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية في الدائرة نفسها مع بقاءه مستفيداً من الحقوق المقررة لوظيفته الأصلية"<sup>3</sup>.

1\_ محمد سليمان الطماوي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973، ص 214.

2\_ محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص 398،

3\_ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2015، ص 67.

اتجه هذا التعريف دون غيره من التعريفات إلى إقرار الانتداب على أنه وضعية وظيفية ، واستند على وضع الموظف العام إما في إدارته الأصلية مع شغله وظيفة أخرى تختلف عن وظيفته الأصلية دون تحديد إذا كانت هذه الوظيفة تقل عن وظيفته الأصلية أو تعلوها مرتبة، وإما بوضعه خارج الإدارة التي ينتمي إليها.

أما الأستاذ " صالح دجال " فعرفها: " إعفاء الموظف العمومي لمدة مؤقتة من ممارسة وظيفته الأصلية، وإسناد مهام أخرى إليه مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه والترقية والتقاعد في إدارته الأصلية"<sup>1</sup>.

يعتبر هذا التعريف أدق من التعريفات السابقة لأنه وضح الحقوق التي يتمتع بها الموظف كالحق في الراتب والترقية والتقاعد في إدارته الأصلية، كما أنه اختلف على التعريفات الأخرى من ناحيتين من ناحية توظيف مصطلح " الإعفاء " المراد به الاستبعاد مؤقتا عن ممارسته مهامه الوظيفية و قيامه بأداء مهام أخرى، ومن ناحية أخرى لم يبين إذا كانت تلك المهام المسندة إليه في نفس إدارته أو إدارة أخرى.

كما عرفها الدكتور "محمد أنس قاسم" الإلحاق هو: " الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد"<sup>2</sup>.

اختلف هذا التعريف عن باقي التعريفات السابقة من خلال توظيف مصطلح الإلحاق ويقصد به الانضمام أو الانتماء إلى سلك آخر، اختلفت التسميات و المعنى واحد، واقتضى التعريف على أن الإلحاق هو بمثابة وضعية الموظف لتأدية مهامه في سلك غير سلكه الأصلي، اقتصر أيضا على استفادة الموظف على حقوقه في الترقية والتقاعد وأغفل الحق في الراتب.

---

1\_ انظر فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سقالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03/06

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019، ص 98.

2\_ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989، ص 166.

ثانياً: تعريف وضعية الانتداب في الفقه الغربي

عرفها الفقيه "Fabrice Melleray" على النحو التالي: "يُعرف الانتداب من قبل القوانين على أنه وضعية يوضع فيها موظف الدولة خارج سلكه الأصلي، لكن يواصل استفادته في هذا السلك من حقوقه في الترقية وفي التقاعد"<sup>1</sup>.

لقد استند هذا التعريف على القوانين المنظمة للوظيفة العمومية في فرنسا، كما أقر الطبيعة القانونية للانتداب واعتبرها وضعية، ويوجد داخل هذا التعريف المركز القانوني للموظف ويميزه عن باقي الأعوان الخاضعين لقانون العمل بتوظيف مصطلح "موظف الدولة".

ويستخلص من تحليل أولي للفقه العربي والفقه الغربي من باب المقارنة بينهما في وضع تعريف للانتداب، أنّ كلا النظامين العربي والغربي اتفقا ظاهريا في وضع تعريف للانتداب ومعظمها شملت العناصر التالية: تجسدت على أنها حالة وقتية وليس دائمة، تصدر بموجب قرار من السلطة المختصة، يوضع فيها الموظف لأداء مهامه سواء في إدارته الأصلية أو إدارة أخرى، يستفيد بمناسبةها على حقوقه في الترقية والتقاعد، أما بالنسبة لأوجه الاختلاف، لا وجود لاختلاف كثير بينهما في تحديد مصطلح الانتداب، يكمن الاختلاف الوحيد في اتجاه الفقه الغربي من بينها فرنسا إلى تكريس المركز القانوني للموظف على أساس يمارس مهامه في إطار المؤسسات والإدارات التابعة للدولة، بينما الفقه العربي ومن بينه الفقه المصري جعل من مصطلح العامل مصطلح فضفاض يشمل الموظف، باعتبار أنه لا فرق بين العامل والموظف.

يتضح لنا باستقراء التعاريف الفقهية المقدمة أعلاه أنّ الانتداب وضعية مؤقتة يمكن أن يوضع فيها الموظف العام سواء خارج إدارته الأصلية ويمارس مهامه من نفس رتبة وظيفته الأصلية، وقد يوضع في رتبة أعلى لدى وحدة إدارية أخرى، وهذا الوضع يكون بموجب قرار صادر من السلطة المختصة، مع تمتع الموظف بحقوقه كالراتب والترقية والتقاعد من إدارته الأصلية.

---

1\_ Fabrice Melleray, **Droit De La Fonction Publique**, Economica, Deuxième Édition , Paris, 2010 , Page 273.

الفرع الثاني: التعريف القانوني لوضعية الانتداب

نظرا لأهمية وضعية الانتداب في المسار المهني للموظف، ونظرا لأهميتها بالنسبة للجهة الإدارية<sup>1</sup>، فإن المشرع الجزائري نظم هذه الوضعية منذ أول قانون أساسي للوظيفة العمومية سنة 1966، واستمر على هذا النحو في رقم 59/85، وصولا إلى الأمر الساري المفعول رقم 03/06، لذلك سنستقرأ تعريفاته لوضعية الانتداب من خلال هذه القوانين النازمة لها.

أولا: تعريف الانتداب في ظل الأمر رقم 133/66

عرف المشرع الجزائري الانتداب في المادة 41 من الأمر رقم 133/66، وكان يطلق عليه مصطلح "الإلحاق" إذ جاءت فحوى المادة كالتالي: "الإلحاق هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي، ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية وفي التقاعد".

باستقراء نص المادة أعلاه نجد أن هذه الوضعية كانت بعنوان "الإلحاق"، هذا التعريف لا يختلف كثيرا عن ما قام به الفقه القانوني من تحليل النصوص القانونية وإعطاء تعريف لهذه الوضعية، من خلال نص المادة نستنتج أن الموظف يوضع في حالة الإلحاق إذا كان خارج سلكه الأصلي، ويتقاضى في هذه الوضعية من حقه في الترقية والتقاعد.

في ظل المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية التي تمتد ما بين سنوات 1962/1966، سميت بالمرحلة الانتقالية لكونها الفترة التي تلت مباشرة استعادة الجزائر لسيادتها، ولا غرابة أن

تجد الإدارة الجزائرية في هذه الفترة نفسها مكبلة تعاني من مجمل الآثار السلبية من هياكل مادية قائمة وغير مكيفة، إلى جانب ذلك غياب إطار تشريعي وتنظيمي يتماشى مع السياق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للدولة الجزائرية، ندرة الإطارات والكفاءات المحلية التي بإمكانها تسيير المرافق العمومية<sup>2</sup>.

1\_ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 44.

2\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 109.



خلال هذه المرحلة لم يكن للسلطات العمومية الجزائرية سوى مواصلة العمل بالقوانين الموروثة عن المستعمر ، ولأجل ذلك تم إصدار الأمر رقم 17/62 المؤرخ في 1962/12/31 والمتضمن العمل بالقوانين الفرنسية باستثناء الأحكام التي تتنافى والسيادة الوطنية، وبالتالي قد ظل أساس بناء الوظيفة العمومية في الجزائر هو الأمر المؤرخ في 4 فيفري 1959 المتضمن القانون الأساسي العام للموظفين الفرنسية.

وعلى ضوء هذه المعطيات العملية حاولت السلطات العمومية الجزائرية غداة الاستقلال إصدار نصوص عديدة من بينها تلك المتعلقة بإعادة الاعتبار إلى المواطن الجزائري، الذي حرم من توليه الوظائف العمومية أو تلك النصوص المتعلقة بإعادة إدماج بعض الإطارات المغاربة والتونسيين والفرنسيين ضمن الإطارات الجزائرية وذلك تحت وطأة الحاجة<sup>1</sup>.

وقد مهدت هذه المرحلة الانتقالية بنصوصها الأساسية، إلى دخول المرحلة الثانية وهي مرحلة الإصلاح والتكيف والتنسيق ما بين 1966 و1978، كتصحيح لعيوب المرحلة السابقة الانتقالية<sup>2</sup>.

انطلقت هذه المرحلة أساسا في عام 1966 واتصفت بالإصلاح والتكيف توخيا لتحقيق الانسجام والتنسيق، وهي من أصعب المراحل في حياة الوظيفة العمومية الجزائرية، حيث عملت الجزائر خلالها على توخي تحقيق الانسجام لهياكلها ونصوصها، تميزت هذه المرحلة بمراجعة أهم المبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الجزائرية ومن أهمها المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العمومية، كما تميزت بمباشرة الدولة الجزائرية إصدار أول نص قانوني يتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية للجزائر المستقلة من خلال الأمر رقم 133/66، قد أتى في فترة صعبة جدا كانت تتميز بعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي<sup>3</sup>، فقد كان بمثابة مرحلة تأسيس لقطاع الوظيفة العمومية وسير المرافق العمومية، الغاية من إصدار هذا القانون كان يهدف إلى إصلاح الإدارة الجزائرية من خلال إحداث قطيعة مع النظام الفرنسي

1\_ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص ص 39-40.

2\_ نفس المرجع، ص 41.

3\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص ص 119، 120.

وتجسيد السيادة والاستقلال السياسي<sup>1</sup>، وقصد تكييف نظام الوظيفة العمومية مع متطلبات المواطنين، والاعتراف للأعوان العموميين الذين وظفوا في الفترة الانتقالية بكافة الضمانات القانونية المهنية التي حرّموا منها طيلة الفترة الاستعمارية كضمان منصب العمل والترقية وغيرها<sup>2</sup>.

في الوقت الذي كانت فيه الإدارة الجزائرية تسعى إلى التصدي من ظاهرة عدم استقرار الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية وبالتالي في حاجة إلى إطارات كفئة مؤهلة بوسعها النهوض بفعالية تسيير الإدارات العمومية، ظهرت في الحياة العملية المهنية ظاهرة تسرب الموظفين من قطاع الوظيفة العمومية وهجره إلى قطاع آخر عن طرق الانتداب والذي اعتبره الأمر رقم 133/66 حالة من حالات القيام بالخدمة<sup>3</sup>.

بصدور الأمر رقم 133/66 نتج عنه آثار خاصة في ظل وضعية الإلحاق، لم يسمح بانتداب عمال وإطارات القطاع الاقتصادي إلى قطاع الوظيفة العمومية، فالإدارة كانت منغلقة على نفسها، كما أنّ الجانب التسييري والمادي لم يكن يحفز إطارات القطاع الاقتصادي لطلب الالتحاق بقطاع الوظيفة العمومية، لاختلاف طبيعة المؤسسة، وطرق التسيير والفوارق في الرواتب والتعويضات، علاوة على صعوبة التأقلم مع وتيرة العمل الإداري، مما نتج عن هذا الأثر أثر آخر يتجسد في نفور الموظفين من القطاع الوظيفي بسبب استقطاب القطاع الاقتصادي لليد العاملة بطبيعة التحفيز المقدمة والتي لا يعتمد عليها قطاع الوظيفة العمومية<sup>4</sup>.

### ثانياً: تعريف الانتداب في ظل المرسوم رقم 59/85

لم ينص هذا المرسوم على تعريف الانتداب، بل أضاف بعض الأحكام المرتبطة بالموظف المنتدب بأنه ينتدب تلقائياً في حالة ضرورة ملحة تقتضيها المصلحة العامة، يتقاضى راتباً على أساس رتبته الأصلية على الأقل حسب نص المادة 97 من المرسوم رقم 59/85 السالف ذكره.

1\_ ياسين ربوح، "أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها"، مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أحمد دراية- أدرار، الجزائر، العدد 42، (2018/01/25)، ص 403.

2\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 120.

3\_ نفس المرجع، ص 131.

4\_ رشيد حباني، الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة)، دار النجاح، الجزائر، 2015، ص 50.

مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تهدد الإدارة في التمسك بالموظفين في ظل الامتيازات المادية التي أصبح يوفرها القطاع الاقتصادي، ظهرت محدودية وضيق الأمر رقم 133/66، وهنا بدأ التخطيط في إصدار قانون يتماشى والتغيرات، فتجلى ذلك في مرحلة أطلق عليها مرحلة توحيد عالم الشغل امتدت من 1978 إلى 1990، كان الهدف من تدشين هذه المرحلة الجديدة هو توحيد عالم الشغل وتنظيمه، بدأت هذه المرحلة بصدر القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل والذي صدر كإطار موحد يطبق على جميع العمال مهما كان القطاع الذي ينتمون إليه، والذي اعتبر قطاع الوظيفة العمومية من فروع قطاع الشغل، كما عمل المشرع الجزائري على تخصيص قطاع الوظيفة العمومية بتسمية جديدة المؤسسات والإدارات العمومية، بعد سبع سنوات من التردد والمماطلة صدر المرسوم رقم 59/85 المتضمن ق.أ.ن.ع.م.إ.ع، اعتمد هذا المرسوم على الازدواجية المرجعية في نصوصه تارة إلى القانون رقم 12/78 وتارة أخرى إلى النصوص القانونية الصادرة قبل هذا القانون<sup>1</sup>، وأمام اختلاط الأحكام المطبقة على الإدارات العمومية والقطاعات الأخرى تم إصدار المرسوم الرئاسي رقم 59/85 الذي يعتبر كمرحلة ثانية في فترة توحيد عالم الشغل.

إنّ الدراسة الأولية لأحكام المرسوم رقم 59/85، تبين أنه طراً نوع من التغيير على اللغة الوظيفية المستحدثة في قطاع الوظيفة العمومية فعلى سبيل المثال: يلاحظ لجوء المشرع إلى استعمال مصطلحات بديلة للمصطلحات المكرسة سابقا في قانون 133/66 كاستعمال عبارة المؤسسات والإدارات العمومية كبديل لمصطلح "الوظيفة العمومية"، استعمال عبارة القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بدل من العنوان القديم "القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، كما أصبح يستعمل مصطلح العامل بدل الموظف.

لقد صدر المرسوم رقم 59/85 كمحاولة من المشرع للعمل على تقادي سلبيات القانون رقم 12/78، وتجسيد بوادر إلزامية الفصل بين القطاع الاقتصادي والقطاع الإداري، بالإضافة إلى تراجع النهج الاشتراكي، والعمل على إعادة الخصوصية لقطاع الوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

1\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 58.

2\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص ص 143 - 144.

### ثالثا: تعريف الانتداب في ظل الأمر رقم 03/06

ورد تعريف الانتداب في المادة 133 من هذا الأمر الساري المفعول والتي تنص على مايلي:

"هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".

نتيجة لما شهدته الجزائر وخاصة في مجال قطاع الوظيفة العمومية أصبح لزاما عليها التأقلم ومواكبة مقتضيات مرحلة جديدة تنسم فيها الإدارة بفاعلية قادرة على كفالة حقوق موظفيها وأداة فعالة لتقديم الخدمة العمومية تسمى هذه المرحلة بمرحلة إصلاح الوظيفة العمومية الممتدة من 1990 إلى غاية 2006 بصور الأمر رقم 03/06.

في سنة 1990 صدر القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية ، بالرغم من أن هذا القانون جاء بنموذج تنظيمي يقترب إلى خصوصيات السياق الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات، غير أنه بقي محتفظا على النهج الاشتراكي، ويظهر ذلك من خلال تمسكه بضرورة تسيير جميع القطاعات الاقتصادية والإدارية بالرغم من خصوصية كل منهما<sup>1</sup>.

بعد مخاض عسير وبعد 16 سنة، صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر رقم 03/06، جاء هذا الأخير بعد سنوات عديدة من الأخذ والرد وبعد مناقشات، الهدف منه تنظيم وإصلاح الوظيفة العمومية خاصة مع التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي فرضت على الدول زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية، والتحول التدريجي من النظام الاشتراكي والأخذ بالنظام الليبرالي<sup>2</sup>.

لقد تميز هذا القانون بجملة من الخصائص يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1. جاء تطبيق الأمر رقم 03/06 على الموظفين الذين يمارسون نشاطاتهم في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>.

1\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 59.

2\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 178.

3\_ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 54.

2. الأخذ بالنظام المغلق كقاعدة عامة الذي يعتبر الالتحاق بالوظيفة العمومية التحاقا بحياة مهنية، يهدف هذا النظام إلى إضفاء طابع الديمومة التي تقتضي تفرغ الموظف لخدمة الدولة، والمحافظة على توازن واستقرار الخدمة العمومية، مع أخذه بالنظام المفتوح كاستثناء اعتبر الوظيفة العمومية مصلحة مشتركة بين الإدارة والموظف في إطار التعاقد<sup>1</sup>.
3. تجسيد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية<sup>2</sup>.

أما ماتضمنه التعريف الوارد فهو الإشارة إلى ثلاث عناصر مهمة لوضعية الانتداب نوجزها كالتالي:

- أ. المركز القانوني للموظف الذي يكون خارج إدارته الأصلية، ويبقى مستفيدا في هذه الوضعية بحقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.
- ب. وجود الموظف المنتدب في وضعية مختلطة (Position Mixte)، إذ أن الموظف المنتدب يباشر مهامه في الإدارة المنتدب إليها، ويتقاضى راتبه منها<sup>3</sup>.
- ج. يسمح الانتداب بإكساب الموارد البشرية تجربة جديدة خارج السلك الأصلي، وتسمح للإدارة باستعمال هذه الوضعية في مجال سياسة التنقل والحركية<sup>4</sup>.
- إنّ العنصرين \_الأول والثاني\_ غير دقيقين فلا يمنعان من دخول وضعية القيام بالخدمة في وضعية الانتداب، فالموظف الموضوع تحت التصرف لدى إدارة أخرى يبقى مستفيدا من حقوقه في الأقدمية والتقاعد والترقية في الدرجات<sup>5</sup>.

---

1\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 63.

2\_ رشيد حبان، مرجع سابق، ص 54.

3\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 169.

4\_ حامدي نور الدين، " تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية"، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد الخامس، (جانفي 2014)، ص 176.

5\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 517.

إنّ التعريف المنصوص عليه في الأمر 03/06 غير دقيق لم يحدد إذا كانت الوظيفة المنتدب إليها من نفس درجة وظيفته الأصلية أو في وظيفة أعلى، ورد ضيقاً لم يحدد الوضعية بدقة، مما يسمح دخول بعض الوضعيات الأخرى<sup>1</sup>.

يكنم التداخل بين وضعية الانتداب و وضعيات أخرى من بينها وضعية القيام بالخدمة التي تسمح أيضاً بإكساب الموظف تجربة خارج سلوكه الأصلي، ويوضع تحت تصرف إدارة أخرى، كما تعتبر وضعية الانتداب وضعية خدمة فعلية كوضعية القيام بالخدمة لأن الموظف يبقى مستفيداً من حقوقه المتعلقة بمركزه المالي ومساره المهني.

أما بالنسبة للقانون الفرنسي رقم 16/84<sup>2</sup>، أخذ بمصطلح "Détachement" وهذا ما يؤكد بالترجمة العربية "الانتداب"، فقد تضمنت المادة 45 منه على إعطاء تعريف للانتداب وجاء في مدلول هذا النص مايلي:

"الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج إدارته الأصلية، ويواصل استفادته من حقوقه في الترقية و التقاعد المنصوص عليها في القوانين الخاصة لهيئته الأصلية، ولكنه يخضع لمجموعة من القواعد الخاصة بالهيئة المنتدبة من حيث وظيفته".

الملاحظ بالرجوع لأحكام المادة 136 من الأمر رقم 03/06 تضمنت نفس أحكام القانون الفرنسي 16/84، وهذا ما يؤكد تأثر المشرع الجزائري بالمشرع الفرنسي في سنّ النصوص القانونية من خلال القانون الفرنسي المطبق على الجزائر سنة 1959 آنذاك .

نستشف من نص المادة أعلاه أنّ المشرع الفرنسي ترك المجال مفتوحاً لترقية الموظف المنتدب لم يحدد نوع الترقية إذا كانت في الدرجة أو الرتبة عكس ما جاء به المشرع الجزائري حدد ترقية الموظف في الدرجة دون الرتبة ، كما نص المشرع الفرنسي في مادته على إلزامية خضوع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم وظيفته في الهيئة المنتدب إليها.

---

1\_ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 112.

2\_ Loi N° 84/16, du 11 janvier 1984, **Portant Disposition Statutaires Relatives à La Fonction Publique De L'état**, J.O. R. F , N° 271 , Du 12 Janvier 1984.

## المطلب الثاني: شروط وضعية الانتداب

تخضع وضعية الانتداب باعتبارها وضعية مؤقتة إلى مجموعة من الشروط منها ما هو منصوص عليه قانوناً<sup>1</sup>، ومنها ما يستنبط من خلال التطبيقات العملية المتعلقة بالمناشير الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية، وتتلخص هذه الشروط في شروط تتعلق بالشخص المنتدب (الفرع الأول)، وشروط تتعلق بالسلك الإداري المنتدب إليه (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: شروط تتعلق بالشخص المنتدب

إنَّ وضعية الانتداب باعتبارها وضعية استثنائية، يوضع من خلالها الشخص الذي يراد انتدابه مؤقتاً خارج إدارته الأصلية، يشترط في هذا الشخص المنتدب الشروط التالية:

#### أولاً: توافر صفة الموظف العمومي في الشخص المنتدب

لقد نصت المادة الأولى من الأمر رقم 133/66 على تعريف الموظف والتي جاء فيها مايلي: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية، حسب كفايات تحدد بمرسوم".

كما قدم المرسوم رقم 59/85 تعريفاً ينص صراحة فيه على إطلاق تسمية الموظف على العامل الذي يثبت في عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، والتي جاء في نص المادة 5 منه على مايلي: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف".

باستقراء نص المادة نجد أن المشرع الجزائري استعمل مصطلحين (العمال والموظفين) وهذا ناتج عن تنظيم قطاع العمل الخاص والوظيفة العامة في قانون واحد، فمصطلح العمال نجده في القطاع الخاص والذي يخضع لقانون العمل.

أما بالنسبة لأحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن ق.أ.ع.و.ع، فقد قدم تعريفاً للموظف في نص المادة 4 على أنه: "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

1\_ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، مرجع سابق، ص 98.

فمن خلال هذا التعريف يتضح بأن المشرع الجزائري اعتمد على تعريف موجز للموظف موضحا شروط يلزم توافرها لإضفاء صفة الموظف على العون، غير أنه استثنى بعض الأسلاك، فطبقا للمادة الثانية منه نصت: "لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني، ومستخدمو البرلمان"، فهؤلاء الموظفون لا يتم انتدابهم على مستوى قانون الوظيفة العمومية بل يكون على أساس أحكام القوانين الخاصة بهم".  
إن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 2006 قانون أساسي عام موحد يسري على كافة الموظفين في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، مع وجود استثناءات واردة في مجال تطبيق هذا القانون تشمل الفئات الثلاثة.

استثنى المشرع الجزائري القضاة من الأمر رقم 03/06 على أساس مبدأ الفصل بين السلطات، فلا يمكن تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على القضاة باعتبار أن السلطة القضائية مستقلة عن السلطة التنفيذية، كما استثنى أيضا سلك مستخدمو الدفاع الوطني<sup>1</sup> الذين يمارسون وظيفة عسكرية أو مدنية نظرا لخصوصية المسار المدني والعسكري، كما استثنى سلك مستخدمو البرلمان التابعين للمجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، بناء على مبدأ الفصل بين السلطات، فيما أن السلطة التشريعية سلطة مستقلة، فلا يمكن للقانون الذي يحكم موظفي السلطة التنفيذية أن يحكم مستخدمي السلطة التشريعية<sup>2</sup>.

يتضح باستقراء النصوص القانونية السابقة المتعلقة بتعريف الموظف، بأن المشرع الجزائري قد تبنى أربعة شروط يلزم توافرها لإضفاء صفة الموظف على شاغل الوظيفة والمتمثلة فيما يلي:  
1. إجراء التعيين: ويقصد به انتماء المترشح في إحدى الرتب المصنفة بصفة مترشح والذي حددته المادة 1/83 من الأمر رقم 03/06، يتم التعيين بقرار إداري صادر بإرادة منفردة من السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>3</sup>.

2. أن تكون الوظيفة المراد شغلها عمومية: وهو أن يشغل العون وظيفة لدى إحدى المؤسسات والإدارات العمومية وقد أفصح المشرع عنها صراحة في نص المادة 2 من الأمر رقم 03/06، ويقصد بهذه الأخيرة الإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة

1\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 95.

2\_ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 65.

3\_ بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف العمومي وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 09، (ماي 2013)، ص 68.



لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.

3. أن تكون الوظيفة دائمة: شرط الديمومة نتيجة حتمية لاستمرارية المرفق العام بانتظام<sup>1</sup>، حيث لا يعتبر موظفا العون المتعاقد الذي يشغل نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية هذا ما نصا عليه المادة 1/22 من نفس الأمر.

إن شرط ديمومة الوظيفة العمومية واستمرارية المرفق تقتضي ديمومة العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة، لذلك حذا المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي بخصوص المركز التنظيمي القانوني للموظف اتجاه الإدارة، وذلك بحكم التركة الموروثة غداة الاستقلال، ظلت الوظيفة العمومية في الجزائر تخضع لأحكام القانون الفرنسي للوظيفة العمومية الصادر في 1959، جاء إصلاح 1966 متأثرا بهذا التكيف<sup>2</sup>، فنصت المادة 6 من الأمر رقم 133/66 على أنه: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية" وهو نفس التوجه الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 7 من الأمر الساري المفعول 03/06 بنصها: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"، أي يخضع الموظف في علاقته مع الإدارة المستخدمة للقوانين والتنظيمات.

وقد عبر المشرع الجزائري عن أسباب أخذه بالمفهوم التنظيمي اللائحي أن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية الذي وقع عليها الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة وذلك بضمان استمرارية الوظيفة، هذه القاعدة تقدم للموظفين ضمانات استقرار، تشكل نظاما صالحا لإنشاء ظروف ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 03/06 إلى جانب العلاقة اللائحية التنظيمية، ومن أجل التكفل ببعض نشاطات الإدارة تم إرساء نظام جديد للتعاقد (النظام المفتوح) في حالات معينة ومحددة قانونا وهي الحالات التي ينظر فيها المشرع إلى أهمية الوظيفة دون إعطاء أهمية للموظف، إذ أصبح للإدارة إمكانية التعاقد مع أعوان متعاقدين في بعض مناصب الشغل

1\_ مراد بوطبة، "دروس في الوظيفة العمومية"، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس-تخصص قانون عام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017، ص 19.

2\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 104.

3\_ محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 42.

كناشطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، إذ يمكنها الاستعانة بأعوان عموميين ليس لهم صفة الموظف قصد التعاقد معهم.

وعليه تتسم الوظيفة العمومية في الجزائر بتعايش النظامين، فالأصل في نظام الوظيفة العمومية أن علاقة الموظف بالإدارة العامة هي علاقة قانونية أساسية وتنظيمية قصد المحافظة على توازن واستقرار الخدمة العمومية وضمان استمراريتها، ولكن قصد إضفاء المرونة اللازمة على عمل الإدارة لكي تتكيف مع محيطها، تم اللجوء إلى العلاقة التعاقدية في بعض الحالات<sup>1</sup>.

4. لقد أكد الأمر 03/06 على شرط إجرائي آخر وهو شرط الترسيم، حيث عرفته المادة الرابعة في فقرتها الثانية بنصها: " الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته". باستقراء نص المادة أعلاه نستنتج أن الترسيم عمل قانوني يخول للموظف تثبيته في منصبه وتقليده لرتبة من رتب السلم الإداري، وأنّ العون المتربص يلزم أن يخضع إلى فترة تجريبية لاختبار مدى كفاءته من جهة، وقدرته على تحمل أعباء الوظيفة من جهة أخرى<sup>2</sup>. كما نستنتج أيضا أن المتربص لا يمكنه الاستفادة من وضعية الانتداب أو الاستيداع وهذا ما أكدته المادة 88 من نفس الأمر بنصها: "لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع"، كما جاءت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية والتي جاء فيها: "لا يمكن المتربص أن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع أو تحت التصرف"<sup>3</sup>.

### ثانيا: تقديم طلب الاستفادة من الانتداب إلى الجهة الإدارية

يكون ذلك في حالات الانتداب بطلب من الموظف حسب نص المادة 135 من الأمر 03/06 بنصها: "يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة نشاطات لدى مؤسسة

1\_ ياسين ريوح، مرجع سابق، ص ص 428 - 430.

2\_ للمزيد من المعلومات انظر: عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسر للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015، ص 21.

\_ انظر كذلك هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص ص 100-101.

3\_ المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 66، (12 نوفمبر 2017)، ص 14.

عمومية أخرى، أو في رتبة غير رتبته، وظائف تأطير التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه، مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية"، حيث يتعين على الموظف الراغب في الاستفادة من الحالات المذكورة أعلاه، أن يودع طلبا لدى الجهة الإدارية المختصة التي يريد الانتداب إليها<sup>1</sup>، وكذا إلى الرئيس الإداري المختص ضمن سلكه الأصلي لقبول انتدابه إلى الجهة الأخرى، ويجب على الراغب في الانتداب أن يحدد كل المعلومات في الطلب سواء كانت المعلومات خاصة به أو بالجهة المراد الانتداب إليها، وكذا ذكر الأسباب التي دفعته إلى طلب الانتداب<sup>2</sup>.

### ثالثا: شرط التأهيل

هذا الشرط يخص الموظفين الذين تقوم الجهات الإدارية والمؤسسات العمومية بانتدابهم للمصلحة العامة للمرفق، حيث يجب أن تكون المؤهلات التي يمتلكها الموظف المنتدب تساوي على الأقل المؤهلات المشترطة في المنصب الذي انتدب إليه<sup>3</sup>. أكدت نص المادة 100 من المرسوم رقم 59/85 على ذلك بأنه: "لا يحق أن يندب إلا العمال الذين تتوفر فيهم شروط المؤهلات العلمية التي تسمح لهم أن يلتحق بالسلك وأن تكون الرتبة على الأقل في الصنف 13، لكن يستثنى من هذا الشرط اللجوء إلى انتداب العمال برتب في مستوى أدنى لكن لهم تأهيل خاص إن اقتضت ضرورة المصلحة".

### الفرع الثاني: شروط تتعلق بالسلك الإداري

لا تقتصر وضعية الانتداب فقط على توافر شروط تتعلق بالشخص المنتدب، بل تمتد حتى إلى شروط تتعلق بالسلك الإداري، هذه الشروط ذات صيغة قانونية تخص الجهة الإدارية الأصلية، وكذا الجهة الإدارية المنتدبة .

1\_ كمال زمر، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2017، ص 271.

2\_ فاطمة الزهراء جدو، إيمان السعيداني، سلطنة سكفالي، مرجع سابق، ص 95.

3\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 173.

**أولاً: توافق مهام الموظف في المنصب الأصلي مع مهام المنصب المنتدب**

الأصل أن يكون الانتداب إلى وظيفة مماثلة ومساوية لوظيفة الموظف المنتدب، فلا يمكن أن يتم في رتبة استقبال أقل لمستوى التأهيل المطلوب في الرتبة الأصلية<sup>1</sup>، فإن صدر قرار بانتداب الموظف إلى وظيفة أقل درجة من وظيفته الأصلية، فإن القرار يكون باطلاً<sup>2</sup>.  
إلا أن المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر اشترط في مادته 105 على أنه لا يمكن أن يتم الانتداب إلا في سلك ورتبة تساويان العون المنتدب.

يتم التقييم بين الرتب عن طريق اتباع معادلة المقاييس التالية<sup>3</sup>:

1. تماثل مستوى التأهيل (الشهادة - التكوين).
  2. تطابق أنماط التوظيف (مسابقة على أساس الشهادة أو الاختبار)
  3. توافق المهام بين رتبة الانتماء ورتبة الاستقبال.
- إلا أن الأمر رقم 03/06 لم يتأتى أي وضوح بشأن إذا كانت الوظيفة المستقبلية تساوي أو تعلو درجة وظيفته الأصلية.

**ثانياً: إقرار وضعية الانتداب من الجهة الإدارية المختصة**

نص المرسوم رقم 59/85 في مادته 95 على أن: "الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية في حدود اختصاصات وصلاحيات كل منها".

أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 والتي تضمنت أحكام المادة 136 منه على مايلي: "يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة".

الملاحظ من نص المادة 136 أعلاه أن الانتداب في هذا القانون يكرس بقرار إداري فردي، وليس بقرار مشترك كما هو الحال بالنسبة للمرسوم رقم 59/85.

1\_ كمال زمور، مرجع سابق، ص 272.

2\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 172.

3\_ المنشور رقم 24، المؤرخ في 25 ديسمبر 2005، المتعلق بانتداب الموظفين وكيفية تقييم المعادلة بين الرتب، صادر عن م.ع.و.ع.إ.!

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فإن الانتداب يتم بموجب قرار مشترك بين الإدارة الأصلية والإدارة المستقبلية تطبيقاً لنص المادة 45 من القانون رقم 16/84 السابق الذكر<sup>1</sup>. من خلال المقارنة بين نص المادة 136 من الأمر رقم 03/06، و نص المادة 45 من القانون الفرنسي نلمس وجود اختلاف من حيث الجهة المكلفة بإصدار قرار الانتداب، بالنسبة للمشرع الجزائري كرس الانتداب بموجب قرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة. إنَّ القصور في هذه المادة يكمن في أنَّ المشرع الجزائري لم يحدد هذه السلطات، أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد أفصح صراحة عن الجهة المصدرة والتي تتم بين الإدارة الأصلية والإدارة المستقبلية.

### **ثالثاً: شرط عدم تجاوز النسب المحددة قانوناً.**

حفاظاً على سير المرافق العمومية بانتظام نجد أنَّ المرسوم رقم 59/85 المتضمن ق.أ.ن.ع.م.إ.ع، في مادته 94، حدد النسب المتعلقة بالانتداب إذا كان الانتداب من المؤسسة العمومية المعنية إلى قطاعات عمل أخرى عمومية يكون بنسبة 5%. بالرجوع إلى القانون الساري المفعول رقم 03/06 حسب المادة 127 منه، نجد أن نسب الموظفين تحددها القوانين الأساسية الخاصة لكل سلك الذين يمكن وضعهم بناء على طلبهم في هذه الوضعية وهي تختلف من سلك لآخر، بالنسبة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية يحدد بنسبة 3%<sup>2</sup>، أما بالنسبة لقطاع الأسلاك الخاصة بالثقافة يحدد بنسبة 5%<sup>3</sup>، وأيضاً القانون الأساسي للأستاذ الباحث حدد بنفس النسبة تطبيقاً لنص المادة 20<sup>4</sup>،

---

1\_ Loi N° 84/16, du 11 janvier 1984.

2\_ المرسوم التنفيذي رقم 315/08، المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج. ر. ج. ج، عدد 59، ( 12 أكتوبر 2008)، ص 6.

3\_ المرسوم التنفيذي رقم 383/08، المؤرخ في 26 نوفمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالثقافة، ج. ر. ج. ج، عدد 68، (3 ديسمبر 2008)، ص 5.

4\_ المرسوم التنفيذي رقم 130/08، المؤرخ في 3 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج. ر. ج، عدد 23، ( 4 ماي 2008)، ص 21.

وأيضاً القانون الأساسي بالنسبة لأسلاك مستخدمي دعم البحث حسب نص المادة 14 حدد بنسبة 10%<sup>1</sup>.

نستنتج في الأخير من منطلق دراسة شروط وضعية الانتداب أن الأمر رقم 03/06 لم يحدد الشروط الموضحة أعلاه، بل نصت عليها قوانين الوظيفة العمومية السابقة بشكل ضمني خاصة المرسوم رقم 59/85 وبعض التطبيقات العملية الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية من بينها المناشير، بل اكتفى فقط بذكر الأداة القانونية التي يصدر بها الانتداب والذي يكون في شكل قرار إداري فردي، كما حدد النصاب القانونية في حالة الانتداب بطلب الموظف وذلك في القوانين الأساسية الخاصة لكل سلك، أما باقي الشروط لم ينص عليها المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06.

### المطلب الثالث: أنواع الانتداب

أفصح المشرع الجزائري صراحة على الأنواع المتعلقة بوضعية الانتداب، هذا ما جاء في فحوى المادتين 134 و 135 من الأمر 03/06، و الذي نص على نوعين أو آليتين أساسيتين هما: الانتداب بقوة القانون (الفرع الأول)، و النوع الثاني يتم بناء على طلب الموظف (الفرع الثاني)، سنتطرق إلى هاذين النوعين بالتفصيل.

### الفرع الأول: الانتداب بقوة القانون

هذا النوع من الانتداب يوضع فيه الموظف العمومي بقوة القانون دون إبراز رغبته في ذلك، كما أن السلطة التي لها صلاحية التعيين لا تملك السلطة التقديرية في قبول أو رفض وضعية الموظف، أقر المشرع الجزائري الطبيعة الإلزامية لهذا النوع من الانتداب نظراً لأنه يتعلق بالضرورة الملحة للمصلحة العامة للدولة بما فيها مؤسساتها وإدارتها العمومية<sup>2</sup>، يعني متى كانت الدولة في حاجة إلى الموظف يتم انتدابه بقوة القانون، اتباعاً لهذا سنتطرق إلى مجمل

1\_ المرسوم التنفيذي رقم 443/11، المؤرخ في 26 ديسمبر 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لأسلاك مستخدمي دعم البحث، ج.ر.ج.ج، عدد 70، (27 ديسمبر 2011) ص 10.

2\_ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 55.

حالات الانتداب بقوة القانون (أولاً)، ثم إلى مدة الانتداب بقوة القانون (ثانياً)، ثم إلى اجراءات الاستفاداة من الانتداب (ثالثاً).

أولاً: حالات الانتداب بقوة القانون.

نصت المادة 134 من الأمر رقم 03/06 على الحالات التي يتم فيها انتداب الموظف العام بقوة القانون على النحو التالي:  
" يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

**1. وظيفة عضو في حكومة:** تمكن هذه الحالة الموظف من تعيينه منتدبا كوزير أو عضو بالوزارة أو كاتب دولة أو مكلف بمهمة معينة، عادة ما يكون أثناء تشكيل حكومة جديدة وتعيين أعضاء جدد فيها عن طريق انتخابهم<sup>1</sup>، فقد يتم تعيينهم من بين الموظفين الذين يشغلون مناصب أو وظائف عليا في مختلف قطاعات الدولة، ويكون الاختيار قائم على شرط التأهيل الذي يلزم على الموظف أن يثبت جدارته في تولي المنصب، وعادة ما يكون مبنيا على أساس معيار سياسي بسبب انتماء الموظف المعين للقيام بمهام عضو في الحكومة إلى حزب سياسي أو إلى تنظيم نقابي معين، فيصبح الموظف ضمن القطاع الحكومي في وظيفة انتداب بقوة القانون<sup>2</sup>.

**2. انتداب بقوة القانون من أجل ممارسة عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية:** تطبيقا لنص المادة 62 من التعديل الدستوري 2016 والتي تنص على مايلي: " لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن يَنْتَخبَ وَيُنْتَخبَ"<sup>3</sup>.

تكرس المادة أعلاه أحقية كل مواطن في أن يَنْتَخبَ وَيُنْتَخبَ، فكل موظف عام انتخب في المجلس الشعبي الوطني أو في المجلس الشعبي البلدي أو المجلس الشعبي الولائي يوضع بقوة القانون في وضعية الانتداب<sup>4</sup>.

1\_ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، مرجع سابق، ص 100.

2\_ حكيم دبوب، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، (مذكرة ماجستير)، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، قسم الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1، 2012/2013، ص 49.

3\_ قانون رقم 01/16، المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.ج، عدد 14، (7 مارس 2016)، ص 13.

4\_ حمايزية سهام، الوجيز في انتداب الموظف العام، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، 24 فيفري 2020، ص 9،

1) <https://www.mouwazaf-dz.com/t42097-topic#ixzz4juj7fVs1>

يُعين النواب الذين يمكنهم مساعدة رئيس المجلس الشعبي الولائي بصفة دائمة و رؤساء اللجان الدائمة كأعضاء دائمين بناء على طلب من رئيس المجلس الشعبي الولائي، بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية هذا تطبيقاً لنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91/13، كما تنص أيضا المادة 3 على أن المنتخبون المعينون بأحكام المادة 2 يوضعون في وضعية انتداب من طرف الهيئة المستخدمة لهم طيلة مدة انتدابهم<sup>1</sup>.

**3. الانتداب لممارسة مهام وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها:** نظم المشرع الجزائري هذا النوع من الانتداب في الفصل الثالث بعنوان "المناصب العليا والوظائف العليا" في المواد من 10 إلى 18 من الأمر 03/06. الهدف من هذا الانتداب هو بعث التعاون بين مصالح الدول، وانتقال أصحاب الكفاءات و ذوي الخبرة للتأطير وتسيير النشاطات الإدارية للمؤسسات والإدارات العمومية غير التي ينتمون إليها<sup>2</sup>.

يقصد بالمناصب العليا حسب نص المادة 10 من الأمر رقم 03/06 عبارة عن مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

أما بالنسبة للوظائف العليا فقد عالجتها المادة 15 من الأمر رقم 03/06 الغاية من وجود الوظائف العليا في الدولة، إذ يستفاد منها أن: "نشأة تلك الوظائف هدفها تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، وأن شاغليها تسند إليهم الدولة وباسمها مهام التصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية".

إنّ التسيير المهني للموظف في حالة انتدابه لشغل وظيفة عليا في الدولة يبقى من اختصاص الإدارة التي ينتمي إليها هي التي تعد قرار الانتداب في وظيفة عليا<sup>3</sup>، وتكون فترة انتدابه مساوية لمدة شغل الوظيفة العليا حسب المادة 2/136.

---

1\_ المرسوم التنفيذي رقم 91/13، المؤرخ في 25 فبراير 2013، يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات

الممنوحة لهم، ج.ر.ج.ج، عدد 12، ( 27 فبراير 2013)، ص 13.

2\_ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسر للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015، ص 141.

3\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، (أطروحة دكتوراه)، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، قسم الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 1 مارس 2017، ص 322.



4. الانتداب بقوة القانون لتمكينه من ممارسة عهدة نقابية دائمة: يعد الحق النقابي من الحقوق المضمونة دستوريا بموجب المادة 70 من التعديل الدستوري 2016 والتي تنص على: " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

تهدف النقابات للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظفين، وقد أشارت جميع التشريعات الجزائرية الخاصة بمجال الوظيفة العمومية على الحق النقابي للموظف، ليتم التأكد على هذا الحق في الأمر رقم 03/06 الساري المفعول في نص المادة 35 والتي جاء فيها: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به" ، وهذا ما يؤكد تفعيل نص المادة 4/134 على أن ممارسة الحق النقابي للموظف يكون بشكل دائم، فقد أقر المشرع الجزائري أن يوضع في هذه الحالة بقوة القانون<sup>1</sup>.

5. الانتداب من أجل تمثيل الدولة في المؤسسات والهيئات الدولية: ويقصد بها تلك المؤسسات المختلفة التي تنشأ مجموعة من الدول على وجه الدوام للاضطلاع بشأن من الشؤون الدولية العامة المشتركة، ومن أمثلتها: منظمة الأمم المتحدة<sup>2</sup>.

ويتم تصنيف الهيئات الدولية إلى أصناف متعددة حسب المعايير المعتمدة عند الفقه الدولي، إذا اعتمدنا على معيار نشاط المنظمة فهو بدوره يقسم الهيئات أو المنظمات إلى هيئات ذات طبيعة سياسية مثل منظمة الأمم المتحدة، ومنظمات ذات طبيعة فنية مثل منظمة العمل التربوي، وهناك معيار آخر يتعلق بالموقع الجغرافي للمنظمات فقسمها الفقه إلى منظمات عالمية كالأمم المتحدة، ومنظمات إقليمية كجامعة الدول العربية، ومنهم من اعتمد على معيار الاختصاص فقسمت إلى منظمات قضائية كمحكمة العدل الدولية، ومنظمات إدارية كاتحاد البريد العالمي<sup>3</sup>.

6. الانتداب بقوة القانون بغرض متابعة تكوين أو دراسات في قوانين أساسية خاصة أو إذا ما تم تعيين الموظف في المؤسسة أو الإدارات العمومية التي ينتمي إليها: هذه الحالة من الحالات التي تضمنتها أحكام المادة 134 في شقها الخامس والأخير من الأمر 03/06.

1\_ حمايزية سهام، مرجع سابق، ص 10.

2\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 286.

3\_ حكيم ديوب، مرجع سابق، ص 56.

نظم المشرع الجزائري التكوين في الفصل الخامس من نفس الأمر في محتوى المادة 104 على أن الإدارة يتعين عليها تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف، تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وكيفيات تنظيمه عن طريق التنظيم. يوضع الموظف في وضعية انتداب بقوة القانون إذا استفاد من تكوين نص عليه القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه<sup>1</sup>.

فورود التكوين في القانون الأساسي الخاص شرط ضروري للإحالة على وضعية الانتداب، هذا ما جاء في نص المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 93/09 والتي تنص على مايلي: "يلزم على الموظفون ( موظفي التعليم\_ موظفي التأطير\_ موظفي التفتيش\_ موظفي التوجيه والتقييم\_ موظفي المقتصدية ) متابعة الدورات التكوينية وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي ينظمها الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين قصد ضمان تحسين مؤهلاتهم"<sup>2</sup>. أما الانتداب بغرض ممارسة الموظف العام تكوين أو دراسات إذا عينته المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها لمتابعة القيام بتكوين ودراسات تقتضيها المصلحة العامة، وتهدف إلى تحسين وتسيير المرفق العام على أحسن وجه<sup>3</sup>.

الملاحظ من الحالات السابقة الذكر التي نصت عليها المادة 134 من الأمر رقم 03/06 المتضمن ق.أ.ع.و.ع، والتي تكون بقوة القانون وتعتبر كحق إجباري متى تعلق الأمر بالمصلحة العام للمرفق العام، فلا يجوز للإدارة المستخدمة الأصلية التي ينتمي إليها الموظف أن تتدخل في استعمال سلطتها التقديرية بالرفض أو القبول.

### ثانياً: المدة القانونية المقررة للانتداب بقوة القانون

باستقراء أحكام المادة 2/136 من الأمر رقم 03/06 نجد أن المشرع الجزائري حدد مدة الانتداب في هذه الحالات والتي تؤخذ بفترة تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها بصفة قانونية .

1\_ حمايزية سهام، مرجع سابق، ص 10.

2\_ المرسوم التنفيذي رقم 93/09، المؤرخ في 22 فبراير 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين، ج.ر.ج.ع، عدد 03، ( 25 فبراير 2009)، ص 6.

3\_ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، مرجع سابق، ص 100.

ثالثا: اجراءات الانتداب بقوة القانون

ترك المشرع الجزائري فجوة قانونية بعدم نصه على الاجراءات الواجب اتباعها للاستفادة من الانتداب بقوة القانون، وجب علينا الاستعانة بالمشرع الفرنسي الذي أولى اهتماما كبيرا بوضعية الانتداب، يترتب عن الاستفادة من الانتداب بقوة القانون الاجراءات التالية:

1. تقديم طلب مكتوب من طرف الموظف: الانتداب في كل الحالات يكون مقترنا بطلب مكتوب من الموظف، يقدم إلى الإدارة الأصلية، هذا الطلب يتضمن: طبيعة ومدة الانتداب، الإدارة المستقبلية، الرتبة.

2. صدور قرار الانتداب: يتم بقرار مشترك بين الإدارة الأصلية والإدارة المستقبلية بانتداب الموظف<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: الانتداب بناء على طلب الموظف (الانتداب الإرادي).

يمكن للموظف أن يوضع في وضعية الانتداب بإرادته المنفردة وبطلب منه مع خضوع هذا النوع من الانتداب لإجراءات من طرف السلطة يتم تفصيلها لاحقا، وهذا النوع عكس النوع الأول الذي يراعي الضرورة الملحة للمصلحة، يتضح هذا النوع من خلال بيان حالاته (أولا)، ثم بيان المدة القانونية التي يوضع فيها الموظف (ثانيا)، وأخيرا بيان اجراءات الاستفادة من الانتداب بناء على طلب الموظف (ثالثا)، والمتمثلة كالتالي:

أولاً: حالات الانتداب بناء على طلب الموظف

تضمنت فحوى المادة 135 من الأمر رقم 03/06، الحالات التي تتم بناء على طلب الموظف على النحو التالي:

" يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

---

1 \_ Détachement Des Fonctionnaires Territoriaux , Centre De Gestion De La Fonction Publique Territoriale De L'orne, Mars 2016, p2  
,([https://www.cdg61.fr/file\\_manager\\_download.php?id=2171](https://www.cdg61.fr/file_manager_download.php?id=2171)).

1. نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية: سبق وأن أشرنا إلى شروط السلك المنتدب وبالضبط شرط توافق مهام المنصب الأصلي مع المنصب المنتدب فيه وفقا لما تضمنه أحكام المنشور رقم 24 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004<sup>1</sup>، يمكن وضع الموظف في هذه الحالة، والتي تشبه إحدى حالات القيام بالخدمة وهي:

وضع الموظف تحت تصرف مؤسسة عمومية أخرى، وبالتالي جعل المشرع حالة ممارسة مهام في مؤسسة عمومية غير التي ينتمي إليها، وهذه الحالة غامضة فهي تدخل ضمن وضعية القيام بالخدمة و وضعية الانتداب في آن واحد<sup>2</sup>.

وبالتأمل في الحالتين يمكن استنتاج فرقين دقيقين بينهما وهما:

أ. طبقا للمادتين 135 و 136 من الأمر رقم 03/06 للقيام بمهام لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى في إطار الانتداب يكون بطلب الموظف في فترة محددة قانونا، وتخضع للسلطة التقديرية للإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها الموظف.

ب. ممارسة مهام لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى في إطار القيام بالخدمة يكون بناء على قرار مشترك تساهم فيه عدة أطراف، وعادة يكون غير محدد المدة، وتلغى الحالة باتفاق الأطراف المعنية<sup>3</sup>، يستفيد الموظف بطلب منه من ممارسة مهام لدى مؤسسة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية عن طريق تقديم الطلب للإدارة من أجل دراسة جدية الأسباب، وترد على الطلب إما بالقبول أو بالرفض، فإذا كان الطلب المقدم يتضمن أسباب جدية، ويقدم خدمة للمؤسسة العمومية، فيتم قبول طلب الانتداب، وفي حالة ما إذا تم رفضه فإن الموظف ليس له الحق في أن يطعن أمام القضاء الإداري، لأن الانتداب هو سلطة تقديرية للإدارة المعنية بالانتداب وليس من الحقوق المكتسبة<sup>4</sup>.

2. الانتداب بناء على طلب الموظف لتمكينه من ممارسة وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه: تقرر هذه الحالة بشروط يمكن استنتاجها من المادة 2/135، والمتمثلة في:

1\_ انظر أحكام المنشور رقم 24، المتعلق بانتداب الموظفين وكيفيات تقييم المعادلة بين الرتب، السابق الذكر.

2\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 323.

3\_ حمايزية سهام، مرجع سابق، ص 12.

4\_ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، مرجع سابق، ص 101.

أ. أن تكون الوظائف المراد ممارستها في إطار الانتداب تتعلق بالتأطير: يعني يشترط أن يكون الموظف ينتمي إلى المجموعة "أ" التي أفصح المشرع الجزائري عنها في المادة 8 من الأمر رقم 03/06، تضم هذه المجموعة الموظفين الحائزين على مستوى يؤهلهم لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل<sup>1</sup>.

ب. أن تكون الوظائف المراد ممارستها لدى مؤسسة تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه: ويكون الانتداب في هذه الحالة من خلال تمكين الموظف أن يشغل منصب لدى المؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها، كشركة "سونلغاز"، أو تملك جزء منه، والهدف من هذا النوع من الانتداب هو تدعيم هذه المؤسسات أو الهيئات بموارد بشرية ذات كفاءة لتسييرها وتحسين مردودها الاقتصادي<sup>2</sup>.

3. الانتداب بطلب الموظف من أجل ممارسة مهمة في إطار التعاون لدى مؤسسات أو هيئات دولية: يمكن وضع الموظف في هذه الحالة حسب المادة 3/135 من الأمر رقم 03/06، باستقراء عبارة التعاون لدى المؤسسات أو الهيئات الدولية، يتبين لنا أنها لم تحدد طبيعة التعاون ولا الجهة التي سيخضع لها الموظف وينتقل إليها<sup>3</sup>.

فاظظ هذه العبارة يجعلها عامة تشمل جميع الميادين المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية، كما أن القيام بمهمة في مؤسسة أو هيئة دولية تشبه حالة الانتداب بقوة القانون المنصوص عليها في المادة 6/134 السابقة الذكر<sup>4</sup>، والفرق الواضح بينهما يكمن في أن الانتداب للقيام بمهمة تمثيل الدولة في مؤسسات و هيئات دولية طبقا للمادة 134 يتم بقوة القانون إذا عينت المؤسسة العمومية الموظف لهذه المهمة، أما الحالة الثانية المنصوص عليها في المادة 135، تكون بمبادرة وبطلب من الموظف، وتخضع للسلطة التقديرية للإدارة التي ينتمي إليها<sup>5</sup>.

1\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 523.

2\_ طاهر بوشيبة، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، (رسالة ماجستير)، تخصص قانون إداري معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2017، ص 20.

3\_ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكاللي، مرجع سابق، ص 101.

4\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 523.

5\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 175.

الملاحظ من حالات الانتداب الإرادي والتي تكون بطلب من الموظف لخضوعها لشرط القبول و الرفض من السلطة المختصة للانتداب، ويدل على ذلك الصيغة الجوازية التي وردت في نص المادة 135 من نفس الأمر "يمكن انتداب الموظف بطلب منه"<sup>1</sup>.

### **ثانياً: المدة القانونية المقررة للانتداب بناء على طلب الموظف**

باستقراء الحالات التي تتم بناء على طلب الموظف نلاحظ أن المشرع الجزائري حدد مدة الانتداب تطبيقاً لنص المادة 1/136 من الأمر رقم 03/06 المتضمن ق.أ.ع.و.ع، والتي قدرها بمدة دنيا ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات.

### **ثالثاً: اجراءات الاستفادة من الانتداب بناء على طلب الموظف**

نفس الاجراءات السابقة المتخذة من المشرع الفرنسي للاستفادة من حالات الانتداب بقوة القانون، باستثناء حالات الانتداب بناء على طلب الموظف، يجب على الإدارة الأصلية والمستقبلية أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإصدار قرار الانتداب<sup>2</sup>.

---

1\_ مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 523.

(2)\_ Détachement Des Fonctionnaires Territoriaux, Op Cit . p2.

## المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن وضعية الانتداب

يترتب عن تنفيذ قرار الانتداب آثار قانونية تتمثل في اكتساب حقوق ، كما يترتب عن هذا القرار إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية، أو إلغاء الانتداب، من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى الآثار القانونية المترتبة خلال مدة الانتداب (المطلب الأول)، الآثار القانونية المترتبة عند نهاية مدة الانتداب (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة خلال مدة الانتداب

يظل الموظف مكتسبا بمناسبة انتدابه مجموعة من الحقوق، هذه الأخيرة بصفة عامة مكرسة قانونيا، باعتبار أنّ الموظف العام يحتل مركزا تنظيميا مما يجعله يكتسب هذه الحقوق<sup>1</sup>، وأنّ الموظف المنتدب مؤقتا في مؤسسة عمومية يستفيد من حقوقه سواء كانت من الإدارة الأصلية أو الإدارة المنتدبة، وهذا ما يمكن استنتاجه باستقراء المادتين 133 و 137 من الأمر رقم 03/06، وعلى هذا النحو سنتطرق إلى الآثار القانونية بالنسبة للموظف المنتدب (الفرع الأول)، الآثار القانونية بالنسبة للمرفق العمومي ( الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الآثار القانونية بالنسبة للموظف المنتدب

يحتفظ الموظف العمومي المنتدب في هذه الوضعية بكامل الحقوق منها ما ترتبط بمركز الأصلي ، و يحتفظ بحقوقه التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه<sup>2</sup>، تأسيسا على هذا نبيّن الحقوق المكتسبة من الإدارة الأصلية (أولا) ، الحقوق التي يتمتع بها من الإدارة المنتدب إليها (ثانيا).

### أولاً: الحقوق المكتسبة من الإدارة الأصلية

الملاحظ باستقراء نص المادة 133 من الأمر رقم 03/06 والتي تنص على مايلي:  
"الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة

1\_ بدري مباركة ، " محاضرات في الوظيفة العامة "، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2015/2014 ، ص 69.

2\_ يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة ، التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي العمومي في التشريع الجزائري (دراسة تحليلية مقارنة) ، مكتبة الوفاء القانونية ، ط1، الإسكندرية ، 2020 ، ص 48.

استفادته من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها"، إنَّ المشرع الجزائري حدد و ركز على ثلاثة حقوق أساسية للموظف المنتدب كحقوقه في الترقية في الدرجات والأقدمية، حقه في التقاعد.

### 1. حق الموظف المنتدب في الترقية في الدرجات وفي الأقدمية

قبل أن نوضح هذا الحق الذي يستفيد منه الموظف المنتدب بداية نقدم توضيحا حول مصطلح الترقية باعتبارها أهم الحقوق.

يقصد بالترقية في مفهوم نص المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 على مايلي: " تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي" أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 فقد حدد أنواع الترقية التي أقرها، الملاحظ أن هذا القانون لم يقدم تعريفا للترقية.

أما بالنسبة للفقهاء الجزائري عرفها عمار بوضياف بأنها: " هي صدور قرار من الجهة المخولة تكشف بموجبه عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى"<sup>1</sup>.

يستفيد الموظف المنتدب من سلكه الأصلي من حقه في الترقية في الدرجة ويقصد بهذه الأخيرة حسب نص المادة 106 من الأمر رقم 03/06: " هي الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

وبما أن الترقية تؤثر بصفة ايجابية في زيادة الراتب، فإن المشرع الجزائري في هذا السياق أصدر مرسوم رئاسي رقم 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم<sup>2</sup>، قد حدد هذا الأخير صراحة في نص المادة 10 على الترقية في الدرجات والتي جاء في نصها كالاتي: "هي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.

يستفيد الموظف المنتدب من الترقية في الدرجة، وتعتبر الأقدمية شرط من شروط الترقية في الدرجة، ويقصد بها صلاحية الموظف في الترقية بعد قضاء فترة زمنية محددة تحددها<sup>3</sup>

1\_ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 114.

2\_ المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر.ج.ج، عدد 61، (30 سبتمبر 2007)، ص 12.

3\_ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1989، ص 172.



القوانين، بحيث يستمد الموظف حقه في الترقية من هذا القانون، فهي فكرة أساسية تقوم على أن الوقت هو الذي يحدد كفاءة الموظف لاكتسابه الخبرة والدراية<sup>1</sup>.

يقصد بالوتائر في نص المادة 106 مدد الترقية المحددة في نص المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المدة الدنيا، المدة المتوسطة، المدة القصوى، هذه الوتائر تنتزع على 12 درجة.

أي أن الموظف في بداية مساره المهني بعد تعيينه في منصبه وترسيمه في إحدى الرتب يبدأ العدد التصاعدي للأقدمية، فتمتى توفرت شروط ومعايير الأقدمية في الترقية، تتم ترقيته مباشرة في المدة الدنيا لا تقل عن سنتان و 6 أشهر حسب نص المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 السابق ذكره، أما عن الموظف المخل بواجباته الوظيفية فإن ترقيته في الدرجة تكون حسب المدة القصوى 3 سنوات و 6 أشهر أو المتوسطة 3 سنوات حسب نص المادة 12 من نفس المرسوم، ويتم ترقية الموظف حسب المدة الدنيا بقوة القانون عندما يكون انتدابه من أجل ممارسة وظيفة عليا.

الملاحظ من أحكام المادة 133 من الأمر رقم 03/06 المتضمن ق.أ.ع.و.ع اقتصر على أحقية الترقية في الدرجات فقط دون الترقية في الرتبة، تجدر الإشارة على أنه صدرت مراسلة رقم 331 سنة 2008 تتضمن استفسار من طرف السيد وزير المالية حول إذا ما كان الموظف المنتدب يستفيد من الترقية في الرتبة، حيث أكدت على عدم استعادة الموظف المنتدب من الترقية في الرتبة (Promotion Dans Le Grade)<sup>2</sup>.

**2. حق الموظف المنتدب في التقاعد:** تنص المادة 133 السابقة الذكر أن الموظف الذي ينتدب لممارسة مهام في سلك آخر أو إدارة أخرى يواصل استقافته في هذا السلك الجديد من حقه في التقاعد من الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

1\_ محمد أنس قاسم ، مرجع سابق، ص 172.

2\_ انظر الملحق رقم 1: المراسلة رقم 331، المؤرخة في 4 مارس 2008، المتضمنة استفسار حول الترقية في الرتبة في حالة انتداب DGFP، صادرة عن م. ع. و. ع. إ.، تم الاطلاع عليه بتاريخ 01 مارس 2020، ص 81،

[www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz).

يعتبر هذا الحق من الحقوق الأساسية للموظف، كما يعتبر أحد أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف، حيث يسمح هذا الحق للإدارة بتجديد موظفيها، وفي نفس الوقت يمنح للموظف فرصة للراحة بعد أن كرس حياته في خدمة الدولة<sup>1</sup>، هذا تطبيقاً لنص المادة 33 من الأمر رقم 03/06 التي تنص: " للموظف الحق في التقاعد في إطار التشريع المعمول به ".

نستشف من نص المادة 6 من القانون رقم 15/16 أنَّ المشرع الجزائري حدد شروط التقاعد متى استوفى الموظف الشرطين الآتيين<sup>2</sup>:

أ. بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

ب. قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل.

فلا يمكن إحالة الموظف تلقائياً على التقاعد بمجرد بلوغ السن القانونية المحددة، وتطبيقاً لنص المادة 6 من القانون رقم 15/16 والتي تنص: "يمكن للعامل (ة) أن يختار إرادياً مواصلة نشاطه بعد السن القانونية في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد تحدد كيفية تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، عن طريق التنظيم".

في ظل تطبيق هذه المادة صدر المرسوم رقم 107/20 الذي يحدد كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد حسب نص المادة 3 منه والتي تنص: "يجب على العامل الذي اختار مواصلة النشاط، تقديم طلب مكتوب ومؤرخ وممضي من طرفه يودع لدى الهيئة المستخدمة قبل ثلاثة (3) أشهر على الأقل من السن القانونية للتقاعد"<sup>3</sup>.

### **ثانياً: الحقوق التي يتمتع بها الموظف المنتدب من الإدارة المنتدب إليها**

باستقراء نص المادة 137 من الأمر رقم 03/06 نستنتج أنَّ الإدارة المنتدبة أيضاً تتقاسم مهمة تسيير مساره المهني فيتم تقييمه منها وينقضى راتبه منها.

1\_ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 23.

2\_ القانون رقم 15/16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المتعلق بالتقاعد، ج.ر.ج.ج، عدد 78، ( 31 ديسمبر 2016)، ص 3.

3\_ المرسوم التنفيذي رقم 107/20، المؤرخ في 30 أبريل 2020، يحدد كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج. ر. ج. ج، العدد 27، ( 6 ماي 2020)، ص 4.

1. عملية تقييم الموظف المنتدب: اهتم الأمر رقم 03/06 بعملية تقييم الموظفين من خلال تخصيص الفصل الرابع منه (من المادة 97 إلى 103) ، إلا أنه لم يقدم تعريفاً للتقييم. التقييم " هو عملية دورية ومستمرة، يتم تحليل أداء الموظفين العموميين لعملهم، وتقدير مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء وظيفتهم، وإمكانيات تقلدهم مناصب ذات مستوى أعلى" <sup>1</sup>. يتم تقييم الموظف من طرف السلطة السلمية المؤهلة حسب المادة 101 من نفس الأمر، دون تحديد هذه السلطة، لكن عدم صدور التنظيم الذي يحكم عملية التقييم يتبين لنا الرجوع إلى المرسوم رقم 59/85 ، فقد جاءت في أحكام المادة 85 أن السلطة التي تملك صلاحية التعيين هي التي تملك صلاحية التقييم بناء على اقتراح الرئيس السلمي للموظف، بعد أخذ رأي المسؤول المباشر، وعلى هذا الأساس فإن الموظف الموجود في وضعية انتداب يخضع لتقييم السلطة التي تملك صلاحية التعيين في المؤسسة العمومية التي انتدب إليها تطبيقاً لنص المادة 2/137 من الأمر رقم 03/06.

يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف إلى تقدير احترام الواجبات العامة، الكفاءة المهنية الفعالة، وكيفية تأدية الخدمة تطبيقاً لنص المادة 99 من الأمر رقم 03/06 تحدد هذه المناهج في المؤسسات والإدارات العمومية حسب نص المادة 100 منه بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.

بعد تحديد هذه المعايير تعود سلطة التقييم للسلطة المؤهلة و تقوم بتقييم دوري ينتج عنه تقييم منقط أي يتم منح نقطة رقمية للموظف عن مجموع المعايير تتراوح النقطة بين 0 إلى 20، تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكن أن يقدم تظلماً بشأنها إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكن اقتراح مراجعتها، تحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف <sup>2</sup>.

1\_ عمار بوضياف ، مرجع سابق، ص 28.

2\_ مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق ، ص 299.

2. **حق الموظف المنتدب في الراتب:** أمام غياب تعريف قانوني للراتب، سنحاول تقديم تعريف يحدد معنى هذا المصطلح ، يقصد بالراتب هو مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف شهريا طبقا للأحكام القانونية التي تحكمه، وهو مقابل أداء الموظف لواجباته الوظيفية<sup>1</sup>.

يتكون الراتب حسب نص المادة 119 من الأمر رقم 03/06 من الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات، يستفيد أيضا من المنح العائلية ، حيث يتقاضى الموظف المنتدب راتبه من قبل الإدارة أو المؤسسة العمومية التي انتدب إليها حسب نص الماد 2/137 من الأمر رقم 03/06، غير أنه يمكن للموظف المنتدب أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها إذا انتدب من أجل القيام بتكوين أو دراسات بغية تحسين مردود المرفق العام، وتطوير القدرات العلمية والمهنية للموظف<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن الانتداب بالنسبة للمرفق العمومي

بالنسبة للآثار القانونية المترتبة على سير المرفق العمومي بانتظام واطراد فلا شك أن الانتداب سيؤثر سواء بطريقة سلبية أو إيجابية على سيره لاسيما حالات الانتداب بقوة القانون، أما إذا تعلق الأمر بحالات الانتداب بطلب من الموظف، فذلك مرهون بالسلطة التقديرية للإدارة، حسب ما تمليه ضرورة المصلحة العامة ، ولذلك أقرت جُل التشريعات بما فيها التشريع الجزائري الانتداب بصفة مؤقتة، وحفاظا على سير المرافق العمومية وضمان استمراريتها حددت نسب قصوى أشرنا إليها في شروط الانتداب، لا يجوز تجاوزها بالنسبة للموظفين الذين من شأنهم أن يوضعوا بناء على طلبهم في هذه الوضعية<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عند نهاية مدة الانتداب

إنّ الموظف ينتدب لوظيفة معينة سواء كان بطلب منه أو بقوة القانون، وهذا الانتداب مؤقت وليس دائم، يترتب على وضعية الانتداب عند نهايتها آثار قانونية من بينها إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية (الفرع الأول)، أو يترتب عليه إلغاءه (الفرع الثاني).

1\_ عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 28 .

2\_ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، مرجع سابق ، ص 101.

3\_ يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 49.

### الفرع الأول: إعادة إدماج الموظف المنتدب في رتبته الأصلية

ينتهي الانتداب بانتهاء المدة المقررة قانونا، بالنسبة للحالات التي تتم بناء على طلب الموظف و بقوة القانون بعد موافقة الهيئة الأصلية والمنتدبة<sup>1</sup>، فينتهي الانتداب في الحالات التي بناء على طلب الموظف، إذا ما استهلك هذه المدة المقدره بمدة دنيا قدرها 6 أشهر ، ومدة قصوى قدرها 5 سنوات، ينتهي القرار طبيعيا وقانونيا، ويعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء هذه المدة بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد حسب نص المادة 102 من الأمر رقم 03/06، كما تستعيد سلطة التعيين صلاحية تسيير كامل المسار المهني للموظف<sup>2</sup>.

كما ينتهي أيضا الانتداب في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 التي تتم بقوة القانون، تزول بفترة محددة تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات ، ويعاد إدماج الموظف بعد انتهاء الفترة في منصبه الأصلي بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد أي حتى في حالة عدم وجود منصب، وفي الأخير تزول صفة المنتدب عن الموظف و تزول حالة من حالات الوضعيات القانونية الاستثنائية للموظف العمومي ألا وهي وضعية الانتداب<sup>3</sup>.

والملاحظ أن الفصل الثاني المنظم لوضعية الانتداب من الأمر رقم 03/06 لم يحدد إمكانية تجديد وضعية الانتداب مرة أخرى، غير أن المرسوم رقم 59/85 في مادته 101، أقر صراحة إمكانية تجديد الانتداب بمقرر يتخذ حسب الأشكال نفسها التي تم وفقها الانتداب الأول لمدة 5 سنوات.

### الفرع الثاني: إلغاء الانتداب

جاء في مضمون المادة 2/133 من الأمر رقم 03/06 بنصها: " الانتداب قابل للإلغاء"، باعتبار أن قرار الانتداب قرار إداري فردي يخص شخصا معيناً بذاته لأنه يخص مراكز قانونية، ويتضمن الإلغاء طريقتين إما: الإلغاء الإداري أو الإلغاء القضائي.

1\_ مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق ، ص 321.

2\_ مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 526.

3\_ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكاللي ، مرجع سابق ، ص 102.

**أولاً: إلغاء قرار الانتداب من طرف الإدارة**

إنَّ الإلغاء الإداري ينهي ويعدم الأثر القانوني للقرار الإداري بالنسبة للمستقبل فقط<sup>1</sup>، وسلطة الإلغاء الإداري تنصب على القرارات الإدارية بنوعها المشروعة وغير المشروعة<sup>2</sup> على النحو التالي:

**1.** سلطة الإدارة في إلغاء القرارات المشروعة : إن مسألة الإلغاء الإداري للقرارات المشروعة و مدى إلغائها فرض في هذا الشأن التمييز بين القرارات الإدارية الفردية والقرارات الإدارية التنظيمية .

أ. إلغاء القرارات الإدارية الفردية: القاعدة العامة أنه لا يجوز للإدارة إلغاء القرارات الإدارية الفردية المشروعة على أساس أنها أنشأت مراكز قانونية ذاتية و فردية كقرار التعيين أي ولدت حقوقا ذاتية مكتسبة لأصحابها لا يجوز المساس بها، وهو ما يعني أن استعمال الإدارة لسلطة الإلغاء في مواجهة هذا النوع من القرارات الإدارية يشكل اغتصابا لحقوق مكتسبة، أما بالنسبة للقرارات الإدارية الفردية غير المنشئة لحقوق مكتسبة، وإنما تمنح مؤقتا وللإدارة حق في أي وقت إلغاؤه متى استهدفت المصلحة العامة كالقرارات الوقتية مثل قرارات الانتداب المقررة بفترة زمنية محددة قانونا<sup>3</sup>.

ب. إلغاء القرارات الإدارية التنظيمية: إن الإدارة تصدر قرارات تنظيمية أو ما يسمى باللوائح تقع في مرتبة أدنى من القانون، وذلك بموجب ما خولها القانون من سلطة في إصدار هذه القرارات، فهذه الأخيرة تشبه التشريع وذلك من نواحي كثيرة بحيث أنها تتضمن قواعد قانونية عامة ومجردة، وتنشئ مراكز قانونية عامة غير ذاتية تحقيقا للمصالح العام، ولما كانت هذه القرارات لا تنشئ حقوقا مكتسبة أجاز للإدارة حق إلغائها بموجب نص قانوني تحقيقا للمصلحة العامة<sup>4</sup>.

**2.** سلطة الإدارة في إلغاء قراراتها غير المشروعة: تتمتع الإدارة بسلطة إلغاء القرارات الإدارية غير السليمة أو المعيبة سواء كانت فردية أو تنظيمية .

1\_ حكيم دبوب ، مرجع سابق ، ص 96.

2\_ عمار عوابدي ، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2003، ص 169.

3\_ محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة ، 2005، ص163.

4\_ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 170.

**ثانياً: إلغاء قرار الانتداب عن طريق القضاء**

يحق لكل شخص أن يرفع دعوى إلغاء قرار إداري تضرر منه، وبذلك تعتبر دعوى الإلغاء هي الدعوى الموضوعية التي يرفعها أصحاب المصلحة والصفة أمام جهات القضاء الإداري المختص طالبين فيها الحكم بإلغاء قرار إداري غير مشروع.

إنّ القرار الإداري الفردي المتمثل في انتداب موظف لشغل وظيفة خارج سلكه أو إدارته الأصلية، يحق لكل من له مصلحة أو صفة أن يطلب بإلغاء قرار الانتداب، سواء كان الشخص المنتدب أو المؤسسة الأصلية أو المؤسسة المستقبلة<sup>1</sup>.

**1. إلغاء قرار الانتداب بالنسبة للموظف المنتدب:** يحق للموظف المنتدب أن يطلب إلغاء قرار الانتداب إذا كان ركن من أركان القرار معيب من بينها:

أ. عيب عدم الاختصاص أو ما يسمى بعيب اغتصاب السلطة: اتفق الفقه على تصنيف عيب عدم الاختصاص إلى شكلين: عدم الاختصاص الجسيم يقرر إذا بلغ حد من الجسامة، ويكون في حالة إذا صدر قرار من شخص أو فرد لا علاقة له بالإدارة ولا يملك أية صفة للقيام بالعمل الإداري على سبيل المثال تدخل السلطة الإدارية في اختصاص السلطة التشريعية أو القضائية، أما الشكل الثاني ويتمثل في عيب الاختصاص البسيط وهو الأكثر شيوعاً، ويتم هذا النوع بين الإدارة و موظفيها<sup>2</sup>.

ب. عيب الاجراءات يقصد به عدم احترام الإدارة الترتيب التي يلزم أن تتبعها قبل اتخاذ القرار، و يتمثل في عدم اتخاذ الإجراء الاستشاري من بينها الاستشارة الاختيارية والتي يمكن للإدارة أن تستشير جهة إدارية قبل اتخاذ القرار، أما الاستشارة الإلزامية تتجلى حينما يوجد نص قانوني يلزم الإدارة قبل اتخاذها لقرارها أن تلجأ إلى استشارة جهة أخرى<sup>3</sup>.

ج. عيب مخالفة القانون يقصد بهذا الأخير العيب الذي يشوب القرارات الإدارية ، يتم إلغاء القرار الإداري بعيب مخالفة القانون إذا تحققت صورتين : الأولى المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية أي عند تجاهل الإدارة للقاعدة القانونية، تكون في حالة خروج الإدارة عمداً على حكم قاعدة قانونية أسمى من القرار الإداري ( تخالف التشريع الأساسي أو التشريع العادي) وهذا ما

1\_ حكيم دبوب، مرجع سابق ، ص 96.

2\_ محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص ص164- 165.

3\_ نفس المرجع، ص ص 172-173.

يسمى بالمخالفة الإيجابية للقانون ، وقد يكون عيب مخالفة القانون في حالة امتناع الإدارة عن تطبيق القاعدة القانونية أو رفضها ويتحقق عندما تكون ملزمة بالقيام بعمل معين أو إجراء<sup>1</sup> تصرف محدد فإذا اتخذت موقفا سلبيا إزاء هذا الالتزام فإنها تكون قد ارتكبت مخالفة للقانون تجعل قرارها معيبا وقابل للإلغاء<sup>2</sup>.

د. عيب الانحراف في استعمال السلطة : يصيب القرار الإداري هذا النوع من العيوب إذا كانت السلطة الإدارية مصدره للقرار الإداري تستهدف غرضا غير الغرض الذي من أجله منحت سلطه لها لإصدار هذا القرار، ويعتبر عيب استعمال السلطة من أحدث عيوب القرارات الإدارية، وصعوبة اكتشافه من قبل القاضي المختص بدعوى الإلغاء، نكون بصدد انحراف بالسلطة عندما تستعمل الجهة الإدارية سلطاتها لتحقيق هدف آخر، وبما أن المصلحة العامة أساس السلطة في المفهوم الحديث للدولة أصبح الخروج عن هذا الهدف أو الغاية خطرا يمكن أن يصيب عمل الإدارة ، تتجلى صور عيب الانحراف في استعمال السلطة في تحقيق نفع شخصي، وهذا ما يسمى الانحراف في استعمال السلطة عن المصلحة العامة<sup>3</sup>.

2. إلغاء قرار الانتداب بالنسبة للمؤسسة الأصلية والمستقبلية: يحق للمؤسسة أو الإدارة الأصلية أو المستقبلية أن تلغي بقوة القانون قرار الانتداب تطبيقا لنص المادة 133 من الأمر رقم 03/06 التي جاءت بنصها على قابلية إلغاء قرار الانتداب<sup>4</sup>.

---

1\_ أحمد هنية، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، العدد الخامس، (مارس 2008)، ص 54.

2\_ محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 165.

3\_ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص ص 194 - 197.

4\_ حكيم دبوب، مرجع سابق، ص 96.



## الفصل الثاني

### التنظيم القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع

تُعد وضعية الإحالة على الاستيداع حق من الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي في مساره المهني، وهي وضعية استثنائية أقرتها مختلف التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية خاصة التشريع الجزائري، تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة بين الإدارة العامة والموظف، نظرا للأسباب أو الظروف غير المتوقعة التي تطرأ على الحياة الشخصية للموظف، تقتضي منه توقيف علاقته مع الإدارة المستخدمة بناء على طلبه أو بقوة القانون، فإن ممارستها لا تكون بطريقة عشوائية، وإنما تكون وفقا لجملة من الشروط الواجب توفرها وجملة من الإجراءات للاستفادة منها.

بالرغم من أن وضعية الإحالة على الاستيداع تعد ضمانا أو حق بالنسبة للموظف العمومي للتفرغ لحياته الخاصة، إلا أنها بمثابة قيد تجمد مساره المهني ما يترتب عنها آثار سلبية على المصلحة الخاصة للموظف تحول دون رغبته في التمتع بهذه الوضعية.

سنحاول في هذا الصدد تقريب الصورة بشأن وضعية الإحالة على الاستيداع بتوضيح الأحكام الخاصة بها، ولأجل ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع (المبحث الأول)، ثم بيان الآثار القانونية المترتبة على هذه الوضعية (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع

تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع من الوضعيات التي يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي خلال مساره المهني<sup>1</sup>، وتعتبر أيضا وضعية استثنائية ولا تقل أهمية عن سابقتها، تقتضي من الموظف تعليق العلاقة الوظيفية مع الجهة المستخدمة، وهذا راجع للأسباب غير المتوقعة التي تطرأ على حياته (أسباب عائلية أو شخصية أو حتى مهنية)<sup>2</sup>، نظرا لأهميتها بالنسبة للموظف العمومي و بالنسبة للجهة الإدارية، نظمها المشرع الجزائري في مختلف التشريعات المتعلقة بقانون الوظيفة العمومية، وفيما سبق سوف نخصص تقسيم هذا المبحث إلى تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع (المطلب الأول)، الشروط المتعلقة بالإحالة على الاستيداع (المطلب الثاني)، أنواع الإحالة على الاستيداع (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع

باستقراء التعريفات المقدمة من طرف فقهاء القانون الإداري أو ما تم النص عليه من مختلف قوانين الوظيفة العمومية في الجزائر، اتبعا لذلك سنركز على التعريف الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع (الفرع الأول)، التعريف القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: التعريف الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع

انطلاقا من هذا العنصر سنركز على بعض التعريفات الفقهية المقدمة من طرف الفقه العربي والفقه الغربي، نذكر من بينها مايلي:

### أولا: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في الفقه العربي

عرف الأستاذ " كمال رحماوي" الإحالة على الاستيداع: " هي توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد، إلا أنه يظل يحتفظ

1\_ شوقي يعيش تمام، سعيدة لعموري، مرجع سابق، ص 54.

2\_ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 109.

بحقوقه المكتسبة في الرتبة ولذلك يتعين على الموظف إحترام واجبات الوظيفة لاسيما ما يتعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع"<sup>1</sup>.

ما يعاب على هذا التعريف أنه استعمل عبارة "علاقة العمل" وهي مستتبطة نوعا ما من العلاقات التي تنشأ بين العمال وعلاقاتهم برؤسائهم، كان من الأجدر استعمال عبارة "العلاقة الوظيفية" التي تربط الموظف العمومي بالإدارة العامة.

كما عرفها أيضا الدكتور "عمار بوضياف" على أنها: "توقيف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون، ويترتب عنها توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد"<sup>2</sup>.

أصاب هذا الفقيه في وضع تعريف لوضعية الإحالة على الاستيداع مقارنة بالتعريفات السابقة، وظف عبارة العلاقة الوظيفية بعيدا عن المصطلحات التي تستعمل في قانون العمل، والتي يستفاد منها العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، كما حدد أيضا مجال هذا التوقيف والمنحصر في الأسباب المحددة قانونا لا خروج عنها، ولا شك أن هذه الوضعية تؤدي إلى توقيف جميع حقوقه، نظرا لأن الموظف متوقفا عن أداء مهامه مؤقتا.

عرف أيضا الدكتور "نواف كنعان" التوقيف المؤقت عن العمل على أنه: "التوقيف بصفة مؤقتة عن العمل يعتبر وضعية من الوضعيات التي يوضع فيها الموظف حتميا أو بناء على طلبه خارج إطاره الأصلي الذي ينتمي إليه، و يبقى تابعا له مع انقطاع حقوقه في الترقية والتقاعد، ولا يتقاضى أي مرتب، ويقع التوقيف بقرار تصدره الجهة التي ينتمي إليها الموظف إما بصفة حتمية أو بطلب من الموظف"<sup>3</sup>.

اختلف هذا التعريف عن باقي التعريفات من حيث التسمية ويطلق عليه التوقيف المؤقت عن العمل، لكن من حيث طبيعته يكرس أيضا على أنه وضعية الموظف الذي يتوقف مؤقتا عن العمل ويوضع بصفة حتمية أي تلقائية أو بطلب منه خارج إدارته الأصلية، مع توقف حقوقه المادية كالراتب والتقاعد والترقية، يصدر قرار التوقيف عن العمل من الجهة التي يعمل بها.

1\_ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 45.

2\_ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 145.

3\_ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 81.

ثانيا: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في الفقه الغربي

عرفها الفقيه الفرنسي Fabrice Melleray الاستيداع: " هذه الوضعية تتمثل في أن يكون الموظف متوقف عن الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد"<sup>1</sup>.

الملاحظ من خلال المقارنة بين الفقه العربي والفقه الغربي من حيث أوجه التشابه، أنهما اتجها إلى تحديد طبيعتها القانونية على أنها وضعية يوضع فيها الموظف، ويتوقف مؤقتا عن ممارسة نشاطه، وأيضا تؤدي إلى تجميد حقوقه المادية والمتعلقة بمساره المهني، أما بالنسبة لأوجه الاختلاف انحصرت من خلال الاختلاف في التسمية منهم من اتجه إلى تسميته بالتوقيف المؤقت عن العمل من بينهم الفقيه الأردني "تواف كنعان"، بينما اتجه الفقه في الجزائر والفقه الفرنسي إلى إطلاق مصطلح "الاستيداع"، وأيضا امتد الاختلاف إلى تحديد المركز القانوني للموظف منهم من اتجه إلى تحديد العلاقة على أنها علاقة العمل التي تنشأ بين العمال و رؤسائهم، ومنهم من اعتبرها علاقة وظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة.

الفرع الثاني: التعريف القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع

استقر المشرع الجزائري على الأخذ بنفس المصطلح "الإحالة على الاستيداع" في قوانين الوظيفة العمومية، ونشير أيضا إلى أن هذه الوضعية نشأت في نفس الظروف ونفس الخلفية التاريخية التي صدرت فيها قوانين الوظيفة العمومية المبينة في الفصل الأول، سنحاول من خلال هذا الفرع، تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع اتباعا منذ أول قانون 133/66 (أولا)، ثم في ظل المرسوم التنفيذي رقم 59/85 (ثانيا)، وصولا إلى الأمر رقم 03/06 الساري المفعول (ثالثا).

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

نصت المادة 48 من الأمر رقم 133/66 على " إنَّ الموظف الذي يبقى بعد انتهاء إحقاقه، ملازما لدرجته توقف مهامه مؤقتا وفي هذه الحالة يتوقف من الاستفادة من حقوقه في

1\_ " Cette position se caractérise par le fait que le fonctionnaire cesse d'y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite " Voir : Fabrice Melleray , Op.Cit, P 275.

الترقية والتقاعد مع الاحتفاظ بالتشريع المتعلق بالمعاشات ."

### ثانيا: تعريف الإحالة على الاستيداع في ظل المرسوم رقم 59/85

نظم المشرع الجزائري هذه الوضعية في الفصل الثالث من الباب السادس في أحكام هذا المرسوم من المادة 112 إلى المادة 115، بعنوان "الإحالة على الاستيداع"، الملاحظ أن المشرع الجزائري في هذه الفترة لم يقدم تعريفا لوضعية الإحالة على الاستيداع مثل سابقتها، وإنما اكتفى ببيان الجهة المخولة للإحالة على الاستيداع، وأيضا حالاتها والمدة القانونية المقررة، و أخيرا حدد النسب القانونية للعمال الذين يمكنهم الاستفادة منها.

### ثالثا: تعريف الإحالة على الاستيداع في ظل الأمر رقم 03/06

إنّ الأساس القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع يعود إلى أحكام الأمر رقم 03/06 الساري المفعول، حيث نظم المشرع الجزائري الأحكام القانونية المتعلقة بهذه الوضعية في الفصل الرابع من الباب السادس تحت عنوان "وضعية الإحالة على الاستيداع" والتي جاء في فحواها من خلال المادة 145: " تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل. وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أنّ الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع ."

من خلال النصوص القانونية المقدمة يفهم أنّ المشرع الجزائري لم يعرف هذه الوضعية في كل القوانين، إلا أنّ الأمر رقم 03/06 حاول وضع تعريف لها لكن لم يتأتى مفصلا من حيث طبيعتها والمصطلحات المستعملة في ظل الأمر رقم 03/06 الذي أتى بمرحلة الإصلاح والتكيف مع الأخذ بالنظام المغلق الذي يؤكد على ديمومة الوظيفة العمومية و استمرار سير المرافق العمومية، إلا أنّ المشرع الجزائري بقي متأثرا بمفهوم توحيد عالم الشغل من خلال توظيف مصطلح "علاقة العمل" في ظل المرسوم رقم 59/85 الذي أقر وحدة القطاع العام والخاص كقطاع موحد كما تم بيانه سابقا في الوضعية الأولى.

أما المشرع الفرنسي أولى اهتماما واسعا بمجال الوظيفة العمومية، وخاصة الأحكام المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع، حيث عرفها من خلال أحكام المادة 51 من القانون رقم 16/84 المتضمن الأحكام القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية للدولة والذي نص فيه :

" الاستيداع هو وضعية الموظف، الذي يوضع خارج إدارته أو خدمته الأصلية، يتوقف عن الاستفادة في هذه الوضعية، من حقوقه في الترقية والتقاعد".

من خلال التعريفات المقدمة أعلاه نقترح ضبط مفهوم لوضعية الإحالة على الاستيداع بأنها هي الوضعية يوضع فيها الموظف بصفة مؤقتة إما بطلب منه أو بقوة القانون، يترتب عنها توقيف مؤقت للعلاقة الوظيفية لسبب من الأسباب المحددة قانونا، وتؤدي هذه الوضعية إلى تجميد حقوقه كحقه في الراتب والترقية والتقاعد، إلا أنه يبقى محتفظا بحقوقه المكتسبة أثناء إحالته على الاستيداع.

### المطلب الثاني: شروط وضعية الإحالة على الاستيداع

ترتبط شروط وضعية الإحالة على الاستيداع بنوع الإحالة، لدراسة هذه الشروط يتم التطرق إلى شروط عامة تتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع (أولا)، شروط خاصة تتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع (ثانيا).

#### الفرع الأول: شروط عامة تتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع

تتشارك هذه الشروط بنوعي الإحالة على الاستيداع -الإحالة على الاستيداع بقوة القانون و الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية- وتتمثل فيما يلي:

#### أولاً: وجود المبرر القانوني

تثبت الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بالأسباب المنصوص عليه في المادتين 146 و147 من الأمر رقم 03/06 ( تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء لإعاقة أو مرض خطير، لتربية طفل يقل عن خمس سنوات، التحاق الموظف بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته، لممارسة مهام حزب سياسي، إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية...)، تمنح وفق ما تقتضيه حياته العائلية، أما بالنسبة للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية تثبت وفق الأسباب المنصوص عليها في المادة 148 من نفس الأمر للقيام بدراسات وأعمال بحث<sup>1</sup>.

1\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص ص 330-335.

### **ثانياً: إثبات السبب أو الظرف للإحالة على الاستيداع بالوثائق**

يتعين على الموظف العمومي إثبات الإحالة على الاستيداع بنوعيه بالسندات أو الوثائق الثبوتية، فلا يمكن إحالته على الاستيداع بمجرد تقديم الطلب دون توفر وثيقة رسمية<sup>1</sup>.

### **ثالثاً: احترام المدة القانونية للإحالة على الاستيداع**

أقرها المشرع الجزائري بناء على الطبيعة الإلزامية للحالات التي تتم بناء على قوة القانون حسب نص المادة 1/149 تكون لمدة دنيا قدرها بستة (6) أشهر قابلة للتجديد لمدة خمس (5) سنوات، أو تكون مدتها تساوي مهمة زوج الموظف حسب المادة 2/147، أما بالنسبة للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية تمنح لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف حسب نص المادة 2/149 من الأمر رقم 03/06.

### **رابعاً: صدور قرار من السلطة المؤهلة**

لصحة الإحالة على الاستيداع التي تتم بقوة القانون أو لأغراض شخصية<sup>2</sup> يتعين صدور قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة\* تطبيقاً لنص المادة 1/149 من الأمر رقم 03/06.

### **الفرع الثاني: شروط خاصة تتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع**

تتعلق هذه الشروط فقط بنوع واحد دون النوع الآخر وتشمل الإحالة على الاستيداع لبناء على طلب الموظف والتي تكون محل أغراض شخصية وتتمثل فيما يلي:

#### **أولاً: توافر أقدمية سنتين من الخدمة الفعلية**

اشتراط المشرع الجزائري لاستفادة الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا بد من استيفائه سنتين من الخدمة الفعلية حسب نص المادة 1/149 من الأمر رقم 03/06.

#### **ثانياً: موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

---

1\_ المنشور رقم 18، المؤرخ في 9 أبريل 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، صادر عن م.ع. و.ع.إ.إ.  
2\_ مراد بوظيفة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ص 330.  
\* المقصود بالسلطة المؤهلة هي الجهة المخولة التي لها صلاحية التعيين و تتمثل في: الوزير فيما يخص موظفي الإدارة المركزية، والوالي فيما يخص موظفي الولاية، رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص موظفي البلدية، الرئيس الإداري فيما يخص موظفي المؤسسة، انظر: سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 291.

يتعين على الجهة الإدارية قبل إبداء رأيها على الطلب المقدم من طرف الموظف، استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

### **ثالثاً: احترام النسب المقررة في القوانين الأساسية الخاصة**

نصت المادة 127 من الأمر رقم 03/06 أن القوانين الأساسية الخاصة لها صلاحية تحديد نسب الموظفين لإحالتهم على الاستيداع بناء على طلبهم، بالرجوع إلى المرسوم رقم 315/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية السابق ذكره حدد النسبة القصوى ب 3% حسب المادة 26 منه ، أما بالنسبة للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالتعليم العالي حدد نسبة الإحالة على الاستيداع ب 5% حسب المادة 9 منه<sup>2</sup>، أما بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 443/11 السابق ذكره المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك مستخدمي دعم البحث حدد النسبة القصوى للموظفين الذين من شأنهم أن يوضعوا بناء على طلبهم حسب نص المادة 14 بنسبة 10% .

مع الإشارة أن حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون تتم بغض النظر عن النسب القانونية المحددة بمختلف القوانين الأساسية، حسب ما أكدته أحكام المراسلة رقم 17737، المؤرخة في 13 ديسمبر 2015، الصادرة من المدير العام للوظيفة العمومية الموجهة إلى السيد مدير المصالح الفلاحية لولاية عين تموشنت<sup>3</sup>.

---

1\_ المنشور رقم 164، المؤرخ في 1 جوان 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر من م.ع. و.ع. إ.إ.  
2\_ المرسوم التنفيذي رقم 133/10، المؤرخ في 5 ماي 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، ج.ر.ج.ج، العدد 31، ( 9 ماي 2010)، ص 6.  
3\_ انظر الملحق رقم 2: المراسلة رقم 17737، المؤرخة في 13 ديسمبر 2005، المتضمنة أن الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ليست معنية بالنسب المئوية المذكورة في القوانين الأساسية، الصادرة من م.ع. و.ع. إ.إ.، تم الإطلاع بتاريخ 25 أبريل 2020، ص 82، ([www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)).



### المطلب الثالث: أنواع الإحالة على الاستيداع

بالرجوع إلى النصوص القانونية التي تنظم وضعية الإحالة على الاستيداع، والمنصوص عليها بموجب تشريعات الوظيفة العمومية في الجزائر، نلاحظ أنّ المشرع الجزائري كسابقها، اعتبرها كحق إجباري يفرض على الإدارة بقوة القانون (الفرع الأول)، ومن جهة أخرى اعتبرها بأنها حق اختياري تقوم بناء على طلب الموظف (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

الجدير بالذكر أنّ جميع أنظمة الوظيفة العمومية تطرقت لحالات وضعية الإحالة على الاستيداع، نظم المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع بموجب أحكام المادة 48 من الأمر رقم 133/66 في الفصل الثالث بعنوان "حالات الموظف"، إذ وردت بصفة إلزامية وتمارس من طرف موظف استنفذ حقوقه في عطلة المرض والعطلة طويلة الأمد الذي لم يعد قادرا على القيام بمهامه، والتي جاءت بنصها: "تقرر الإحالة على الاستيداع تلقائيا عندما يكون الموظف الذي استنفذ حقوقه في عطلة المرض والعطلة الطويلة الأمد غير قادر على القيام بمهامه".

أما بالنسبة للمرسوم رقم 59/85 أقر حالة واحدة والتي يفهم من صياغتها تدل على مدى إلزامية المشرع الجزائري بإحالة الموظف إجباريا بتوظيف مصطلح "قانونا"<sup>1</sup>، تضمنت المادة 113 مايلي: "الموظفين و أزواج الموظفين المعيّنين لدى الممثلات الجزائرية في الخارج أو المنتدبين إلى هيئات دولية أو القيام بمهمة تعاون يوضعون قانونا في حالة استيداع".

وفي الأخير نشير إلى أنّ الأمر رقم 03/06 الساري المفعول حدد الحالات التي تمارس بقوة القانون بموجب أحكام المادتين 146 و 147، والملاحظ باستقراء المادتين أنّ المشرع الجزائري استعمل أيضا عبارة "بقوة القانون" والتي تدل على القوة الملزمة التي فرضها المشرع على الإدارة<sup>2</sup>، ولكن على الرغم من تمكن المشرع الجزائري من تفعيل القوة القانونية، إلا أنه لم

1\_ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 90.

2\_ حسون محمد علي، "الوظيفة العامة"، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر - قانون عام معمق - وطلبة مابعد التدرج المتخصص، تخصص قانون إداري ومؤسسات دستورية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة قالمة، 2018/2017، ص 65.

يفلح في ترجمة النص القانوني باللغة الفرنسية بمعناه الأصلي حيث جاء كالتالي: " تكون الإحالة على الاستيداع حقا في الحالات التالية"<sup>1</sup>، للتعرف أكثر على النوع الأول للإحالة على الاستيداع بقوة القانون قسمنا هذا الفرع بدوره إلى ثلاث عناصر: حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (أولا)، ثم بيان المدة القانونية المقررة لها (ثانيا)، ثم أخيرا بيان اجراءات الاستفادة من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (ثالثا).

### أولاً: حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون حسب أحكام المادة 1/146 في الحالات الآتية:

1. في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير: قد تكون هذه الحالة راجعة لاعتبار إنساني خاص بالموظف أو ترجع لمقتضيات المصلحة العامة، فالمرض متى كان خطيرا أو كنا أمام إعاقة لأحد أصول الموظف أو زوجه أو الأبناء المتكفل بهم نتج عنه تشتت ذهن الموظف، وتضعف معنوياته، ويستحيل عليه ممارسة مهامه، وبالتالي قد يؤثر ذلك على أدائه الوظيفي<sup>2</sup>، وما يؤكد ذلك أن من شروط التوظيف أن تتوفر في الموظف العمومي القدرة البدنية والذهنية<sup>3</sup>، وعلى أساس هذه المادة التي أكدت على شرط توفر القدرة البدنية للموظف، فيكون من الأنسب الاعتراف للموظف بتوقيف العلاقة الوظيفية مؤقتا ليتسنى له متابعة وضعية المرض الخطير أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد أصوله أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم.

2. في حالة السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات: أقر المشرع الجزائري هذه الحالة في الفقرة الثالثة، مفادها أنه لا ينبغي المبالغة في إلزام الموظفة بممارسة مهامها الوظيفية ليتسنى لها رعاية طفل لم يتجاوز سن خمس سنوات<sup>4</sup>، فوجودها في العمل يؤدي إلى انشغالها ذهنيا بطفلها، وضعف مردود أدائها، وبالتالي تؤثر على سير المرفق العام، لذلك نجد أن المشرع الجزائري أولى اهتماما بالغا بالدرجة الأولى لمقتضيات المصلحة العامة، وأقر لها بقوة القانون حقها في الإحالة على الاستيداع بمراعاة مدى تأثير الجانب الاجتماعي

1\_ Article 146 Loi 06/03 " La Mise En Disponibilité est de droit dans les cas ci- après" .

2\_ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 146.

3\_ انظر أحكام المادة 5/75 من الأمر 03/06 والتي نصت على مايلي: " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: من بينها شرط القدرة البدنية والذهنية".

4\_ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 146.

للموظف على سير المرفق العام، وما يمكن أن ينجم عنه من أضرار على الهدف المراد تحقيقه وهو تقديم المنفعة العامة للجمهور<sup>1</sup>، و راعى بالدرجة الثانية مركزين أساسيين مركز الموظف و مركز الطفل<sup>2</sup>.

في هذا السياق صدرت عدة إشكالات حول هذه الحالة من بينها:

أ. مراسلة رقم 17888 المؤرخة في 14 ديسمبر 2015، تتضمن استفسار من طرف السيد المدير العام للوكالة الوطنية لحفظ الطبيعة عن إمكانية استفادة السيدة (ب.ص) من الوضعية القانونية للإحالة على الاستيداع لتربية طفل يقل عن خمس (5) سنوات، علما أنها استنفذت المدة القصوى المقدرة بخمس (5) سنوات طبقا للمادة 149 من الأمر رقم 03/06، تضمن هذا الاستفسار ردا سلبيا من طرف المدير العام للوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

ب. مراسلة رقم 7700 المؤرخة في 12 جويلية 2018، تتضمن أيضا استفسار من طرف السيد المدير الجهوي للخرينة في الجزائر لإحالة السيدتين لتربية طفلين يقل عمرهما عن خمس سنوات، المولودان على التوالي 12 جوان و 25 أوت 2013، مع الإشارة أنه تمت إحالة السيدتين على الاستيداع ابتداء من 15 جانفي 2018، إلا أن مصالح الرقابة المالية رفضت التأشيرة على مشروع مقرر إحالتهما على هذه الوضعية، بحجة أن الطفلين سيتجاوزان السن أثناء فترة الاستيداع، وعليه فإن رفض المراقب المالي للتأشيرة كان مطابقا لأحكام الأمر رقم 03/06، على أن مدة الإحالة على الاستيداع لا يجب أن تتجاوز تاريخ بلوغ الطفل<sup>4</sup>.

---

1\_عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية ، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع " ( دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، المجلد 04، العدد02، ( 8جانفي 2020)، ص 1719.

2\_ حسون محمد علي، مرجع سابق، ص 65.

3\_ انظر الملحق رقم 3: المراسلة رقم 17888، المؤرخة في 14 ديسمبر 2015، المتضمنة استفسار حول إمكانية تربية طفل ثاني يقل عمره عن خمس (5) سنوات، صادرة من م. ع. و. ع. إ.، تم الاطلاع بتاريخ 28 أفريل 2020، ص 83، ([www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)).

4\_ انظر الملحق رقم 4: المراسلة رقم 7700، المؤرخة في 12 جويلية 2018، تتضمن مدى صحة إحالة على الاستيداع من أجل تربية طفل سيفوق خمس (5) سنوات أثناء فترة الاستيداع، صادرة من م. ع. و. ع. إ.، تم الاطلاع بتاريخ 28 أفريل 2020، ص 84، ([www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)).

3. في حالة السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته: سمح المشرع الجزائري للموظف العمومي وفق ما جاء في الفقرة الرابعة من نفس المادة 146 للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، قدر المشرع هذه الحالة مراعاة لضرورة المصلحة العامة بالدرجة الأولى وليس لاعتبارات خاصة بالموظف، إذ أن ابتعاد أحد الطرفين عن الآخر بحكم ممارسة المهنة، قد يؤثر في معنويات الموظف، وقد ينجم عنه غيابات متواصلة من أجل الالتحاق بالطرف الآخر، مما يعطل سيرورة المرفق العام، لتتحقق هذه الحالة يلزم أن يكون تغيير محل الإقامة اضطراري لا اختياري ولسبب المهنة<sup>1</sup>.

4. في حالة تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي: هذه الحالة جديدة أضافها الأمر رقم 03/06 في الفقرة الخامسة من نص المادة 146، تتعلق بالحياة السياسية للموظف والمتمثلة في ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي كأن يعين أميناً عاماً للحزب أو عضو في مكتبه السياسي<sup>2</sup>، فعلى اعتبار أن تسيير حزب سياسي يتطلب التصريح بالغياب من طرف الموظف والإعفاء من نشاط المرفق العمومي<sup>3</sup>، فإن المشرع في هذه الحالة أقر للموظف في الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع لتمكينه من ممارسة السياسة على ثلاث نقاط أساسية تملئها ضرورة المصلحة<sup>4</sup>:

أ. دور الحزب السياسي كوسيلة ديمقراطية لقيادة الشؤون العمومية.

ب. حتى لا يستغل الموظف منصبه لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها أن تعطل الإدارة.

ج. في سبيل تحقيق مبدأ سيرورة المرافق العمومية بانتظام واضطراد خوفاً من فقدان الإدارة موظفيها، فبدلاً من تلقي الإدارة طلب الاستقالة من الموظف، فهو يحال قانوناً في وضعية الاستيداع<sup>5</sup>.

إلى جانب أحكام المادة 146 من نفس الأمر أضاف المشرع الجزائري حالة أخرى حملتها أحكام المادة 1/147 والتي تنص على مايلي: " إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في

1\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 537.

2\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 334.

3\_ عمار بوضيف، مرجع سابق، ص 146.

4\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، مرجع سابق، ص 1719.

الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون".

طبقا لنص المادة أعلاه يحق للزوج الآخر في هذه الحالة الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون طيلة فترة قيام زوجه بالمهام المسندة إليه بالخارج، والهدف من تكريس المشرع الجزائري هذه الحالة كان من أجل جمع شأن الأسرة في مكان واحد<sup>1</sup>.

### ثانيا: المدة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع بقوة القانون

تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المذكورة أعلاه بنص المادة 146، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف حسب أحكام المادة 149 من الأمر رقم 03/06، أما بالنسبة للحالة المنصوص عليها في نص المادة 1/147 تكون مدة الإحالة على الاستيداع تساوي مدة مهمة زوج الموظف حسب نص المادة 2/147.

بموجب أحكام هذه المادة أعلاه 149، نجد أن المشرع الجزائري حصر مدة وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بين حدين مدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، وأخرى قصوى تقدر بخمس (5) سنوات، حتى يتفرغ الموظف بصفة مطلقة من كل الانشغالات التي كانت تشوش تفكيره.

ولعل سر تحديد المشرع الجزائري لهذه المدة بصفة صريحة هو غلق باب التأويل والتقدير للإدارة، لمنع الإضرار بالمصلحة العامة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، نجد أن المشرع الجزائري وظف عبارة " خلال الحياة المهنية" التي تدل على محدودية هذه الضمانة، فالموظف الذي تصادفه ظروف شديدة لا يستطيع التحكم فيها في حدود الخمس سنوات المحددة له، لأنها ظروف غير متوقعة، إذ كان على المشرع الجزائري ترك المجال مفتوحا بحذفه تلك العبارة، حتى يخلق نوع من التوازن بين مصلحتي العلاقة الوظيفية<sup>2</sup>.

1\_ حسون محمد علي، "الوظيفة العامة"، مرجع سابق، ص 65.

2\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، (25 أبريل 2020)، ص 551-552.

### ثالثا: اجراءات الاستفادة من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

نشير إلى أن الإحالة على الاستيداع تكرر بقرار إداري من طرف السلطة المؤهلة حسب نص المادة 149 من الأمر رقم 03/06 المتضمن ق.أ.ع.و.ع، تخضع الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لاجراءات معينة مع العلم أن المشرع الجزائري لم ينص إطلاقا على كيفية استفادة الموظف من الاستيداع بنوعيه ، وجب علينا الرجوع إلى المنشور رقم 164 المؤرخ في 1 جوان 1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع السابق ذكره، نوضحها على هذا الأساس:

1. يقدم الموظف طلب كتابي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتضمن هذا الطلب مايلي: سبب الإحالة على الاستيداع، مدته، والتاريخ، ويجب أن يكون الطلب مرفقا بالوثائق الثبوتية<sup>1</sup>، تختلف هذه الوثائق حسب كل حالة على حدى كالتالي:

أ. في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجه لحادث خطير أو إعاقة يكون مصحوبا بالوثائق التالية<sup>2</sup> :

- تقرير طبي يتعلق بصحة الشخص المعني المراد رعايته.
- نسخة من عقد الزواج.
- نسخة من عقد الازدياد بالنسبة للأبناء.

ب. في حالة السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات يتعين أن تكون مصحوبة بوثيقتين : نسخة من عقد الزواج، نسخة من عقد ازدياد الطفل (ولد أو بنت)<sup>3</sup>.

ج. في حالة السماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته يكون مرفقا بنسخة من عقد الزواج ، شهادة عمل الزوج أو الزوجة (أصلية)، شهادة الإقامة<sup>4</sup>.

د. في حالة تمكين ممارسة مهام عضو مسير حزب سياسي يكون مرفقا بنسخة من قرار اعتماد الحزب السياسي، محضر تنصيب المكتب الوطني مؤثر من طرف وزارة الداخلية<sup>5</sup>.

---

1\_ بن مزوزية عبد القادر، الاستيداع (الوضعيات القانونية الأساسية)، منشورات منتديات ملتقى الموظف الجزائري، 10 ماي 2020، ص4، (<https://tachri3.com/wp-content/uploads/2019/09>)

2\_ فاطمة الزهرة جدو، سلطنة سكفالي، إيمان العيداني، مرجع سابق ، ص 105.

3\_ بن مزوزية عبد القادر، مرجع سابق ، ص 4.

4\_ مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 537.

5\_ فاطمة الزهرة جدو، سلطنة سكفالي، إيمان العيداني ، مرجع سابق ، ص 105.

هـ. في حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون يكون مرفقا بوثيقتين، نسخة من عقد الزواج، نسخة من مقرر تعيين الزوج معتمد في هيئة رسمية<sup>1</sup>.

2. يعرض قرار الإحالة على الاستيداع لدى مصالح الرقابة المالية المختصة للتأشير عليه، ويتم الإمضاء عليه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.

3. يبلغ الموظف المعني شخصيا بنسخة من قرار الإحالة على الاستيداع، و توضع النسخة الأصلية بالملف الإداري الخاص بالموظف، ويرسل نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو إلى مصلحة المحاسبة لتوقيف الراتب<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف

إلى جانب اعتراف المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 03/06 للموظف بحقه في أن يوقف بقوة القانون علاقته بالإدارة مؤقتا بصورة صريحة وهذا يعود لمدى تأثير المصلحة العامة على إرادة المشرع في تحديد طبيعتها الإلزامية<sup>3</sup> من جهة، ومن جهة أخرى راجع لأسباب عائلية أو شخصية أو حتى مهنية تتعلق بالموظف<sup>4</sup>، نجد في المقابل الإحالة على الاستيداع بناء على طلبه تدخل ضمن حياته المهنية وتخرج عن نطاق الأسباب غير متوقعة التي تطرأ على حياته، لمعرفة هذا النوع من الإحالة على الاستيداع سنوضح اتباعا لحالات الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية (أولا)، ثم بيان المدة القانونية المقررة لها (ثانيا)، ثم بيان اجراءات الاستفادة من الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف (ثالثا).

### أولاً: حالات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف

اعتبر المشرع الجزائري الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف حقا اختياريا، حيث اعترف ضمنيا<sup>5</sup> بهذا النوع من الإحالة على الاستيداع وفقا للتسلسل الزمني للوظيفة

1\_ بن مزوزية عبد القادر ، مرجع سابق ، ص 5.

2\_ فاطمة الزهرة جدو ، سلطنة سكفالي، إيمان العيداني، مرجع سابق، ص ص 104 - 105.

3\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية ، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع "، مرجع سابق، ص 1719.

4\_ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 82.

5\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة" مرجع سابق، ص 555.

العمومية، نجد المشرع الجزائري حدد حالات الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف وذلك بموجب أحكام المادة 49 من الأمر رقم 133/66، والتي جاءت على النحو التالي: " لا يمكن أن تقرر الإحالة على الاستيداع بناء على طلبه إلا: في حالة وقوع حادث أو مرض خطير للزوج أو الولد، للقيام بدراسات أو أبحاث لها طابع المنفعة العامة، السماح لزوجته الموظف مرافقة زوجها إذا كان مجبرا على تأسيس مقر إقامته العادية بسبب مهنته في مكان بعيد عن المكان الذي تمارس فيه المرأة مهامها، لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة، للاعتبارات الشخصية بعد سنتين من الأقدمية "

أقر المشرع الجزائري الحالات المذكورة أعلاه على سبيل المثال، وأقر لها الطابع الجوازي في تمتع الموظف بصفة صريحة بالإحالة على الاستيداع بناء على طلبه كلما توفرت الأسباب التي تتعلق بشؤون حياته، والجدير بالذكر أن الأمر رقم 03/06 أجاز صراحة هذه الحالات المنصوص عليها في نص المادة 49 من الأمر 133/66 و منحها الطبيعة الإلزامية بقوة القانون، يعود سببه في الآثار السلبية التي خلفتها بالمصلحة العامة و بأداء الموظف<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للأمر 03/06 اعترف بالطبيعة الجوازية للاستفادة من الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف من خلال توظيف المشرع الجزائري عبارة " يمكن " التي تفيد في نفس الوقت القبول أو الرفض، وذلك بناء على السلطة التقديرية للإدارة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>، وهذا ما يستشف من أحكام المادة 148 من الأمر رقم 03/06 والتي تنص على مايلي: " يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه بعد سنتين من الخدمة الفعلية ".

حدد المشرع الجزائري حالة واحدة على سبيل الحصر تقرر بطلب من الموظف وتكون محل أغراض شخصية، ندرجها على النحو التالي:

**1. القيام بدراسات أو أعمال بحث:** الجدير بالذكر أننا سبقنا إلى أحكام المادة 49 من الأمر رقم 133/66 وأحكام المادة 52 من القانون رقم 06/82<sup>3</sup>، الذي أحالنا إليه المرسوم رقم 59/85.

1\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 539.

2\_ المنشور رقم 164، المؤرخ في 1 جوان 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر من م.ع. و.ع. و.ع. إ.إ.

3\_ القانون رقم 06/82، المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، العدد 09، (02 مارس 1982).



أقر المشرع في أحكام القانونين عبارة " طابع المنفعة العامة أو فائدة عامة" على أساس أن هذه الأخيرة تعود بفائدة للمرفق العام، فكلما ارتفع المستوى العلمي للموظف، ارتفع أداءه في تسيير المرفق العام على أحسن وجه، وبالتالي تحقيق المصلحة العامة، إلا أن أحكام الأمر رقم 03/06 ألغى بصفة صريحة عبارة الطابع العام، ليقرر الإحالة على الاستيداع للقيام بدراسات أو أعمال بحث لأغراض شخصية وهذا ما يدل على ارتباطها بالمصلحة الخاصة بالموظف<sup>1</sup>.

### **ثانياً: المدة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف**

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

في كل الحالات يحق للموظف الاستفادة من تجديد وضعية الإحالة على الاستيداع إذا لم يستوفي المدة الكاملة المقررة وذلك بعد تقديم طلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>2</sup>، ينبغي أن يقدم هذا الطلب في أجل شهر قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع، إلا الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف تخضع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها<sup>3</sup>.

بغض النظر عن أحكام المنشور رقم 164 المذكور في الأسفل والذي نص على أن الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف يمكن تجديدها لمرتين لمدة سنة بعد مضي خمس سنوات ممارسة فعلية في حالة القيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة، ولا يمكن أن تفوق سنة في حالة الأغراض الشخصية هذا في ظل تطبيق أحكام المرسوم رقم 59/85، وهذا ما يتناقض مع أحكام المادة 2/149 من الأمر رقم 03/06 الساري المفعول، مما دفع مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب إرسالها رقم 11296 المؤرخ في 18 نوفمبر 2009،

---

1\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق، ص 1723.

2\_ حسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 154.

3\_ المنشور رقم 164، المؤرخ في 1 جوان 1999، السابق ذكره.

الموجه إلى مدير جامعة جيجل، حيث ردت على إمكانية تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لفترات متتالية طبقا للمادة 2/149 من الأمر رقم 03/06<sup>1</sup>.  
يمكن للموظف أن يطلب التجديد إلا في الحالة التي استفاد منها للمرة الأولى عند إحالته على الاستيداع، وإن أراد الاستفادة من حالة أخرى عليه إعادة إدماجه في منصبه، ثم يطلب الإحالة على الاستيداع لحالة أخرى<sup>2</sup>.

### **ثالثا: اجراءات الاستفادة من الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف**

تختلف اجراءات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف على الاجراءات السالفة الذكر المتعلقة بالإحالة على الاستيداع بقوة القانون من ناحية الوثائق الثبوتية ، والسلطة الواجب استشارتها، تتمثل هذه الاجراءات فيمايلي:

1. يحال ملف الموظف المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي لا بد أن تستشار في المسائل الفردية والتي تكون بطلب الموظف<sup>3</sup>، يتضمن هذا الملف :

- طلب كتابي من طرف الموظف، يكون مرفقا بالوثائق الثبوتية التالية: شهادة تسجيل تسلم من طرف المؤسسات أو الجهات المختصة في التعليم أو التكوين.

2. في حالة الموافقة يبلغ المعني بالقرار الذي اتخذته اللجنة<sup>4</sup>، وتقوم الإدارة بإحالة المعني بقرار إداري فردي مرفوق بمحضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>5</sup>.

3. يعرض القرار على المراقب المالي للتأشير عليه بنفس الاجراءات السابقة للإحالة على الاستيداع بقوة القانون، ثم يتم الإمضاء عليه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويبلغ المعني بنسخة وترسل نسخة إلى المديرية الفرعية للميزانية أو إلى مصلحة المحاسبة لانجاز مقرر توقيف الراتب<sup>6</sup>.

---

1\_ انظر الملحق رقم 5: الإرسال رقم 11296، المؤرخ في 18 نوفمبر 2009، يتضمن رد على تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، الصادر من م. ع. و.ع. إ.إ، تم الاطلاع بتاريخ 8 ماي 2020، ص85، ([www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)).

2\_ طاهر بوشيبة، مرجع سابق، ص 190.

3\_ كمال زمور ، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية ، دار بلقيس، الجزائر، 2019 ، ص 276.

4\_ فاطمة الزهرة جدو ، سلطانة سكفالي، إيمان العيداني، مرجع سابق ، ص 105.

5\_ كمال زمور ، مرجع سابق ، ص 277.

6\_ فاطمة الزهرة جدو ، سلطانة سكفالي، إيمان العيداني، مرجع سابق ، ص 105.

إضافة إلى وضعية الاستيداع والانتداب التي نظمها المشرع الفرنسي وأخذ بها المشرع الجزائري، وتأسيسا لذلك أضاف المشرع الفرنسي وضعية أخرى تحت عنوان "وضعية عطلة الأبوة": هي وضعية الموظف الذي يوضع خارج إدارته أو خدمته الأصلية لتربية طفله، يمنح القانون هذه الوضعية بناء على طلب الموظف بعد ولادة الطفل أو تبنيه، الموظف لا يتحصل على حقه في التقاعد مدة سريان هذه الفترة ولكن يحتفظ بحقوقه في الترقية في الدرجات<sup>1</sup>، يُفضل أن يقتدي المشرع الجزائري بنظيره المشرع الفرنسي من خلال تنظيم عطلة الأبوة إلى جانب عطلة الأمومة ، لأن الأب أيضا له الحق في تربية طفله.

---

1\_ Fabrice Melleray, Op.Cit, p 275.

## المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع

تتحقق هذه الوضعية بقبول طلب الموظف من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وفقا جملة من الاجراءات الموضحة سابقا لكل نوع من الإحالة على الاستيداع، يترتب عن قرار الإحالة على الاستيداع آثار سلبية، اتبعا الآثار القانونية المترتبة خلال فترة الإحالة على الاستيداع (المطلب الأول)، وقد تنجر عنها آثار معينة عند نهايتها (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة خلال مدة الإحالة على الاستيداع

لوضعية الإحالة على الاستيداع بعض الآثار السلبية لاسيما المتعلقة بالموظف العمومي بمناسبة استيداعه (الفرع الأول)، ولا شك أن هذه الوضعية قد تؤثر بالمرفق العمومي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الآثار القانونية بالنسبة للموظف العمومي بمناسبة استيداعه

بالرجوع إلى أحكام الوظيفة العمومية، وبالضبط أحكام المادة السابعة من الأمر رقم 03/06، توضح أن المركز القانوني للموظف تحكمه وضعية قانونية أساسية وتنظيمية<sup>1</sup>، قد تتجم عن هذه الوضعية - نظرا لتعليق علاقته الوظيفية مؤقتا مع الإدارة - آثار تمس بمصلحة الموظف بمناسبة استيداعه في تلبية حاجياته الخاصة منها ما يتعلق بتوقيف بعض حقوقه (أولا)، و امتناعه عن ممارسة أي نشاط مريح(ثانيا).

### أولاً: توقيف بعض حقوق الموظف

أشرنا سابقا بالنسبة للوضعية الأولى أن الحقوق التي يتمتع بها الموظف مكرسة دستوريا وقانونيا، حفاظا على سير المرفق العام ولتوفير الاطمئنان للموظف، قد حدد المشرع الجزائري جملة من الحقوق بمقابل أداء مهامه، لكن قد يحول دون ذلك تعليق العلاقة الوظيفية مؤقتا لظروف طارئة تستدعي وجوده في وضعية الإحالة على الاستيداع سواء بقوة القانون أو بطلب

1\_ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 90.

منه، هذا التعليق ينبعث منه توقيف بعض حقوقه نص عليها المشرع صراحة في أحكام الأمر رقم 03/06<sup>1</sup> منها ما يتعلق بالجانب المالي "الراتب" ، ومنها ما يتعلق بمساره المهني بتوقيف الاستفادة من الأقدمية والترقية في الدرجة وفي التقاعد .

### 1. توقيف الحق في الراتب

يعد الراتب من أهم الحقوق التي يتقاضاها الموظف كل شهر نظير القيام بالمهام المسندة إليه، كونه يعتبر السبب للمترشح للانتحاق بالوظيفة في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup> من أجل تلبية حاجياته الخاصة وضمان مستوى معيشي لائق، أقر المشرع الجزائري توقيف الجانب المالي للموظف في إطار وضع قانوني مفاده أن الموظف أحيل على الاستيداع، الهدف من تجميد هذا الحق هو المحافظة على مقتضيات المصلحة العامة<sup>3</sup>.

أ. **التوقيف الجزئي لراتب الموظف:** بالوقوف على أحكام المادة 48 من الأمر رقم 133/66 نلاحظ أن المشرع الجزائري في تلك الفترة أجاز صراحة تقاضي الموظف المحال على الاستيداع بقوة القانون نصف راتبه خلال ستة أشهر، مع احتفاظه بمجموع المنح العائلية.

ب. **التوقيف الكلي لراتب الموظف:** تبين أن الأمر المذكور أعلاه رتب صراحة بصفة كلية توقيف راتب الموظف إذا تعلق الأمر بالحالات التي تكون بطلب من الموظف تطبيقا لنص المادة 49 .

استقر الأمر الساري المفعول رقم 03/06 في فحوى المادة 2/145 على الحرمان الكلي لراتب الموظف المحال على الاستيداع، نلاحظ أن المشرع الجزائري ترك فجوة على اعتبار أن الوضعيات تعد ضمانات قانونية لتمكين الموظف من الاهتمام بحياته العائلية وحتى المهنية<sup>4</sup>، فحرمان الموظف من راتبه يعد بمثابة ضرر مادي ومعنوي<sup>5</sup>.

---

1\_ تنص المادة 2/145 من الأمر رقم 03/06 على مايلي: " تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد " .

2\_ مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الدنمارك، 2008، ص 119.

3\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، " قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع"(دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)، مجلة الاجتهاد القضائي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، المجلد 12، العدد 02، (17 أكتوبر 2019) ، ص 337.

4\_ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 140.

5\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، مرجع سابق، ص 378.

باتت هذه الضمانة كقيد حتمي لاستفادة الموظف من وضعية الإحالة على الاستيداع، باعتبار هذه الأخيرة تجمد راتبه الذي هو في أمس الحاجة إليه لمواجهة ظروفه الصعبة غير المتوقعة وتلبية حاجياته من مصاريف العلاج والمعيشة.

لو أعدنا النظر في موقف المشرع الفرنسي، أنه مهما كان الحق للموظف في الإحالة على الاستيداع لا يتحصل على حقه في الراتب، لكن تمديد مدة الإحالة على الاستيداع يفتح له مجال للحصول على التعويضات والمنح، كما يحق الحصول على نظام الضمان الإجتماعي الموظفين الذين في وضعية الاستيداع الإلزامي يتحصلون على استحقاقات المرض أو منحة العجز المؤقت<sup>1</sup>.

### 2. توقيف الاستفادة من الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد

لم يكتفي المشرع الجزائري بتوقيف راتب الموظف، بل من جانب آخر أقر حرمانه أيضا من حقوق تتعلق بمساره المهني بنص المادة 2/145 من الأمر رقم 03/06 " وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف حقوق الموظف من الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد".

أ. توقيف الاستفادة من الأقدمية والترقية في الدرجات: ترتبط فكرة الترقية في الدرجة بالمسار المهني للموظف، تؤدي إلى تحسين وتطوير مستواه ، ولا ترتبط إلا بارتفاع في الأقدمية<sup>2</sup>، وبالتالي فإن الترقية تغرس حافزا في ذات الموظف لبذل أقصى جهد للاستفادة منها، غير أن هذه الصيغة قد تعثرها مقتضيات المصلحة العامة بمناسبة إحالة الموظف على الاستيداع تحول دون الاستفادة من الترقية في الدرجة، مع الإشارة إلى الأمر رقم 133/66 أقر صراحة الحرمان من الترقية بنوعيتها<sup>3</sup>.

وبالرجوع إلى أحكام الأمر الساري المفعول 03/06 حدد المشرع الجزائري الترقية في الدرجة فقط دون الترقية في الرتبة في فحوى المادة 2/145 السابق ذكرها، هذا ما يجعل التساؤل يطرح هل قصد المشرع الجزائري بتوظيف مصطلح الأقدمية يعني الترقية في الرتبة ؟

1\_ Statut- Les Disponibilités , Centre De Gestion Fonction Publique Territoriale ,14 Juillet 2019, p7,(<https://cdg14.fr/wp-content/uploads/2019/07/disponibilit%C3%A9-les-cas-de-dispo-07-2019.pdf>) .

2\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص.ص 181-182.

3\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، " قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص 380.

ب. **توقيف الاستفادة من التقاعد:** بالرجوع إلى الأحكام القانونية التي تبين الآثار التي تخلفها وضعية الإحالة على الاستيداع ، نجدها تجمد المسار المهني للموظف كحقه في التقاعد وهذا تطبيقا لنص المادة 47 السابق ذكرها من الأمر رقم 133/66 والتي جاء في فحواها يتوقف الموظف من الاستفادة من حقه في التقاعد مع الاحتفاظ بالتشريع المتعلق بالمعاشات ، كما تطرق أيضا الأمر رقم 03/06 في مادته 145 سالفه الذكر بنصها تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف حقوقه في .. وفي التقاعد.

وبالتالي فإن توقيف استفادة الموظف من حقه في التقاعد بمناسبة إحالته على الاستيداع سببه تدخل مقتضيات المصلحة العامة على إرادة المشرع الجزائري في تجميد حقه في التقاعد وذلك من خلال مايلي:

- الحفاظ على المال العمومي فلا يمكن أن تقرر منحة التقاعد كاملة لموظف لم يستوفي الشروط من بينها<sup>1</sup> : المدة القانونية الكاملة للإحالة على التقاعد على الأقل أن يقضي مدة 15 سنة في الوظيفة، بلوغ السن القانونية والتي حددت بستين(60) سنة على الأقل بالنسبة للجنسين، غير أنه يمكن إحالة المرأة الموظفة على بطلب منها ابتداء من 55 سنة كاملة تطبيقا للقانون رقم 15/16 المتعلق بالتقاعد السابق ذكره.

- تحقيق مبدأ الارتباط أي لا مقابل دون أداء الخدمة.

- التقليل من طلب الإحالة على الاستيداع .

**ثانيا: منع الموظف من ممارسة نشاط مريح**

لم يكتفي المشرع الجزائري بتجميد راتب الموظف، وكذا تجميد مساره المهني المتمثل في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد، بل تعدى ذلك إلى منع الموظف بصفة صريحة من مزاوله أي نشاط مريح حسب نص المادة 150 من الأمر رقم 03/06، يعني تخصيص الموظف كل نشاطه المهني للمهام المسندة إليه، ولا يمكن ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه تطبيقا لنص المادة 43 من الأمر رقم 03/06 ، يعود سبب ذلك لضرورة حماية الموظف مما ينجم من آثار سلبية على نزاهته جراء الجمع بين مهام في خدمة القطاع

1\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، مرجع سابق ، ص ص 382-383.

العام، ومهام تابعة للقطاع الخاص<sup>1</sup>، غير أن الواقع المعاش يبرر عكس هذا، فلم يحظى هذا الواجب بالتطبيق الصارم والفعال من طرف الموظف، و يرجع سبب ذلك إلى تدني الراتب الذي يتقاضاه الموظف مقارنة بالمهام المسندة إليه تجعله يبحث عن أجر إضافي يسهل ويلبي حاجياته الخاصة .

على اختلاف المشرع الفرنسي الذي أقر للموظف المحال على الاستيداع بناء على طلبه إنشاء أو تسيير مؤسسة للاستفادة من إعانات، ينشئ هذه المؤسسة لممارسة نشاط اقتصادي، صناعي، تجاري وفلاحي، يكون هذا النشاط فردي، يكون الاستيداع لا يتجاوز سنتين<sup>2</sup>. السؤال الذي يطرح نفسه بالحاح: هل إحالة الموظف على الاستيداع تؤدي فقط إلى تجريده من الحقوق المذكورة سابقا والتزامه بواجب عدم ممارسه أي نشاط مريح ؟

إن نصي المادتين 145 و 150 على التوالي اقتصرت على حق الراتب والأقدمية والترقية في الدرجات، ومن جانب آخر منعه من ممارسة نشاط مريح، وقياسا على هذا فإن الموظف المحال على الاستيداع لا يستفيد بمقتضاها من باقي الحقوق كحق التكوين والترقية في الرتبة، كما يلتزم بواجب السر المهني، فهو يتحلل فقط من الواجبات التي لها علاقة تبعية مع إدارته كواجب أداء العمل، واجب طاعة أوامر وتعليمات الرئيس<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الآثار القانونية بالنسبة للمرفق العمومي

من بين الآثار التي تنجر عن هذه الوضعية بالنسبة للمرفق العمومي، والتي تختلف عن الوضعية السابقة ، أن الإدارة بعد إصدار قرارها النهائي والمتضمن قبول طلب الموظف المعني بوضعية الإحالة على الاستيداع<sup>4</sup>، إذ أقر المشرع الجزائري صراحة بضرورة القيام بتحقيق إداري خلال فترة الإحالة على الاستيداع، للتأكد من مدى تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية وذلك في أي وقت تراه مناسبا<sup>5</sup>،

1\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 271.

2\_ Fabrice Melleray , Op.Cit, p 276.

3\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 539.

4\_ يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة ، مرجع سابق ، ص 58.

5\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعيدة ، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص 389.



وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 151 من الأمر رقم 03/06 والتي جاء في مضمونها: "يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية".

### المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع

على اعتبار أنّ وضعية الإحالة على الاستيداع يوضع فيها الموظف بقوة القانون أو بطلب منه عندما تعثره مجموعة من الظروف، ما يتحتم عليه إحالته في هذه الوضعية، هذه الأخيرة تكون مؤقتة وليست دائمة تحدد بمدة معينة ألزم المشرع الجزائري على احترامها، يترتب على نهايتها إما إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية (الفرع الأول)، وقد تنتهي ببعض الأسباب العامة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: انتهاء الإحالة على الاستيداع بإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية

تعد إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية ضماناً من الضمانات التي منحت له ، ويقصد بها إرجاعه إلى منصبه الذي كان يشغله قبل إحالته على الاستيداع من طرف الإدارة التي ينتمي إليها بعد انقضاء المدة القانونية المقررة لوضعية الإحالة على الاستيداع<sup>1</sup>، في هذه الحالة يرفع التجميد على مساره المهني و يعود للحركة ويستفيد من الحقوق التي جرد منها كحقوقه في الراتب و الأقدمية ، الترقية والتقاعد<sup>2</sup>.

أقرت مختلف قوانين الوظيفة العمومية في الجزائر ضماناً لإعادة الإدماج كالتالي:

### أولاً: إعادة الإدماج في ظل أحكام الأمر رقم 133/66

باستقراء أحكام الأمر رقم 133/66 نجد أنّ المشرع الجزائري وضع جملة من الخيارات توضح نيته في تحقيق المصلحة العامة<sup>3</sup> بمعنى آخر تغليب المصلحة العامة على المصلحة

1\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية ، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع "، مرجع سابق ، ص 1728.

2\_ مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص 534.

3\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية ، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص 1728.

الخاصة للموظف، وذلك من خلال منح السلطة التقديرية للإدارة عند انتهاء المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع ، إما أن يعاد الموظف إلى إطاره الأصلي وإما أن يحال على التقاعد وإما أن يسرح<sup>1</sup>.

### **ثانياً: إعادة الإدماج في ظل المرسوم رقم 59/85**

نظم المرسوم رقم 59/85 في مادته 116 على ضمانات إعادة إدماج الموظف بعد انتهاء مدة إحالته على الاستيداع، وذلك بأن يعاد إدراجه في سلكه ويعين في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل، بالإشارة على أن المشرع منح للإدارة السلطة التقديرية في تعيين الموظف في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل، ويدل ذلك على الضرورة الملحة للمصلحة العامة في إمكانية توظيف موظف آخر في مكانه، فإذا انقضت مدة الإحالة على الاستيداع، وكان منصبه شاغراً، عينته في منصبه الأصلي ، أما إذا حل محله موظف آخر، يعين في منصب مماثل، في هذه الحالة لم يراعي مصلحة الموظف الخاصة<sup>2</sup>.

### **ثالثاً: إعادة الإدماج في ظل الأمر رقم 03/06**

وأخيراً الأمر رقم 03/06 نص في مادته 152 على إعادة إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد. إن تكريس هذا الأثر القانوني يعد من الأحكام الإيجابية التي تسمح للموظف بتعليق علاقته الوظيفية مؤقتاً لتلبية حاجياته الخاصة، ويضمن العودة إلى رتبته الأصلية ولو كان زائداً عن العدد<sup>3</sup>، هذا ما أكدته التطبيقات العملية عملاً بالمراسلة رقم 1245 المؤرخة في 29 ديسمبر 2016<sup>4</sup>.

مع التذكير أن المشرع الجزائري لم يوضح الاجراءات اللازم اتباعها لإعادة إدماج الموظف بعد نهاية مدة الإحالة على الاستيداع، وتجدر الإشارة إلى أن المنشور رقم 164 حدد ذلك في

---

1\_ انظر نص المادة 50 الفقرة الأخيرة من الأمر رقم 133/66، والتي تنص على مايلي: " وعند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع إما أن يعاد على إطاره الأصلي وإما أن يحال على التقاعد أو يسرح " .

2\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية ، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق ، ص 1730.

3\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق ، ص 333.

4\_ انظر الملحق رقم 6: المراسلة رقم 1245، المؤرخة في 29 ديسمبر 2016، المتضمنة إعادة إدماج وضعية الإحالة على الاستيداع قبل انقضاء الفترة لأسباب اجتماعية و لضرورة المصلحة ، صادرة من م. ع . و . ع . إ .، تم الاطلاع بتاريخ 24 ماي 2020، ص86، ([www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)).

إطار تطبيق أحكام المرسوم رقم 59/85 وينبغي على الموظف المتواجد في وضعية الإحالة على الاستيداع لإعادة إدماجه تقديم طلب كتابي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ابتداء من الشهر الأخير لفترة الإحالة على الاستيداع، في حالة إذا لم يتقدم المعني بالأمر بطلب إعادة إدماجه في الآجال القانونية المقررة بشهر<sup>1</sup>، فإنّ المشرع الجزائري ألزم الإدارة باتخاذ بعض الاجراءات الاحترازية تتمثل في توجيه إعدار للموظف المعني لإعادة إدماجه في منصب عمله قبل شهر من انقضاء الإحالة على الاستيداع<sup>2</sup>، فإذا التحق بمنصبه في الأجل المحدد تصدر السلطة المؤهلة قرارها بإعادة إدماج الموظف، حيث يودع لدى مصالح الرقابة المالية للتأشير عليه وتوقيعه، وتمنح للموظف نسخة منه، كما يتم وضع نسخة من القرار في الملف الإداري للموظف، أما إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه بعد إعدار الإدارة له، تقوم هذه الأخيرة بتطبيق إجراء العزل بسبب التخلي عن المنصب<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: انتهاء وضعية الإحالة على الاستيداع ببعض الأسباب العامة

قد تنتهي الإحالة على الاستيداع بأحد الأسباب العامة لنهاية العلاقة الوظيفية بالتبعية كالترشيح و الإحالة على التقاعد ، على الرغم من أنّ الأمر رقم 03/06 لم ينص صراحة على هذه الأسباب بالنسبة لوضعية الإحالة على الاستيداع<sup>4</sup>، غير أنّ الأمر رقم 133/66 تطرق في مادته 50 الفقرة الأخيرة " عند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع إما أن يحال على التقاعد أو يسرح".

أفصح المشرع الجزائري في أول قانون للوظيفة العمومية 133/66 مصير الموظف المحال على الاستيداع إما أن يحال على التقاعد (أولاً)، وإما بتطبيق عقوبة التسريح (ثانياً).

1\_ المنشور رقم 164 ، المؤرخ في 1 جوان 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر من م.ع.و.ع.إ.إ.

2\_ عتيقة معاوي ، رؤوف بوسعدية ، "قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع" ، مرجع سابق، ص 391.

3\_ المنشور رقم 164 ، السابق ذكره.

4\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص 540.

### أولاً: الإحالة على التقاعد

وردت فكرة الإحالة على التقاعد كحل ثاني أمام الإدارة والذي أقره المشرع الجزائري تحت تصرفها، متى رأت بأن الموظف قد استوفى الشروط القانونية للإحالة على التقاعد ولم يعد كفى للأداء الوظيفي<sup>1</sup>، تطبيقاً لنص المادة الثانية من المرسوم رقم 148/66، جاء النص فيها كالتالي: " يقبل إثبات حقوق الموظف في التقاعد إذا أقرت عدم كفاءته المهنية شريطة أن تتوفر فيه شروط الأقدمية المقررة بموجب التشريع المتعلق بالمعاش"<sup>2</sup>، إذ لا يمكن أن يعاد الموظف الذي بلغ السن القانونية للتقاعد في منصبه، لأن ذلك يعد خرقاً للقانون، مما قد يضر بالمصلحة العامة، كما أن أداءه الوظيفي يكون منخفضاً جداً<sup>3</sup>.

### ثانياً: التسريح

أقرت مختلف التشريعات منها التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي مصطلح " التسريح"، بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 نلاحظ غياب واضح لتعريف التسريح، وهذا لا يقتصر على هذا الأمر بل كل القوانين السابقة للوظيفة العمومية لم تقدم تعريفاً للتسريح.

وبناء على ما سبق فالتسريح هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطها بأحد أعوانها<sup>4</sup>.

إلا أن هذا الإجراء يأخذ طريقين إذ أن الأمر رقم 03/06 أطلق مصطلح التسريح دون

التمييز بين نوعيه فمن خلال سياق المواد القانونية لوحظ أن التسريح نوعان :

1. **التسريح غير التأديبي:** يُعرف على أنه فصل الموظف بسبب قانوني غير تأديبي، بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، يمكن إرجاع أساسه في حالة فقدان الموظف لبعض الشروط العامة للاستمرار في الوظيفة من بينها: عدم الكفاءة المهنية، عدم اللياقة الصحية<sup>5</sup>.

---

1\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص 1729.

2\_ المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج. ر. ج. ج. عدد، 46، ( 8 جوان 1966)، ص 575.

3\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، "قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص 1729.

4\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

5\_ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ن ص 541.

أ. **التسريح لعدم الكفاءة المهنية:** تلجأ الإدارة إلى التسريح غير التأديبي إذا توفر شرط انعدام الكفاءة المهنية وذلك بعد انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع ولم يستوفي الشروط القانونية للإحالة على التقاعد، يتم تسريحه بسبب عدم كفاءته<sup>1</sup>، يقصد بعدم الكفاءة المهنية عدم قدرة الموظف على القيام بالمهام المسندة إليه، تظهر انعدام كفاءته في سلوكه وتصرفاته اتجاه الأعمال المسندة إليه<sup>2</sup>.

لم يتطرق الأمر رقم 03/06 إلى تسريح الموظف المرسم بغير الطريق التأديبي في حالة انعدام الكفاءة المهنية، وإنما أجاز تطبيقاً لنص المادة 85 منه على تسريح المترص بعد انتهاء فترة التريص دون إشعار مسبق أو تعويض، ويكون ذلك بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما بالنسبة للأمر رقم 133/66 نصت صراحة أحكام المادة 50 على تسريح الموظف المحال على الاستيداع عند انتهاء مدته، إذا تبين في هذه الحالة عدم كفاءته المهنية دون أن يرتكب خطأ مهني يستوجب عقوبة تأديبية، يمكن له إما أن ينصب في وظيفة أقل درجة أو يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، ويجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض تطبيقاً لنص المادة 68 من الأمر رقم 133/66 المتضمن ق.أ.ع.و.ع.

يظهر لنا جلياً مساهمة ضرورة المصلحة في إقرار إجراء التسريح كعقوبة تأديبية خطيرة على الرغم من عدم وجود خطأ مهني من طرف الموظف يبرر إجراء عقوبة التسريح<sup>3</sup>.

ب. **التسريح لعدم اللياقة الصحية:** الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى إجراء التسريح غير التأديبي لعدم اللياقة الصحية عند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع، وإنما اشترط عند التوظيف على ضرورة توافر شرط القدرة البدنية والذهنية تطبيقاً لنص المادة 75 من الأمر رقم 03/06، عكس لمشرع الفرنسي الذي أقر ضرورة إجراء فحص اللياقة البدنية، يخضع الموظف عند إعادة إدماجه للفحص من قبل طبيب مختص، و ربما من قبل اللجنة الطبية

---

1\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص 1729.

2\_ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219-220.

3\_ عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة"، مرجع سابق، ص 1730.

للموظف لأداء المهام المتعلقة برتبته، فالموظف العمومي الذي أحيل على الاستيداع أو قبل ذلك التاريخ، إذا طلب إعادة إدماجه مبكراً، لا يمكن إعادته بسبب حالته الصحية، إما يتم تغيير منصبه و يكون يتماشى مع ظروفه الصحية، إما الإحالة على الاستيداع الإجباري ، إما في حالة العجز البدني يحال على التقاعد<sup>1</sup>.

يستخلص أن المشرع الفرنسي خول للموظف العمومي العديد من الضمانات في حالة انعدام اللياقة الصحية عند إعادة إدماجه، ومن بينها ضمانة الإحالة على الاستيداع الإجباري أو ضمانة التقاعد أو ضمانة تغيير منصبه يتلاءم مع ظروفه الصحية.

**2. التسريح التأديبي:** هو من أخطر العقوبات يترتب عنه فصل الموظف الذي ارتكب خطأ مهني جسيم يترتب عنه عقوبات تأديبية تصنف إلى أربع درجات حسب نص المادة 163 من الأمر رقم 03/06 - الدرجة الأولى (التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ) أو من الدرجة الثانية (التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام) أو الدرجة الثالثة (التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام ، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري) أو الدرجة الرابعة (التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح)- حسب جسامته الخطأ المرتكب تطبيقاً لنص المادة 181 فتقوم السلطة التأديبية بتسريحه بناء على الخطأ المرتكب<sup>2</sup>، ويتم بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>3</sup>، مع عدم إمكانية توظيف الموظف المسرح في الوظيفة مجدداً طبقاً لأحكام المادة 185 من الأمر رقم 03/06.

---

1 \_ Fiche Information Statut , **La Disponibilité Autre Que La Disponibilité D'office Pour Raison De Sante** , Centre De Gestion De La Fonction Publique Territoriale Du Nord , 12 Fevrier2020,p7([http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation\\_carrieres/fiche\\_info\\_statut/fiche\\_info\\_14\\_-\\_la\\_disponibilite.pdf](http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_carrieres/fiche_info_statut/fiche_info_14_-_la_disponibilite.pdf)).

2 \_ سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 399.

3 \_ مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 396.

## الخاتمة

إذا كانت القاعدة العامة في طرفي العلاقة الوظيفية بين الإدارة العامة والموظف العمومي، قيام هذا الأخير بمهامه الوظيفية المطابقة لرتبته في سلوكه الأصلي بصفة عادية، حيث يتمتع في مقابل ذلك بمجمل حقوقه المقررة قانوناً، فإنه خروجاً عن هذه القاعدة وكاستثناء قد يمر في مساره الوظيفي بالعديد من الظروف الخاصة التي قد يترتب عنها وجوده في وضعيات استثنائية، أولاًها المشرع الجزائري تنظيماً قانونياً في حالات محددة توجب وضعه في إحدى وضعيتين استثنائيتين أثناء الخدمة هما الانتداب أو الإحالة على الاستيداع، إذ هي حالات غير عادية مؤقتة بطبيعتها.

إن هذين الوضعيتين تستند إلى جملة من الأحكام القانونية التي تنظمها كما ذكرنا آنفاً، وتكون مقترنة بقرار إداري من طرف السلطة المختصة، يوضع بموجبه الموظف العمومي فيها خلال مساره المهني سواء كانت بقوة القانون أو بطلب منه، وقد أقرها المشرع الجزائري في أحكام الوظيفة العمومية بداية من الأمر رقم 133/66 إلى غاية صدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول.

إذ تقتضي أحدهما وضع الموظف العمومي خارج إدارته الأصلية لتمكينه من ممارسة وظائف معينة في إدارة عامة أخرى في إطار ما يسمى "بوضعية الانتداب" التي تفرضها متطلبات المرفق العام، وقد أقر المشرع الجزائري صراحة حالات وضعية الانتداب بقوة القانون لشغل منصب تشريعي أو تنفيذي بصفة مؤقتة (كوظيفة عضو في الحكومة، أو منصبا في أحد المجالس الشعبية المنتخبة)، أو قد يمتد إلى الانتداب لتمكينه من ممارسة عهدة نقابية، زيادة على هذا تمكينه من ممارسة منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها بهدف تسيير النشاطات الإدارية، شملت أيضاً انتداب الموظف لتحسين مستواه العلمي وأدائه الوظيفي عن طريق متابعة التكوين أو الدراسات في قوانين خاصة أو من طرف المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها، إن هذا يأتي في إطار توظيف القدرات الشخصية للموظفين لتتلاءم مع متطلبات الوظائف الجديدة من أجل تقديم خدمة عمومية أفضل، وتحسين مردود المرفق العام، إلى جانب هذا أقر المشرع الجزائري حالات تتم بطلب من الموظف العمومي، وتكون السلطة التقديرية فيها للإدارة العامة مع الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما الوضعية الاستثنائية الأخرى التي تختلف عن وضعية الانتداب من حيث طبيعتها القانونية، حيث يتواجد خلالها الموظف العمومي في حالة إيقاف مؤقت عن العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة العامة المستخدمة، تسمى بوضعية "الإحالة على الاستيداع"، وذلك للإلمام بالظروف غير المتوقعة التي قد تصادفه في حياته الخاصة.

إنّ هذه الوضعية تقوم بقوة القانون في حالة تعرض أحد الأصول أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، وللسماع أيضا للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات، أو للسماع للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، كما أقر المشرع الجزائري حالة تتم بطلب من الموظف ذاته وتكون محل أغراض شخصية، إلا أنه لإثبات هذه الحالات يتعين على الموظف المحال على الاستيداع تقديم وثائق تثبت الأسباب التي أحيل إليها، و يترتب عن هذه الوضعية تجميد جميع حقوق الموظف المحال على الاستيداع.

إنّ وضعيتي الانتداب والإحالة على الاستيداع نظرا لكل تلك الأسباب المستندة إليها تترتب عليهما آثار قانونية مختلفة عن الوضعية العادية، كما أن ما يميزهما عن غيرهما من الوضعيات الأخرى تلك الموازنة في اقرارهما بين ضرورة التوفيق بين مقتضيات الإدارة العامة في تقديم الخدمة العمومية بشكل منتظم، وبطريقة أحسن، وبين مصلحة الموظف الخاصة.

لذا فإنّ المشرع الجزائري كان متذبذبا وأنّ إرادته كانت تميل بين جانبيين، جانب وفق بين مصلحة الموظف الخاصة و مصلحة الإدارة العامة من خلال تكريس وضعية الانتداب هذه الأخيرة تقوم على قواعد تبررها متطلبات وحاجيات المرفق العمومي لتولي وظائف عليا في الدولة التي تكون بدون شاغل حتى لا تكون هناك عرقلة في سير خدمة المرافق العامة، مما يفتح المجال بانتقال أصحاب الكفاءات و ذوي الخبرة في تقلد وظائف عليا في الدولة، فنقوم الإدارة في إطار القانون بانتداب موظفين ترى فيهم أنهم الأجدر ومن أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤوليتها، كما يكتسبون تجربة جديدة خارج سلوكهم الأصلي، مما تؤثر بشكل ايجابي على مسارهم المهني واستمرارية المرافق العمومية بانتظام.

أما الجانب الثاني فقد أخل فيه المشرع الجزائري بتلك الموازنة، وعدم التوفيق بين مصلحة الموظف الخاصة ومصلحة الإدارة العامة، لما غلب هذه الأخيرة على مصلحة الموظف



الخاصة في حقه المقرر من الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع للتفرع لحياته الخاصة، جعل المشرع الجزائري من هذا الحق قيذا حتميا يحول دون الاستفادة منه من خلال منع الموظف من البحث عن مصدر آخر يقات منه، وأيضا تجميد مجمل حقوقه سواء المتعلقة بوضعه المالي أو المتعلقة بمساره المهني، في نطاق مبدأ الارتباط مفاده لا مقابل دون أداء للخدمة، بسبب توقيف علاقته الوظيفية بالإدارة العامة مؤقتا، خاصة في الحالات التي يضعف أداءه الوظيفي، ويستحيل عليه ممارسة مهامه نظرا للظروف غير المتوقعة التي تواجهه خلال حياته الخاصة.

### 1. نتائج الدراسة:

استنادا على ما سبق وما تم التعرض إليه في هذه الدراسة، توصلنا إلى جملة من النتائج يمكن ايجازها في النقاط التالية:

1. بعد التحليل والمقارنة بين الفقه العربي والغربي في ضبط تعريف لوضعية الانتداب، إلا أنهما لم يتفقا في وضع تعريف جامع وشامل لاختلاف وجهات النظر من حيث طبيعتها ووضع الموظف فيها، والحقوق التي يستفيد منها، إلا أن أحكام الأمر رقم 03/06 الساري المفعول ولأول مرة أحاط هذه الوضعية بتعريف، فالانتداب وفق رؤية المشرع الجزائري هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع الاستفادة من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها.
2. أغفل المشرع الجزائري في أحكام الأمر رقم 03/06 على بيان الشروط المنظمة لوضعية الانتداب، مما ترك فجوة قانونية كبيرة، أخضع الإدارات والمؤسسات العمومية إلى الاستناد على ما هو منصوص في أحكام المرسوم رقم 59/85 والنصوص المتخذة لتطبيقه تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر.
3. أصاب المشرع الجزائري عندما جسد حالات الانتداب سواء كان بقوة القانون أو بطلب من الموظف مراعيًا في ذلك حاجيات المرفق العام و المصلحة الخاصة للموظف، كحقوق مكفولة للموظف قانونيا ودستوريا، كالحقوق السياسية والحقوق المتعلقة بتحسين مستواه العلمي.
4. إن المدة القانونية المقررة للاستفادة من وضعية الانتداب، تختلف حسب طبيعة الانتداب، إذ نجد في حالات الانتداب التي تتم بقوة القانون تحدد بفترة تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها، مقارنة مع حالات الانتداب التي تتم بطلب

من الموظف تكون بين حديين، حد أدنى بمدة قدرها ستة (6) أشهر وحد أقصى بمدة قدرها خمس (5) سنوات.

5. لم يفصح المشرع الجزائري عن اجراءات الاستفادة من الانتداب بنوعيه، وذلك على خلاف المشرع الفرنسي الذي اشترط تقديم طلب كتابي من الموظف إلى الإدارة الأصلية.

6. كرس المشرع الجزائري الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، مقارنة بنظيره المشرع الفرنسي أحسن عندما أقر الأداة القانونية التي يصدر بها الانتداب عن طريق قرار مشترك بين الإدارة الأصلية والإدارة المنتدبة.

7. تتقاسم الإدارتين الأصلية والمنتدبة تسيير المسار المهني للموظف إذ يكون في وضعية مختلطة تؤثر على مركزه القانوني حيث:

أ. يستفيد الموظف المنتدب من حقوقه المكتسبة من إدارته الأصلية كحقه في الترقية في الدرجات، كما يكتسب حقه في التقاعد.

ب. يخضع الموظف المنتدب من طرف الإدارة المنتدب إليها لعملية تقييم، وهي عملية يتم فيها تحليل أداء الموظفين، وتقدير مدى كفاءتهم وقدرتهم في تحمل أعباء الوظيفة، كما يتقاضى راتبه منها واستثناء قد يتقاضاه من قبل الإدارة الأصلية التي ينتمي إليها إذا كان الانتداب من أجل متابعة تكوين أو دراسات.

8. إن وضعية الانتداب بطبيعتها مؤقتة يترتب عند انقضاء مدتها أثر إيجابي يتمثل في تكريس ضمانات إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

9. باعتبار أن القرار الإداري عمل قانوني صادر بإرادة منفردة عن جهة إدارية، وكون الانتداب قرار إداري فردي، يكون قابلا للإلغاء أمام القضاء الإداري لمن له مصلحة أو صفة، إذا كان ركن من أركان القرار معيبا أو مشوبا بأحد العيوب عيب عدم الاختصاص، أو عيب الانحراف في استعمال السلطة إذا استهدف الإدارة غرضا غير الغرض الذي منحت من أجله.

10. بعد التحليل والمقارنة بين الفقه العربي والغربي في وضع تعريف ضابط يحدد وضعية الإحالة على الاستيداع، إلا أنها اختلفت من حيث التسمية، ومن حيث علاقة الموظف بالإدارة العامة، إلا أن المشرع الجزائري وفي آخر تشريع في قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06 أحاط هذه الوضعية بتعريف وإن لم يكن دقيقا، فوضعية الإحالة على الاستيداع تتمثل في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد.

11. شدد المشرع الجزائري في منع الموظف المحال على الاستيداع من ممارسة نشاط مُريح مهما كانت طبيعته.
12. حفاظا على مبدأ استمرارية المرافق العامة، أسند المشرع الجزائري إمكانية إجراء الإدارة تحقيق إداري في أي وقت لتتأكد من مدى مطابقة الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل عليها الموظف.
13. من بين الآثار الإيجابية التي تسمح للموظف بتعليق علاقته الوظيفية، تكريس الأمر رقم 03/06 عند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع ضمانا إعادة إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

## II. التوصيات:

- في ظل النتائج المتوصل إليها والنقائص التي تعترى الأمر رقم 03/06 الساري المفعول، و للتقليل من مصطلح ضرورة المصلحة الذي أصبح حاجزا لقيام الموظف بشؤونه الخاصة ارتأينا إدراج بعض التوصيات والتي نأمل أن تأخذ بعين الاعتبار والتي نوجزها في النقاط التالية:
1. ضرورة إصدار النصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيق أحكام وضعيتي الانتداب والإحالة على الاستيداع، تبيين بالتفصيل الطبيعة القانونية، الشروط، الاجراءات اللزوم اتباعها، وإمكانية تجديد مدة الاستفادة من الوضعيتين.
  2. ضرورة توضيح الأمر رقم 03/06 أن الانتداب يتم إلا في رتبة تساوي رتبته الأصلية حسب مستوى التأهيل المتحصل عليه الموظف .
  3. إمكانية احتساب فترة الانتداب لاستفادة الموظف المنتدب من الترقية في الرتبة.
  4. المطالبة بإمكانية إدماج الموظف في الإدارة التي انتدب إليها في حالة عدم وجود منصب شاغر في سلكه الأصلي.
  5. إعادة صياغة عبارة "علاقة العمل" بالنسبة لوضعية الإحالة على الاستيداع لتكون العلاقة الوظيفية للخروج من توحيد المصطلحات التي كانت قائمة آنذاك في فترة عالم الشغل.
  6. إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في حالة تربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات ليكون للزوج الموظف (الأب) حق في الاستيداع لتربية طفله.
  7. رفع التجميد عن راتب الموظف المحال على الاستيداع، بتقاضي جزء من راتبه خاصة

في الحالات التي تتم بقوة القانون، الذي هو في أمس الحاجة إليه لمواجهة ظروفه الصعبة وتلبية حاجياته من مصاريف العلاج والمعيشة.

**8.** حبذا لو يحذو المشرع الجزائري حذوا المشرع الفرنسي للسماح للموظف المحال على الاستيداع بإنشاء أو تسيير مؤسسة للاستفادة من إعانات، ينشئ هذه المؤسسة لممارسة نشاط اقتصادي، صناعي، يكون هذا النشاط فردي، ويتمشى مع ضرورة المصلحة.

**9.** بيان الوسيلة القانونية التي تلجأ إليها الإدارة المستخدمة للتحقق من الأسباب التي أحيل عليها الموظف ( سماع الشهود، أو تقديم الموظف العمومي وثائق وسندات تثبت أن سبب الإحالة على الاستيداع مزال قائما، مراسلة إدارات أخرى أو إخطارها من الغير بأن الموظف يمارس مهام أخرى).

**10.** توضيح إجراءات إعادة إدماج الموظف المنتدب أو المحال على الاستيداع في رتبته الأصلية لكي لا تتعسف الإدارة في أعمال سلطتها، ولتكن كما هو الحال في المرسوم رقم 59/85 بتقديم طلب كتابي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل شهر من انقضاء مدة الانتداب أو الإحالة على الاستيداع.

## الملحق

## مراسلة رقم 1

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

الدرجيات العامة للوظيفة العمومية

رقم 331 تخ 14 ع 2008

الجزائريين: 0 ملوس 2008

السيد وزير المالية  
- المديرية العامة للميزانية -الموضوع: ف/ي الترقية في حالة الانتداب.  
المرجع: مراسلتكم رقم 1320 المؤرخة في 13 فبراير 2008.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المبين مرجعها أعلاه، بالاستفسار عما إذا كان الموظف المنتدب يستفيد من الترقية في الرتبة على مستوى إدارته الأصلية.

بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن المادة 133 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد نصت على أن " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات (Avancement) وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".

وعليه، واعتبارا لما سبق ذكره، فإن الموظف المتواجد في وضعية الانتداب لا يستفيد من الترقية في الرتبة (promotion dans le grade).

تقبلوا، السيد المدير العام، فائق التقدير والإحترام،

عن الأمين العام للحكومة  
وتفويض منه  
الأمين العام للوظيفة العمومية  
ج. خوشينسخة للإعلام إلى:  
السيد المدير الفرعي للتطبيق والمراقبة.

2008/02/13

## مراسلة رقم 2

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## الوزير الأول

الدرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

درية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: 17737/أورام ع و وإرام ع ق أوجام ق أوج أوج 2015 (الجزائري) 13 ديسمبر 2015

السيد مدير المصالح الفلاحية لولاية عين تموشنت

الموضوع: طلب رخصة.

المرجع: مراسلتكم رقم 3609 المؤرخة في 03 نوفمبر 2015.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بطلب رخصة لإحالة موظفين لدى مصالحكم على الاستيداع في إطار أحكام المادة 146 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، خارج النسب القانونية المحددة بموجب القوانين الأساسية التي تحكمهم.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن الإحالة على الاستيداع بسبب تعرض الزوج لمرض خطير، أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات تتم بقوة القانون طبقا لأحكام المادة 146 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر بغض النظر عن النسب القانونية المحددة بموجب مختلف القوانين الأساسية.

تقبلوا، السيد المدير، فائق التقدير والاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية  
للوظائف العمومية  
ع. لمويستي



نسخة للإعلام:

السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

## مراسلة رقم 3

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## الوزير الأول

المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: أو أم ح و و إ م ت ق أ و ح م ت ق أ و ح أ ج 2015

17888

الجزائري:

14 ديسمبر 2015

السيد المدير العام للوكالة الوطنية لحفظ الطبيعة

مديرية الإدارة والوسائل

الموضوع: استفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 417 المؤرخة في 5 نوفمبر 2015.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بالاستفسار عن امكانية استفادة السيدة بلقبور صليحة، من الوضعية القانونية للإحالة على الاستيداع، لتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

و تشيرون بهذا الصدد، إلى أن المعنية تقدمت بطلب إحالتها على الاستيداع لتربية طفل ثاني يقل عمره عن خمس سنوات، علما أنها استنفذت المدة القصوى المقدرة بخمس (5) سنوات طبقا للمادة 149 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه و نظرا لكون المعنية استنفذت المدة القصوى (5 سنوات) للإحالة على الاستيداع بقوة القانون، طبقا للمادة 149 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، لا سيما الفقرة الأولى منها، فإنه لا يمكنها الاستفادة مرة أخرى من هذه الوضعية، بقوة القانون.

غير أنه بإمكانها تقديم طلب إحالتها على الاستيداع لأغراض شخصية، في إطار أحكام الفقرة 2 من المادة 149 سالف الذكر.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية  
للوظائف العمومية  
ع. نعزيسى



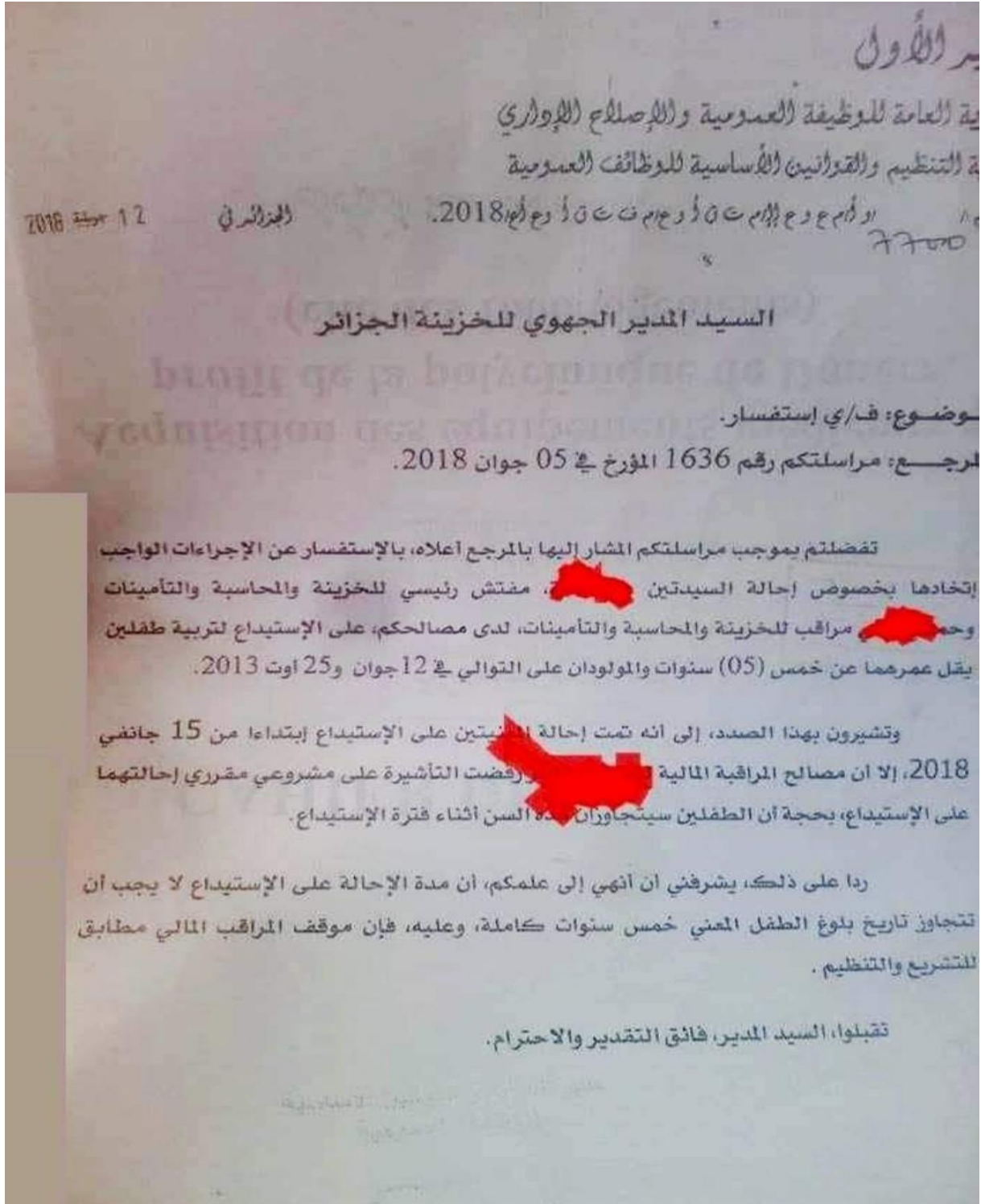
تقبلوا، السيد المدير، فائق التقدير والاحترام.

نسخة للإعلام:

السيد مدير التطبيق والتدقيق.

السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

## مراسلة رقم 4





## مراسلة رقم 5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الجزائر في:

الرقم/11296/م ع و ع/ك خ/ب ا/2009.

18 نوفمبر 2009

## السيد مدير جامعة جيجل

الموضوع: ف/ي فترة الاستيداع لأغراض شخصية.المرجع: إرسالكم رقم 101 المؤرخ في 05 أكتوبر 2009

الوارد إلى مصالحني بتاريخ 03 نوفمبر 2009

استفسرتكم بموجب إرسالكم المبين مرجعه أعلاه ، حول كيفية تطبيق الفقرة الثانية من المادة 149 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، و المتعلقة بالمدة الدنيا و المدة القصوى للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية التي يمكن للموظف الاستغادة منها خلال مساره المهني و كذا فترات التجديد.

و التساؤل المطروح هو هل يتم تجديد فترة الإحالة على الاستيداع لفتترات متتالية ام يجب التقيد بأحكام المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 المتعلق بالإحالة على الاستيداع و الذي ينص على أن تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا يمكن إقراره إلا بعد مضي 5 سنوات ممارسة فعلية.

ردا على ذلك، يشرفني أن انهي إلى علمكم بأنه يمكن تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لفتترات متتالية طبقا للمادة 149 الفقرة 2 منها و التي تنص على أن الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية تمنح لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد ، في حدود سنتين خلال المسار المهني للموظف، وهي الأحكام السارية المفعلول في هذا المجال.

عن الأمين العام للحكومة  
وتفويض منه  
المدير العام للتوظيف العمومية

ج. عوشي

نسخة للإعلام : السيد رئيس مفتشية التوظيف العمومية لولاية جيجل

## مراسلة رقم 6

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
الوزير الأول

المرتبة العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري

مدرسة القوانين الأساسية للوظائف العمومية

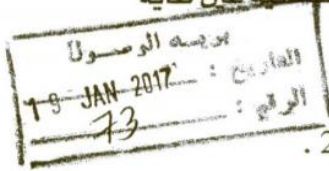
الجزائري

رقم 73/م ح و ح 11م ت ق و ح 1م ف ت و م 1م ح 16

9786

29 ديسمبر 2016

السيد مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية عين طاية



الموضوع : ف/ي طلب رخصة .

المرجع : مراسلتكم رقم 606 المؤرخة في 06 ديسمبر 2016 .

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه ، بطلب رخصة إستثنائية قصد إعادة إدماج السيدة صفرائي نعيمة في رتبة متصرف إداري بالمؤسسة العمومية الإستشفائية لعين طاية ، التي إحيلت على الإستيداع لمدة 12 شهرا ابتداء من 01 جويلية 2016 ، غير أن المعنية تقدمت بطلب إعادة الإدماج بتاريخ 01 ديسمبر 2016 أي قبل نهاية الفترة ، نظرا لأسباب إجتماعية و هو الطلب الذي أشرتم عليه بالموافقة لضرورة المصلحة ، دون إرفاق مراسلتكم بأنه وثيقة إدارية تبين ما إذا كان الإستيداع لأغراض شخصية أو تم بقوة القانون .

ردا على ذلك ، ونظرا لإنقضاء المدة الدنيا للإحالة على الإستيداع (06 أشهر) فإني

أبدي موافقتي على إدماج المعنية دون أترجعي .

مدير التنظيم و القوانين الأساسية  
للوظائف العمومية  
ع . لعويستي

تقبلوا السيد المدير ، فائق عبارات التقدير و الاحترام .



نسخة لكم مفتكم

نسخة للإعلام :

- السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

أ. القوانين:

• القانون الجزائري:

أ. الدستور

1. القانون رقم 01/16، المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج، عدد 14، (7 مارس 2016).

ب. القوانين:

1. القانون رقم 06/82، المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، العدد 09، (02 مارس 1982).

2. القانون رقم 15/16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المتعلق بالتقاعد، ج.ر.ج.ج، عدد 78، (31 ديسمبر 2016).

ج. الأوامر:

1. الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، (8 يونيو 1966).

2. الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، (16 يونيو 2006).

د. المراسيم:

1. المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، (8 جوان 1966)،

2. المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 13، (24 مارس 1985).

3. المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر.ج.ج، عدد 61، (30 سبتمبر 2007).

4. المرسوم التنفيذي رقم 315/08، المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج.ر.ج.ج، عدد 59، ( 12 أكتوبر 2008).
5. المرسوم التنفيذي رقم 383/08، المؤرخ في 26 نوفمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالثقافة، ج.ر.ج.ج، عدد 68، (3 ديسمبر 2008).
6. المرسوم التنفيذي رقم 93/09، المؤرخ في 22 فبراير 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين، ج.ر.ج.ج، عدد 03، (25 فبراير 2009).
7. المرسوم التنفيذي رقم 133/10، المؤرخ في 5 ماي 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، ج.ر.ج.ج، عدد 31، (9 ماي 2010).
8. المرسوم التنفيذي رقم 91/13، المؤرخ في 25 فبراير 2013، يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، ج.ر.ج.ج، عدد 12، ( 27 فبراير 2013).
9. المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 66، (12 نوفمبر 2017).
10. المرسوم التنفيذي رقم 107/20، المؤرخ في 30 أبريل 2020، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج.ر.ج.ج، عدد 27، ( 6 ماي 2020).

• القانون الفرنسي:

1. Loi N° 84/16, du 11 janvier 1984, **Portant Disposition Statutaires Relatives à Fonction Publique De L'état**, J. O. R. F , N° 271, Du 12 Janvier 1984.
2. Ordonnance N° 59/244, du 4 février 1959, **Relative Au Statut Général Des Fonctionnaires**, J. O. R. F , N° 33, Du 8 Février 1959.

II. المناشير

1. المنشور رقم 164، المؤرخ في 1 جوان 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، صادر عن م.ع.و.ع.إ.إ.
2. المنشور رقم 18، المؤرخ في 9 أبريل 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، صادر عن م.ع.و.ع.إ.إ.
3. المنشور رقم 24، المؤرخ في 25 ديسمبر 2005، المتعلق بانتداب الموظفين وكيفيات تقييم المعادلة بين الرتب، صادر عن م.ع.و.ع.إ.إ.
4. المنشور رقم 20، المؤرخ في 26 جويلية 2006، المتعلق بانتداب المتصرفين البلديين، صادر عن م.ع.و.ع.إ.إ.

ثانياً: المراجع باللغة العربية

أ. الكتب:

أ. الكتب الورقية:

1. بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
2. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
3. حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة)، دار النجاح، الجزائر، 2015.
4. خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
5. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004.
6. زمور كمال، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2017.
7. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.

8. فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019 .
9. كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
10. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989،
11. محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
12. محمد سليمان الطماوي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973.
13. محمد علي الخليفة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2015 .
14. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر 1988 .
15. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول في منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
16. يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة ، التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي العمومي في التشريع الجزائري (دراسة تحليلية مقارنة)، مكتبة الوفاء القانونية ، ط1، الإسكندرية، 2020.

ب. الكتب الالكترونية:

1. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015، (<https://economicrg.blogspot.com/2019/02/blog-post.html>)
2. عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003،  
([https://loiarabe.blogspot.com/2019/02/blog-post\\_10.html](https://loiarabe.blogspot.com/2019/02/blog-post_10.html))

3. مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الدنمارك، 2008،  
([https://www.bibliodroit.com/2015/12/blog-post\\_66.html](https://www.bibliodroit.com/2015/12/blog-post_66.html)).
4. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة،  
2005، ([https://www.bibliodroit.com/2015/07/pdf\\_68.html](https://www.bibliodroit.com/2015/07/pdf_68.html)).
5. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة،  
الإسكندرية، 2012، (<https://loiarabe.blogspot.com/2017/04/blog->).

## II. الرسائل الجامعية

### أ. رسائل الدكتوراه

1. بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، (أطروحة دكتوراه)، تخصص  
قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1،  
مارس 2017.

### ب. رسائل الماجستير

1. بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة  
الجزائري، (رسالة ماجستير)، تخصص قانون إداري معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم  
الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2017.
2. دبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، (مذكرة ماجستير)، فرع  
الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بن يوسف بن  
خدة، الجزائر 1، 2012/2013.

## III. المقالات العلمية

1. أحمد هنية، "عيوب القرار الإداري" (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، قسم  
الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، العدد الخامس، (مارس  
2008).
2. بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف العمومي وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة  
العمومية"، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد  
09، (ماي 2013).

3. حامدي نور الدين، "تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية"، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد الخامس، (جانفي 2014).
4. ريوح ياسين، "أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها"، مجلة الحقيقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة أحمد دراية-أدرار، الجزائر، العدد 42، (2018/01/25).
5. معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع" (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، (8جانفي 2020).
6. معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، (25 أبريل 2020).
7. معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، "قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع" (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، المجلد 12، العدد 02، (17 أكتوبر 2019).

#### IV. المحاضرات

1. بوطبة مراد، "دروس في الوظيفة العمومية"، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017.
2. حسون محمد علي، "الوظيفة العامة"، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر قانون عام معمق - وطلبة ما بعد التدرج المتخصص، تخصص قانون إداري ومؤسسات دستورية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة قالم، 2018/2017.



3. بدري مباركة، "محاضرات في الوظيفة العامة"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2015/2014 .

#### V. المقالات الالكترونية:

1. بن مزوزية عبد القادر، "الاستيداع"(الوضعيات القانونية الأساسية)، منشورات منتديات ملتقى الموظف الجزائري، 10 ماي 2020، (<https://tachri3.com/wp-content/uploads/2019/09>)

2. حمايزية سهام، "الوجيز في انتداب الموظف العام"، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، 24 فيفري 2020، (<https://www.mouwazaf-dz.com/t42097-topic#ixzz4juj7fVs1>)

#### ثالثا: المراجع باللغة الفرنسية

### I. Ouvrage

1. Fabrice Melleray , **Droit De La Fonction Publique** , Economica , Deuxième édition , Paris , 2010 .

### II. Fiche Electronique

1. **Détachement Des Fonctionnaires Territoriaux** , Centre De Gestion De La Fonction Publique Territoriale De L'orne , Mars 2016

([https://www.cdg61.fr/file\\_manager\\_download.php?id=2171](https://www.cdg61.fr/file_manager_download.php?id=2171)) .

2. Fiche Information Statut , **La Disponibilité Autre Que La Disponibilité D'office Pour Raison De Sante** , Centre De Gestion De La Fonction Publique Territoriale Du Nord , 12 Fevrier 2020

([http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation\\_carrieres/fiche\\_info\\_statut/fiche\\_info\\_14\\_-\\_la\\_disponibilite.pdf](http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_carrieres/fiche_info_statut/fiche_info_14_-_la_disponibilite.pdf)) .

3. Statut- **Les Disponibilités** , Centre De Gestion Fonction Publique Territorial 14Juillet 2019 (<https://cdg14.fr/wp-content/uploads/2019/07/disponibilit%C3%A9-les-cas-de-dispo-07-2019.pdf>) .

فهرس المراسلات

الرقم	العنوان	الصفحة
1	المراسلة رقم 331، المؤرخة في 4 مارس 2008، المتضمنة استفسار حول الترقية في الرتبة في حالة انتداب DGFP.	81
2	المراسلة رقم 17737، المؤرخة في 13 ديسمبر 2005، المتضمنة أن الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ليست معنية بالنسب المئوية المذكورة في القوانين الأساسية.	82
3	المراسلة رقم 17888، المؤرخة في 14 ديسمبر 2015، المتضمنة استفسار حول إمكانية تربية طفل ثاني يقل عمره عن خمس (5) سنوات.	83
4	المراسلة رقم 7700، المؤرخة في 12 جويلية 2018، تتضمن مدى صحة إحالة على الاستيداع من أجل تربية طفل سيفوق خمس (5) سنوات أثناء فترة الاستيداع.	84
5	الإرسال رقم 11296، المؤرخ في 18 نوفمبر 2009، يتضمن رد على تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.	85
6	المراسلة رقم 1245، المؤرخة في 29 ديسمبر 2016، المتضمنة إعادة إدماج وضعية الإحالة على الاستيداع قبل انقضاء الفترة لأسباب اجتماعية و لضرورة المصلحة.	86

المصدر: موقع المديرية العامة للتوظيفة العمومية والإصلاح الإداري : [www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz) ()

فهرس المحتوى

أ	مقدمة
7	الفصل الأول: التنظيم القانوني لوضعية الانتداب
8	المبحث الأول: مفهوم وضعية الانتداب
8	المطلب الأول: تعريف وضعية الانتداب
8	الفرع الأول: التعريف الفقهي لوضعية الانتداب
9	أولاً: تعريف وضعية الانتداب في الفقه العربي
11	ثانياً: تعريف وضعية الانتداب في الفقه الغربي
12	الفرع الثاني: التعريف القانوني لوضعية الانتداب
12	أولاً: تعريف الانتداب في ظل الأمر رقم 133/66
14	ثانياً: تعريف الانتداب في ظل المرسوم رقم 59/85
16	ثالثاً: تعريف الانتداب في ظل الأمر رقم 03/06
19	المطلب الثاني: شروط وضعية الانتداب
19	الفرع الأول: شروط تتعلق بالشخص المنتدب
19	أولاً: توافر صفة الموظف العمومي في الشخص المنتدب
22	ثانياً: تقديم طلب الاستفادة من الانتداب إلى الجهة الإدارية
23	ثالثاً: شرط التأهيل
23	الفرع الثاني: شروط تتعلق بالسلك الإداري
24	أولاً: توافق مهام الموظف في المنصب الأصلي مع مهام المنصب المنتدب

- 24 \_\_\_\_\_ ثانيا: إقرار وضعية الانتداب من الجهة الإدارية المختصة
- 25 \_\_\_\_\_ ثالثا: شرط عدم تجاوز النسب المحددة قانونا
- 26 \_\_\_\_\_ المطلب الثالث: أنواع الانتداب
- 26 \_\_\_\_\_ الفرع الأول: الانتداب بقوة القانون
- 27 \_\_\_\_\_ أولا: حالات الانتداب بقوة القانون
- 30 \_\_\_\_\_ ثانيا: المدة القانونية المقررة للانتداب بقوة القانون
- 31 \_\_\_\_\_ ثالثا: اجراءات الانتداب بقوة القانون
- 31 \_\_\_\_\_ الفرع الثاني: الانتداب بناء على طلب الموظف (الانتداب الإرادي)
- 31 \_\_\_\_\_ أولا: حالات الانتداب بناء على طلب الموظف
- 34 \_\_\_\_\_ ثانيا: المدة القانونية المقررة للانتداب بناء على طلب الموظف
- 34 \_\_\_\_\_ ثالثا: اجراءات الاستفاداة من الانتداب بناء على طلب الموظف
- 35 \_\_\_\_\_ المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن وضعية الانتداب
- 35 \_\_\_\_\_ المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة خلال مدة الانتداب
- 35 \_\_\_\_\_ الفرع الأول: الآثار القانونية بالنسبة للموظف المنتدب
- 35 \_\_\_\_\_ أولا: الحقوق المكتسبة من الإدارة الأصلية
- 38 \_\_\_\_\_ ثانيا: الحقوق التي يتمتع بها الموظف المنتدب من الإدارة المنتدب إليها
- 40 \_\_\_\_\_ الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن الانتداب بالنسبة للمرفق العمومي
- 40 \_\_\_\_\_ المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عند نهاية مدة الانتداب
- 41 \_\_\_\_\_ الفرع الأول: إعادة إدماج الموظف المنتدب في رتبته الأصلية
- 41 \_\_\_\_\_ الفرع الثاني: إلغاء الانتداب

- 42\_\_\_\_\_أولاً: إلغاء قرار الانتداب من طرف الإدارة
- 43\_\_\_\_\_ثانياً: إلغاء قرار الانتداب عن طريق القضاء
- 45\_\_\_\_\_الفصل الثاني: التنظيم القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع
- 46\_\_\_\_\_المبحث الأول: مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع
- 46\_\_\_\_\_المطلب الأول: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع
- 46\_\_\_\_\_الفرع الأول: التعريف الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع
- 46\_\_\_\_\_أولاً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في الفقه العربي
- 48\_\_\_\_\_ثانياً: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع في الفقه الغربي
- 48\_\_\_\_\_الفرع الثاني: التعريف القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع
- 48\_\_\_\_\_أولاً: تعريف الإحالة على الاستيداع في ظل الأمر رقم 133/66
- 49\_\_\_\_\_ثانياً: تعريف الإحالة على الاستيداع في ظل المرسوم رقم 59/85
- 49\_\_\_\_\_ثالثاً: تعريف الإحالة على الاستيداع في ظل الأمر رقم 03/06
- 50\_\_\_\_\_المطلب الثاني: شروط وضعية الإحالة على الاستيداع
- 50\_\_\_\_\_الفرع الأول: شروط عامة تتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع
- 50\_\_\_\_\_أولاً: وجود المبرر القانوني
- 51\_\_\_\_\_ثانياً: إثبات السبب أو الظرف للإحالة على الاستيداع بالوثائق
- 51\_\_\_\_\_ثالثاً: احترام المدة القانونية للإحالة على الاستيداع
- 51\_\_\_\_\_رابعاً: صدور قرار من السلطة المؤهلة

- 51 الفرع الثاني: شروط خاصة تتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع \_\_\_\_\_
- 51 أولاً: توافر أقدمية سنتين من الخدمة الفعلية \_\_\_\_\_
- 52 ثانياً: موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء \_\_\_\_\_
- 52 ثالثاً: احترام النسب المقررة في القوانين الأساسية الخاصة \_\_\_\_\_
- 53 المطلب الثالث: أنواع الإحالة على الاستيداع \_\_\_\_\_
- 53 الفرع الأول: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون \_\_\_\_\_
- 54 أولاً: حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون \_\_\_\_\_
- 57 ثانياً: المدة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع بقوة القانون \_\_\_\_\_
- 58 ثالثاً: اجراءات الاستفادة من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون \_\_\_\_\_
- 59 الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف \_\_\_\_\_
- 59 أولاً: حالات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف \_\_\_\_\_
- 61 ثانياً: المدة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف \_\_\_\_\_
- 62 ثالثاً: اجراءات الاستفادة من الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف \_\_\_\_\_
- 64 المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع \_\_\_\_\_
- 64 المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة خلال مدة الإحالة على الاستيداع \_\_\_\_\_
- 64 الفرع الأول: الآثار القانونية بالنسبة للموظف العمومي بمناسبة استيداعه \_\_\_\_\_
- 64 أولاً: توقيف بعض حقوق الموظف \_\_\_\_\_
- 67 ثانياً: منع الموظف من ممارسة نشاط مريح \_\_\_\_\_
- 68 الفرع الثاني: الآثار القانونية بالنسبة للمرفق العمومي \_\_\_\_\_

69	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع
69	الفرع الأول: انتهاء الإحالة على الاستيداع بإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية
69	أولاً: إعادة الإدماج في ظل أحكام الأمر رقم 133/66
70	ثانياً: إعادة الإدماج في ظل المرسوم رقم 59/85
70	ثالثاً: إعادة الإدماج في ظل الأمر رقم 03/06
71	الفرع الثاني: انتهاء وضعية الإحالة على الاستيداع ببعض الأسباب العامة
72	أولاً: الإحالة على التقاعد
72	ثانياً: التسريح
75	الخاتمة
81	الملحق
87	قائمة المصادر والمراجع
94	فهرس المراسلات
95	فهرس المحتوى

## ملخص

تعتبر الوضعيات الاستثنائية للموظف العمومي أثناء الخدمة من الضوابط القانونية المهمة بالنسبة للإدارة والموظف العمومي، فقد تولى المشرع الجزائري معالجة الأحكام المرتبطة بها من أجل التوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف.

إنَّ التحاق الموظف العمومي بمنصبه الوظيفي بعد اكتمال تربصه وترسيمه في رتبته يكون في وضعية القيام بالخدمة ممارسا لمهامه بصفة عادية ويتمتع بجميع حقوقه ويلتزم بواجباته المهنية، وقد ينجم عن هذا الوضع العادي بعض الظروف والتغييرات التي تؤدي إلى وضع الموظف العمومي بقوة القانون أو بطلب منه، إما أن يكون في وضعية انتداب يتطلب منه القيام بوظائف معينة خارج إدارته الأصلية، لسد حاجيات المرافق العمومية الهادفة إلى تحقيق المصلحة العامة، ويشترط أن يتوفر في الشخص المنتدب الكفاءة والقدرة على تحمل مسؤوليات الوظيفة التي تكون بدون شاغل، ما ينتج عنها إكتساب الموظف تجربة جديدة خلال مساره المهني ويستفيد بحقوقه كالراتب والترقية في الدرجات وفي التقاعد.

وقد يكون الموظف العمومي في وضعية الإحالة على الاستيداع ينجر عنها توقيف العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة مؤقتا لاتصالها بشؤون الموظف الخاصة للاهتمام بحياته العائلية الشخصية وحتى المهنية حسب الأسباب التي أحيل إليها، والتي تخضع لإجراء تحقيق إداري من طرف الإدارة، تؤدي هذه الوضعية إلى فقدان الموظف حقه في الراتب وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

**الكلمات المفتاحية:** الوضعيات الاستثنائية، الانتداب، الإحالة على الاستيداع، مصلحة الموظف العمومي، المصلحة العامة، الإدارة العامة، الوظيفة العمومية.



### Résumé :

Les positions sont considérées exceptionnelles du fonctionnaire pendant le service sont importantes du contrôle juridiques pour l'administration et le fonctionnaire, le législateur algérien est occupé des dispositions associées afin de concilier entre les intérêts de l'administration et de l'employé.

La reprise d'un fonctionnaire dans son poste après la fin de sa formation et sa nomination à son grade de vient dans sa position pour exercer son activité d'une façon normale et bénéficier de ses droits sans oublier ses missions professionnelles. Il peut causer une situation normale quelques circonstances et les changements peuvent entraîner le fonctionnaire en plein droit ou à l'aide d'une demande, lorsqu'il est dans la position de détachement il doit exercer des fonctions précises hors de son établissement, pour remplacer les besoins des services publics qui a pour objectif atteindre l'intérêt général, et les conditions nécessaires dans la personne détaché les compétences et les capacités de résister aux responsabilités de la fonction vacante, qui produit des acquisitions et de nouvelles expériences au cours de sa carrière et profitera de ses droits exemple : la rémunération, l'avancement des échelons et la retraite.

Dans une autre situation le fonctionnaire peut être dans la position de la mise en disponibilité en ce moment cesse la relation d'emploi avec l'administration temporairement pour régler les besoins du fonctionnaire particulier pour s'occuper de sa vie familiale, personnelle et professionnelle selon les raisons où il a été orientées, dans lesquelles le fonctionnaire sera enquêté administrativement, cette position entraîne le fonctionnaire à perdre ses droits dans la rémunération et l'avancement des échelons et la retraite.

**Mots- clés :** Les Positions Exceptionnelles, Le Détachement, La Mise En Disponibilité, Intérêt De Fonctionnaire, Intérêt Public, Administration publique, Fonction Public.