

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون إداري

رقم: .....

إعداد الطالبين:

ليندة يونس

لحسن سلمان

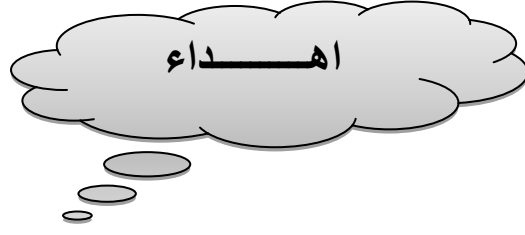
يوم: 2021/07/07

## الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري

### لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	رتبة أستاذ	شعيب محمد توفيق
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	رتبة أستاذ	دحامنية علي
مناقشا	جامعة بسكرة	رتبة أستاذ	مستاري عادل

السنة الجامعية: 2021/2020



إلى حبيبتي الأولى وقرة عيني والدتي التي رافقتني بدعواتها في كل خطوة، إلى والدي الذي تعب لأجلي، إلى زوجتي التي كانت لي سندا ودعما، إلى جميع إخوتي وأخواتي. وشكر خاص لأخي **سُلَيْمَانَ هِلَالِي** الذي كان دوماً إلى جانبي بدعمه المادي والمعنوي من أيام المتوسط إلى يومنا هذا، فبارك الله فيك وجزاك الله عني كل خير أخي وسندي.

**سُلَيْمَانَ هِلَالِي**

أهدي هذا العمل المتواضع إلى عائلتي الكريمة.

**يُونُسَ لِينَةَ**

## الشكر والعرفان

نتقدم أولاً بالشكر لله الذي لا تتم الصالحات إلا باسمه ونثني على من وقف معنا بتوجيهاته  
السيدة الأستاذة المشرف الدكتور **دحامية علي** وإلى كل من قدم لنا المساعدة في إنجاز هذا  
البحث له منا جزيل الشكر.

كما نشكر أساتذتنا الذين درسونا في قسم الحقوق.

إن الأصل في العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، هو قيام الموظف بجميع الأعمال والواجبات المنوطة به بصفة عادية ومستمرة، ومقابل ذلك استفادته من جميع الحقوق المقررة له قانونا. لكن استثناء ونظرا للظروف الغير متوقعة، والغير عادية التي قد تصادف الموظف في حياته الخاصة والتي لا يستطيع معها القيام بممارسة عمله على النحو المطلوب وعلى أكمل وجه، يلجأ الموظف إلى طلب تعليق الرابطة الوظيفية بينه وبين الهيئة المستخدمة، ووضعه في حالة الاستيداع لأجل التفرغ إلى ظروفه الخاصة التي واجهته.

فالاستيداع من بين الوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف، وهي وضعية مكفولة قانونيا للموظف. لكن لا يمكن الاستفادة منها لأي كان إلا إذا توافرت فيه الشروط القانونية التي حددها المشرع في نص المادتين 146 و 147 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وضبط المشرع الجزائري الحالات القانونية التي يمكن أن يتواجد في أحداها الموظف العمومي بشكل حصري وذلك لغلق باب التأويلات.

### أسباب الدراسة:

من بين الأسباب التي جعلتنا نختار دراسة موضوع الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري يعود الى:

أ/- أسباب ذاتية: تكمن في أن كلينا موظف ينتمي إلى قطاع الوظيفة العمومية، وهو الأمر الذي سيساعدنا في مجالنا الوظيفي المهني وذلك لأجل الإلمام بكافة العناصر المتضمنة للموضوع.

ب/- أسباب موضوعية: فتمثل في القيمة العلمية والعملية، في كون موضوع الاستيداع هو موضوع حيوي لعلاقته المباشرة بالموظف العام.

### أهمية الدراسة:

ولأن وضعية الاستيداع لها علاقة مباشرة بالموظف العام والإدارة على حد سواء، إذ تكمن أهمية الدراسة من خلال تبيان أهم القيود المفروضة على وضعية الإحالة على الاستيداع، هذا من جهة ومن جهة أخرى تتجلى أهمية الدراسة على اعتبار أن موضوع الإحالة على الاستيداع

من أهم الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي نظرا لما يترتب عن هذه الوضعية من المساس المباشر بالمركز القانوني للموظف العام.

### أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا للموضوع الى:

- أ- جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات العلمية حول الموضوع.
- ب- تبيان أهمية الموضوع بالنسبة لطرفي العلاقة الموظف والهيئة المستخدمة.
- ت- لأجل معرفة كيفية معالجة المشرع الجزائري للموضوع في القوانين السابقة وكذا القانون الحالي 03/06.
- ث- إثراء المكتبة القانونية.

### الدراسات السابقة:

بالرغم من أهمية موضوع دراستنا، إلا أنه للأسف لم يحض بالاهتمام والدراسة المتخصصة، فأغلبية المراجع من كتب تناولت الموضوع كجزئية صغيرة على شكل عنصرة فقط دون التوسع فيه، وأغلب المذكرات تطرقت إليه كوضعية ضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف فكانت دراستها لها من زاوية ضيقة جدا. وفي بحثنا عن الموضوع وجدنا مذكرتين فقط تناولتا الموضوع بشكل قائم بذاته منفصل عن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، مذكرة الطالب: بسرة يحي تحت عنوان استيداع الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر بسكرة، للموسم الجامعي 2012/2013، ومذكرة ثانية للطلابين مختار رحماوي سعاد وعليلي عبد الحليم بعنوان الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، للموسم الجامعي 2019/2020 وهي دراسة حديثة.

لذا حاولنا قدر الإمكان وعلى قدر ما توفر لدينا من مراجع الإلمام والتوسع في الموضوع، ودراسته من كل الجوانب.

### إشكالية الدراسة:

إن موضوع الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري يستحق الاهتمام لدراسته، وذلك لكثرة الإشكالات التي تثار في هذا الموضوع من بدايته الى غاية انقضاءه، وأحيانا أثناءه، لذا وجب معرفة كافة التفاصيل المحيطة بالموضوع من قبل طرفي العلاقة الوظيفية، من هنا تثار الإشكالية التالية:

- ما هي الضوابط الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع؟

تنفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

- ما هي الشروط الواجب توافرها لقبول طلب الإحالة على الاستيداع؟

- ما هي الآثار المترتبة عن انقطاع العلاقة الوظيفية المؤقتة بين الموظف العام والإدارة بسبب وضعية الإحالة على الاستيداع؟

- ما هي الإجراءات الإدارية التي يجب اتخاذها عند انقضاء المدة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع؟

### المنهج المتبع:

إن طبيعة موضوع الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري، تفرض علينا أن يكون المنهج الذي اتبعناه هو المنهج الوصفي. فالمنهج الوصفي يتجلى من خلال وصفنا لوضعية الاستيداع، من خلال الشروط والإجراءات، وكذا الآثار المترتبة عن هذه الوضعية، وصولا إلى استخلاص أهم النتائج، وكذا الخروج بأهم المقترحات والتوصيات.

كما اتبعنا المنهج التحليلي والذي تجلى من خلال تحليل لأهم المواد والنصوص القانونية المنظمة لوضعية الإحالة على الاستيداع.

### صعوبات الدراسة:

نظرا لأن موضوع الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي في التشريع الجزائري، هو عبارة عن موضوع جزئي، مما صعب علينا إيجاد مراجع تتحدث عنه كموضوع قائم بذاته، إضافة إلى قلة المراجع المتعلقة بالموضوع، هناك أيضا ضيق الوقت.

### تقسيمات الموضوع:

من أجل الإجابة على الإشكالية والتساؤلات المطروحة تم تقسيم الموضوع، إلى فصلين يسبقهما مبحث تمهيدي كمدخل للموضوع.

فالمبحث التمهيدي جاء بعنوان الإطار المفاهيمي لوضعية الإحالة على الاستيداع قسم إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع، والمطلب الثاني نتحدث فيه عن شروط الإحالة على الاستيداع.

أما الفصل الأول نتحدث فيه عن صور الإحالة على الاستيداع، حيث تضمن مبحثين، المبحث الأول احتوى على الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، والمبحث الثاني، تضمن الإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني.

أما الفصل الثاني خصصناه للآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع ونهايته، تنطرق في المبحث الأول للآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع، وعرجنا في المبحث الثاني إلى نهاية وضعية الإحالة على الاستيداع.

لننهي دراستنا للموضوع بخاتمة يتم فيها الإجابة عن كافة التساؤلات التي طرحت في المقدمة، وكذا أهم النتائج المتوصل إليها، وصولا إلى أهم النتائج والتوصيات المستخلصة من موضوع الدراسة.

المبحث التمهيدي

الإطار المفاهيمي

لوضعية الإحالة

على الاستيداع



إن قيام الموظف بعمله بصفة عادية ومستمرة هو الأصل في العلاقة الوظيفية، مما يترتب عنه استفادة الموظف من حقوقه المقررة له قانوناً، لكن بانقطاع هذه العلاقة مؤقتاً يحرم الموظف من هاته الحقوق، كالحق في الراتب، الحق في الترقية،... الخ.

لقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، متحدث في المطلب الأول عن مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع، يندرج تحته فرعين، الفرع الأول يتناول المفهوم التشريعي لوضعية الإحالة على الاستيداع، والفرع الثاني نتحدث فيه عن المفهوم الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع. أما المطلب الثاني سنتطرق فيه إلى شروط الإحالة على الاستيداع، قسمناه أيضاً إلى فرعين، الفرع الأول تحت عنوان الشروط الشكلية للإحالة على الاستيداع، والفرع الثاني الشروط الموضوعية للإحالة على الاستيداع.

### المطلب الأول: مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع

يعتبر الاستيداع وضع استثنائي وانقطاع مؤقت لعلاقة العمل بين الموظف والإدارة المستخدمة، وتعد وضعية الإحالة على الاستيداع من بين الوضعيات التي يكون فيها الموظف بصفة مؤقتة خارج وظيفته الأصلية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مريم، قديري، "الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله"، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، بسكرة، 2012/2013، ص 17.

## الفرع الأول: المفهوم التشريعي لوضعية الإحالة على الاستيداع

عرف المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع في نص المادة 145 من الأمر

رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها: "تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات، وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع"<sup>1</sup>. والإحالة على الاستيداع في التشريع الجزائري ليست وليدة الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وإنما يرجع أساسها القانوني إلى الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ نصت المادة 37 من الباب الخامس المتعلق بحالات الموظف على: "كل موظف يكون في إحدى الحالات التالية، القيام بالخدمة، الالتحاق، الإحالة على الاستيداع"<sup>2</sup>. لم يقدم المشرع الجزائري خلال تلك الفترة تعريفا لوضعية الإحالة على الاستيداع، وإنما بين أنواعها وإجراءات الاستفاد منها بموجب المواد من 47 إلى 50 من الأمر رقم 133/66.

<sup>1</sup> المادة 145 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر بـ 16 يوليو 2006.

<sup>2</sup> المادة 37 من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2 يونيو 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بـ 4 يونيو 1966

كذلك لم يعرف المشرع وضعية الإحالة على الاستيداع أيضا في المرسوم رقم 59/85 ، حيث تطرق المشرع في الفصل الثالث من الباب السادس منه، وفي المواد 112 إلى غاية المادة 115 الجهة المخولة لها إقرار وضعية الإحالة على الاستيداع، وكذا المدة القانونية المقررة لها، كذلك النسب القانونية القصوى للعمال الذين يمكنهم الاستفادة من هذه الوضعية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: المفهوم الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع

جاءت تعاريف الفقهاء لوضعية الإحالة على الاستيداع مختلفة، لكنها اجتمعت على أن الاستيداع هو توقيف للعلاقة الوظيفية مؤقتا، وسنستعرض أهم التعاريف الفقهية فيما يلي:

أولاً: تعريف عبد العزيز السيد الجوهري: وضعية الاستيداع هي: " نظام ربط بين الخدمة الفعلية وتركها، لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتا من العمل وبعض مزاياه، مع جواز إعادته إليه"<sup>2</sup>.

ثانياً: تعريف كمال رحماوي: " الإحالة على الاستيداع هو توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالأجر، والترقية، والتقاعد، إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عائشة، بعلي، "الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية" ، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، المسيلة، 2018/2019، ص71.

<sup>2</sup> عبد العزيز، السيد الجوهري، " الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص05.

<sup>3</sup> كمال، رحماوي، " تأديب الموظف العام في القانون الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2003، ص45.

ثالثا: تعريف دمان ذبيح عاشور: "الإحالة على الاستيداع هو توقيف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة ووفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبولها مبني على الطلب المؤسس"<sup>1</sup>.

رابعا: كما عرفها الأستاذ هاشمي خرفي: "من غير أن تحول هذه الوضعية دون احتفاظه برتبته أي بصفة الموظف"<sup>2</sup>.

خامسا: ويعرفه الأستاذ فوزي حبيش بقوله: "الاستيداع هو وضع الموظف الدائم خارج ملاك إرادته الاصلية، بصورة مؤقتة مع فقدانه الحق في الراتب والتدرج، والترقية والترفع، وحساب التقاعد في المدة التي يقضيها في الاستيداع، ولا تعتبر فترة الاستيداع مدة خدمة فعلية للموظف"<sup>3</sup>.

سادسا: كما يعرفها الأستاذ الفقيه سليمان الطماوي: "حالة وسط بين الخدمة الكاملة والفصل إذ يبعد الموظف المحال إلى الاستيداع عن عمله كلية لمدة محددة ثم يتقرر مصيره في نهاية المدة"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> دمان ذبيح، عاشور، "شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، دار هومة، الجزائر، 2010، ص45.

<sup>2</sup> هاشمي، خرفي، "الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص176.

<sup>3</sup> فوزي، حبيش، "الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991، ص176.

<sup>4</sup> سليمان، الطماوي، "الوجيز في القانون الإداري"، دراسة مقارنة، د.ب.ن، د.س.ن، ص355.

ولقد عرفت وضعية الإحالة على الاستيداع في الفقه الفرنسي على النحو التالي:

« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position de ses droits de l'avancement et à la retraite ».<sup>1</sup>

اما الفقيه غوستاف بيزي «Gustave Peisier» فقد عرف الإحالة على الاستيداع بـ:

« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui placé hors de son administration d'origine, perd ses droits à l'avancement et à la retraite ».<sup>2</sup>

اما الفقيه ايمانويل اوبان « Emmanuel Aubin » فقد عرفها على انها:

« La disponibilité est une position statutaire qui prive le fonctionnaire de ses droits de l'avancement et à la retraite ».<sup>3</sup>

<sup>1</sup>) Serge, Salon, Jean Charles Savignac, « fonction publique, agent de l'état des collectivités locales et des grands services publics », Dalloz, Paris, France, 1976, P121.

<sup>2</sup>) Gustave, Peiser, « Droit administratif de la fonction publique » 16Edition, Dalloz ,Paris, France, 2007,P53.

<sup>3</sup>) Emmanuel, Aubin, « Droit de la fonction publique », 3Edition, Gualino éditeur, Paris, France, 2007, P164.

من خلال التعاريف السابقة يتضح بأن الإحالة على الاستيداع هي وضعية تختلف عن باقي الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى للموظف العمومي، فهي تمنح للموظف إمكانية تعليق علاقته الوظيفية بالإدارة وفق ما تقتضيه ظروف حياته الخاصة الشخصية أو العائلية أو المهنية، دون أن تنقطع علاقته بها نهائياً<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: شروط الإحالة على الاستيداع

حتى يتم قبول الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي وجب توافر جملة من الشروط. سنتطرق في الفرع الأول الى الشروط الموضوعية لوضعية الإحالة على الاستيداع، وسنتحدث في الفرع الثاني عن أهم الشروط الشكلية للإحالة على الاستيداع.

### الفرع الأول: الشروط الموضوعية للإحالة على الاستيداع

الشروط الموضوعية هي مجموعة من القيود التي حددها المشرع الجزائري حتى يتم قبول طلب الإحالة على الاستيداع، نذكر أهمها:

**أولاً:** يجب أن تكون الأسباب مبررة بما يلزم من الوثائق الثبوتية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> (رشيد، حباني، "دليل الموظف والوظيفة العمومية"، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص70.

<sup>2</sup> (المنشور رقم 18، المؤرخ في 9 فيفري 2005، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بوضعيات الإحالة على الاستيداع، كتاب مناشير وتعليقات المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، متحصل عليه من: [www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)، تاريخ الاطلاع 6 مارس 2019، الساعة 20:00.

ثانيا: يجب توافر سبب من الأسباب المنصوص عليه في المادتين 146 و 147 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا: على الموظف طالب الاستيداع الامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته طيلة مدة الإحالة على الاستيداع<sup>1</sup>.

رابعا: ألا يكون الموظف محالا إلى المحكمة التأديبية أو المدعي العام أو المحكمة عند طلبه الإحالة على الاستيداع، ولا يجوز قبول طلبه حتى يصدر القرار النهائي القطعي في تلك القضية وعلى إثره يتخذ بحقه الاجراء اللازم والمناسب. وقد نصت المادة (ب/149) من نظام الخدمة المدنية الاردني.

خامسا: أن يلتزم الموظف بدفع المبالغ المالية التي أنفقت عليه أثناء وجوده في بعثة أو دورة إذا كانت الإحالة على الاستيداع بناء على طلبه، وهذا ما نصت عليه المادة 138/ب/2 من نظام الخدمة المدنية الاردني.

سادسا: أن يلتزم الموظف المحال على الاستيداع بناء على طلبه، بدفع العائدات التقاعدية المستحقة خلال مدة الاستيداع، وهذا ما نصت عليه المادة ( 175 / هـ ) من نفس النظام السابق<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 150 من الامر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

<sup>2</sup> عبد العزيز سعد، مانع العنزي، « النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي » ، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، قسم القانون العام، د.ب.ن، 2012، ص 127.

## الفرع الثاني: الشروط الشكلية للإحالة على الاستيداع

لقد قيد المشرع الجزائري الإحالة على الاستيداع بمجموعة من الضوابط الشكلية حتى لا يرفض طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف الموظف، وهذه الضوابط يمكن إجمالها فيما يلي:

**أولاً:** يجب أن يكون الموظف مرسماً في منصب عمله، أي أن يكون مثبتاً، بحيث لا تقبل طلبات الإحالة على الاستيداع لمن هم في فترة التدريب أو التربص<sup>1</sup>.

**ثانياً:** يجب مرور مدة سنتين من الخدمة الفعلية بالنسبة لطالب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، وهذا الشرط نجد أساسه القانوني في نص المادة 148 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر<sup>2</sup>.

**ثالثاً:** تقديم طلب من الموظف يوضح فيه رغبته للإحالة على الاستيداع، انظر للملحق رقم (01)، لاسيما الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، وهو الأمر المنوه عنه في تعليمة المديرية العامة للوظيفة العمومية للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>2</sup> المادة 148 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

<sup>3</sup> ليندة، شرقية، "الوضعية القانونية الأساسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري"، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019/2020، ص 28.



رابعاً: موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، على طلبات الإحالة على الاستيداع الإرادي، وغياب هذه الموافقة يعرض قرار الإحالة على الاستيداع للبطلان بسبب وجود عيب في الشكل<sup>1</sup>.

خامساً: احترام النسب المسموح بها للإحالة على الاستيداع الإرادي المقررة في القانون الأساسي الخاص، الذي يحكم سلك الانتماء حسب ما جاء في الفقرة الثانية من المادة 127 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فمثلاً تقدر نسبة الموظفين الذين يمكنهم أن يحالوا على الاستيداع بطلب منهم، بالنسبة لموظفي إدارة الجماعات الإقليمية بـ 5%<sup>2</sup>، وهي نفس النسبة المحددة لموظفي الإدارة المكلفة بالصيد البحري<sup>3</sup>، وخلاف ذلك ذهب المرسوم التنفيذي رقم 409/08، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية حيث رفع النسبة إلى 10%<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المنشور رقم 164، المؤرخ في 1 جوان 1999، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، كتاب مناشير وتعليقات المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2010، ص 25، متحصل عليه من: [www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)، تاريخ الاطلاع 19/02/2019، الساعة 20:00.

<sup>2</sup> المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 334/11، المتضمن القانون الأساسي الخاص لموظفي إدارة الجماعات الإقليمية.

<sup>3</sup> المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 181/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصيد البحري.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 409/08، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 2008.

## خلاصة المبحث التمهيدي:

اجتمعت تعاريف الفقهاء مع تعريف المشرع الجزائري في تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع، معتبرين اياها بأنها تعليق للرابطة الوظيفية مؤقتا بين الموظف طالب الاستيداع، والهيئة المستخدمة وهو بعبارة أخرى توقيف للمسار المهني للموظف بصفة مؤقتة وما ينجر عن هذا التوقف من آثار التي نتطرق لها في فصلنا الثاني. ولقد قيد المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع بمجموعة من الشروط سواء كانت شروط شكلية أو موضوعية، وذلك لأجل صحة وقبول طلبات الإحالة على الاستيداع، لأن غياب أحد الشروط المذكورة سابقا والتي أوجبها المشرع الجزائري، يكون مآل الطلب المقدم الرفض.

الفصل الأول

صور الإحالة على

الاستيداع

تتخذ الإحالة على الاستيداع صورتين لا ثالث لهما، وهما الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، وهي الصورة التي لا تملك فيها الإدارة أي سلطة تقديرية لدراسة الوضعية، وإنما تقررها بمجرد توافر شروطها، أما عن الصورة الثانية فهي الإحالة على الاستيداع بطلب من المعني متى رأى انه لا يمكنه ممارسة وظيفته وتحقيق أمور شخصية وتكون هذه الصورة متى توافرت فيها الشروط المنصوص عليها قانونا.

نتطرق في هذا الفصل إلى صور الإحالة على الاستيداع حيث يكون المبحث الأول للصورة الأولى وهي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون مقسم إلى ثلاث مطالب، المطلب الأول نتحدث فيه عن الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر 03/06، بعدها نتحدث في المطلب الثاني أهم الإجراءات الإدارية الواجب اتخاذها، وأخيرا كمطلب ثالث نتعرف على المدة القانونية المقررة للإحالة وكذا السلطة التي تملك اتخاذ قرار الإحالة بقوة القانون.

أما المبحث الثاني يتجسد فيه الصورة الثانية من صور الإحالة على الاستيداع وهي الإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني قسم المبحث إلى ثلاث مطالب نتحدث في كل مطلب على الحالات المقررة قانونا لهذه الحالة، وكذا نتكلم عن الإجراءات الإدارية للإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني، ونتحدث أخيرا عن المدة القانونية المقررة قانونا للإحالة على الاستيداع وكذا من هي السلطة التي تملك سلطة اتخاذ قرار الإحالة.

## المبحث الأول: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

نظم المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع في الفصل الرابع تحت عنوان "الوضعيات القانونية للموظف وحركات نقله"، وذلك بموجب تسع مواد، وعلى غرار القوانين السابقة نجد أن المشرع الجزائري اعترف للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع، كحق يمارس بقوة القانون محددًا حصريًا حالاته.

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري استعمل عبارة "بقوة القانون" والتي تحمل في طياتها القوة الملزمة، وعلى الرغم من ذلك كان لزامًا عليه أن يتقيد بفحوى نص المادة باللغة الفرنسية، حيث جاءت على النحو التالي:- "La mise en disponibilité est de droit dans les cas ci-après.....". بمعنى اعتراف صريح للموظف بهذه الوضعية كحق إلزامي، ينفذ من قبل الإدارة بقوة القانون، ليكون النص باللغة العربية على النحو التالي: "تكون الإحالة على الاستيداع كحق....."<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عتيقة، معاوي ورؤروف، بوسعدية، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية"، ص، ص1715، 1716، (مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد4، العدد02، 2019).

المطلب الأول: الحالات المنصوص عليها في نص المادة 146 من الأمر رقم 03/06

وهي الحالات التي لا تملك فيها الإدارة سلطة التقدير، بل وجب عليها إعلان حالة الاستيداع متى بُرر الطلب بإحدى الحالات المذكورة حصريا في نص المادة 146 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي ورد نصها كالاتي<sup>1</sup>:  
"تكون الاحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية:

أولاً: حالة تعرض أحد أصول الموظف أو الزوجة أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير: وهذا اعتبار إنساني، قدره المشرع الجزائري، فالمرض متى كان خطيرا أو كنا أمام إعاقة أحد أصول الموظف أو زوجه نتج عنه تشتت ذهن الموظف وتضعف معنوياته، وبالتالي قد يؤثر ذلك على أداء الموظف الوظيفي، وعلى نطاق الخدمة العمومية، فيكون الأنسب الاعتراف له بحق توقيف العلاقة الوظيفية، ليتسنى له متابعة وضعية المرض الخطير، أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو بالزوجة أو بأحد الابناء المتكفل بهم لأجل التفرغ لهم والاهتمام بالوضعية.

ثانياً: حالة السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات<sup>2</sup>:

وهو أيضا اعتبار انساني، فلا ينبغي المبالغة والإفراط في إلزام الموظفة بالعمل ومواصلة الأداء

<sup>1</sup> ( علاء الدين، عشي، "مدخل القانون الإداري"، الجزء الأول، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، أعمال الإدارة، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص78.

<sup>2</sup> ( عمار، بوضياف، " الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة، مدعما باجتهادات مجلس الدولة "، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص146.

الوظيفي، رغم ظروفها الاجتماعية والانسانية، بل وجب الاعتراف لها بحق إيقاف العلاقة الوظيفية مؤقتا لمدة حددها القانون ليتسنى لها متابعة وضعية الطفل الذي لم يتجاوز خمس سنوات، وبالتالي إقرار نظام الإحالة على الاستيداع في هذه الحالة من قبل المشرع الجزائري، يكون قد راعى مركزين هامين مركز الموظفة الام، ومركز الطفل<sup>1</sup>.

**ثالثا: حالة السماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته:**

لقد أقر المشرع الجزائري هذه الحالة بناء على مراعاة المصلحة العامة، لما قد يسببه بعد أحد الزوجين عن زوجه الموظف من شرود ذهني أو قلق اثناء تأدية مهامه الوظيفية، وهو ما قد يؤثر على أداءه ومردوديته، هذا ناهيك عن إمكانية التسبب في التغيب المستمر للالتحاق بالزوج مما جعل المشرع يقر حق الموظف في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في هذه الحالة. وهو اعتبار اجتماعي قدره المشرع حفاظا على تواجد الأسرة في مكان واحد<sup>2</sup>.

**رابعا: حالة تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي:**

وهي الحالة المستحدثة في الأمر 03/06 السالف الذكر، وهذا تكريسا للحقوق والحريات السياسية للموظف العام، لاسيما أن الدستور يضمن حق إنشاء الأحزاب السياسية والتعددية الحزبية. فنظرا لما تقتضيه هذه المهام من تصريحات متكررة للغياب من طرف الموظف للإدارة، ومراعاة للمصلحة العامة وحسن سير المرفق العام وضمان تقديم الخدمة العامة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عمار، بوضياف، مرجع سابق، ص146.

<sup>2</sup> المادة 52 من الدستور المعدل لسنة 2016.

<sup>3</sup> (سعاد، مختار رحمانى وعبد الحليم، علي، "الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري"، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون الإدارة وتسيير الجماعات المحلية، جامعة الجيلاي بونعامة، خميس مليانة، 2020/2019، ص30.

على أكمل وجه فإنّ المشرع الجزائري اعترف للموظف بحقه الإجمالي في الإحالة على الاستيداع وذلك للأسباب التالية:

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

**خامسا: الحالات المنصوص عليها في المادة 147 من الامر 03/06:**

وهي حالة تعيين الزوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو مكلف بمهمة، حيث أن زوج الموظف يستفيد من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، لاسيما إذا لم يستعد من وضعية الانتداب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> (سعاد، مختار رحمانى وعبد الحليم، علي، مرجع سابق، ص، ص30، 31).

<sup>2</sup> (عتيقة، معاوي وعبد الرؤوف، بوسعدية، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة"، ص، 549، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 01، 2020، جامعة لمين دباغين، سطيف، الجزائر)



المطلب الثاني: الإجراءات الإدارية للإحالة على الاستيداع بقوة القانون

تتطلب وضعية الإحالة على الاستيداع جملة من الإجراءات الإدارية لإقرارها، وتختلف هذه الإجراءات من حالة إلى أخرى حسب الأحكام الواردة في المنشور رقم 164، المؤرخ في 01 جوان 1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، حيث لا يزال العمل جاريا به، بموجب أحكام المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، تطبيقا لأحكام المادة 221 من الأمر 03/06 السالف الذكر سابقا، وذلك نظرا لعدم صدور النص التنظيمي المحدد لكيفيات تطبيق الفصل الخاص بالإحالة على الاستيداع، المنصوص عليه في أحكام المادة 153 من نفس الأمر 03/06، وتتمثل الإجراءات فيما يلي<sup>1</sup>:

أولاً: حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد أبناءه المتكفل بهم لحادث أو عاقبة أو مرض خطير: يتم اتباع الإجراءات التالية:

1- تقديم الموظف طلب إلى السلطة صاحبة التعيين، يحدد فيه سبب طلب الإحالة على الاستيداع، انظر الملحق رقم (01)، تاريخه، ويكون مرفقا بتقرير طبي يحدد فيه الحالة الصحية للشخص المراد رعايته، مع شهادة للحالة المدنية أو العائلية تثبت صلة القرابة بينهما<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عائشة، بعلي، مرجع سابق، ص 75.

<sup>2</sup> المنشور رقم 164، المؤرخ في 01 جوان 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع.

2- بعد أن تتأكد الإدارة من الوثائق المرفقة مع الطلب، تقوم بإنجاز الموافقة المبدئية للإحالة على الاستيداع يوقع من قبل السلطة صاحبة التعيين لتبلغ للمعني وإدارته، بعد ذلك يحرر مشروع مقرر الإحالة على الاستيداع، انظر الملحق رقم (02)، بالمدة التي حددها الموظف في طلبه، والتي يجب أن لا تقل عن ستة (06) أشهر، ولا تزيد عن السنة الواحدة.

3- يودع مشروع مقرر الإحالة على الاستيداع لدى مصالح الرقابة المالية المختصة محليا لأجل التأشير عليه، وبعد تأشير الرقابة المالية يوقع المقرر من طرف السلطة صاحبة التعيين.

4- ترسل نسخة من مقرر الإحالة على الاستيداع إلى المصلحة المالية، ونسخة ثانية ترسل إلى مصالح التوظيف العمومي المختص محليا.

5- يتم تبليغ الموظف المعني بنسخة من مقرر الإحالة على الاستيداع، وتوضع النسخة الأصلية بالملف الإداري الخاص به<sup>1</sup>.

ثانيا: حالة السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات

تخضع هذه الحالة إلى الإجراءات التالية:

1- تقديم طلب من قبل الموظفة تبين فيه سبب طلب الإحالة على الاستيداع، والذي يجب<sup>2</sup>

<sup>1</sup> طاهر، بوشيبة، " أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2017، ص 187.

<sup>2</sup> فاطمة الزهرة، جدو، ومن معها، " النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، دار بلقيس، الجزائر، د.س.ن، ص 128.

أن يكون مرفقا بشهادة ميلاد للطفل زائد شهادة الحالة العائلية.

- 2- تقوم الإدارة بإنجاز مقرر الإحالة على الاستيداع لأجل تربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات، انظر الملحق رقم (03)، بعدها يتم إيداع مقرر الإحالة على الاستيداع لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات لدى مصالح الرقابة المالية المختصة.
- 3- بعد تأشيرة المراقب المالي، يوقع مقرر الإحالة على الاستيداع من قبل السلطة صاحبة التعيين، لترسل نسخة منها إلى المصلحة المالية، وترسل نسخة ثانية لدى مصالح الوظيف العمومي.
- 4- ليتم أخيرا تبليغ المعني بنسخة من المقرر، وتوضع النسخة الأصلية بالملف الإداري الخاص بالموظف.

**ثالثا: حالة السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته:**

وفي هذه الحالة يقوم الموظف أو الموظفة بتقديم طلبه لإدارته، ويكون الطلب مرفقا بالوثائق التي تثبت أن زوجه قد غير مكان إقامته بحكم تغيير مهنته، والوثائق المطلوبة في هذه الحالة هي:

- أ- نسخة من عقد الزواج.
- ب- شهادة عمل الزوج أو الزوجة حسب الحالة.
- ت- شهادة الإقامة الجديدة، أما بخصوص الإجراءات المتبعة في هذا الشأن فهي نفسها المذكورة اعلاه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> فاطمة الزهرة، جدو، ومن معها، مرجع سابق، ص128.

رابعاً: حالة تمكين الموظف من ممارسة عضوية مسير لحزب سياسي

تخضع هذه الحالة لنفس الإجراءات السابقة الذكر، شريطة تقديم الموظف للوثائق التي تثبت تسييره لحزب سياسي معتمد من طرف الجهات المختصة. الوثائق المبررة هي:

أ- نسخة من قرار اعتماد الحزب السياسي.

ب- محضر تنصيب المكتب الوطني للحزب مؤشّر من طرف وزارة الداخلية<sup>1</sup>.

خامساً: حالة تعيين الزوج بممثلة دبلوماسية أو هيئة دولية<sup>2</sup>

يتم اتخاذ نفس الإجراءات السابقة، مع تقديم الوثائق المبررة والتي تتمثل في:

أ- نسخة من عقد الزواج.

ب- نسخة من مقرر تعيين الزوج من هيئة رسمية معتمدة.

<sup>1</sup> الفقرة الخامسة من المادة 146، من الامر رقم 03/06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 147 من الامر نفسه.

المطلب الثالث: سلطة اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ومدته

إن تكريس الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، يتم بقرار فردي من السلطة المؤهلة لذلك وهي صاحبة التعيين، تمنح الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لمدة دنيا قدرها 06 أشهر، قابلة للتجديد في حدود مدة أقصاها 05 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

وتختلف السلطة مانحة قرار الإحالة باختلاف القوانين في عدة دول نذكر من بينها:

**ففي القانون الفرنسي**، إذ اعتبر المشرع الفرنسي أن الإحالة على الاستيداع هو وضعية من وضعيات الموظف العام، لذلك منح للوزير المختص صلاحية إحالة الموظف العام على الاستيداع، إلا أنه جعل قرار الإحالة على الاستيداع من اختصاص رئيس الوزراء بالإضافة إلى الوزير المختص، في حالة أن يكون الهدف من وراء الاستيداع السماح للموظف بممارسة نشاط ما في مشروع خاص، حيث يستوجب هنا أن يصدر القرار بالاشتراك بين رئيس الوزراء والوزير المختص<sup>1</sup>.

**وفي القانون المصري**، جعل المشرع المصري قرار إحالة الموظف العام على الاستيداع من اختصاص رئيس الجمهورية، إلا أنه يمكن أن تصدر قرارات الإحالة على الاستيداع من قبل جهات أخرى مختصة في بعض طوائف عمال الإدارة العامة مثل ذلك: هيئة الشرطة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حمدي، القبيلات، "انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب"، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص71.

<sup>2</sup> آلاء، محمد سليمان الهلالات، "رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة بإحالة الموظف العام على التقاعد والاستيداع، دراسة مقارنة وتطبيقية في القانون الاردني"، مذكرة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، 2015، ص37.

وفي القانون الأردني، جعل المشرع الأردني اختصاص قرار الإحالة على الاستيداع من صلاحيات مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير المختص، فبالرجوع إلى نظام الخدمة الأردني رقم (82) لسنة 2013، نجد أن المادة 175 الفقرة أ/1: «لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص إحالة الموظف على الاستيداع إذا كانت المدة المتبقية لاستحقاقه راتب تقاعد المدني لا تتجاوز خمس سنوات.....<sup>1</sup>».

تجدد وضعية الإحالة على الاستيداع بطلب كتابي من المعني إلى السلطة المخولة لها صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع السارية، ويعرض قرار تجديد الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، انظر الملحق رقم (04) على مصالح الرقابة المالية لأجل التأشير عليه، بعدها يوقع قرار تجديد الإحالة المؤشر من قبل السلطة صاحبة التعيين، لتبلغ نسخة منه إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال 10 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع على القرار للرقابة اللاحقة.<sup>2</sup>

أما بالنسبة لمدة الإحالة على الاستيداع التي يمكن أن يستفيد منها الموظف الذي عين زوجه في ممثلية جزائرية بالخارج، أو مؤسسة أو هيئة دولية كلف بمهمة تعاون، فإنها تساوي مدة مهمة زوج الموظف.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> (الاء، محمد سليمان الهلالات، مرجع سابق، ص 37).

<sup>2</sup> (نوال، اعراب وكريمة، معيزة، "الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي"، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، 2016، ص 49).

<sup>3</sup> (رشيد، حبان، مرجع سابق، ص 72).

وفيما يلي نستعرض ملخص لكيفية تجديد الإحالة على الاستيداع:

المجموع بالسنوات	مدة التجديد بالأشهر	أقل مدة للاستيداع بالأشهر	الحالات
5سنوات على الاكثر	6+6+6 6+6+6+6+ 6+6	06	1/-مرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير
5سنوات على الاكثر	6+6+6 6+6+6+6+ 6+6	06	2/-تربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات
5سنوات على الاكثر	6+6+6 6+6+6+6+ 6+6	06	3/-للاتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته
5سنوات على الاكثر	6+6+6 6+6+6+6+ 6+6	06	4/-تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير حزب سياسي
مدة مهمة زوج الموظف			5/-تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية

المصدر: عبد القادر، بن مزوزية، « الاستيداع، الوضعيات القانونية الأساسية من الامر رقم 03/06، المتضمن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية » منديات ملتقى الموظف الجزائري، متحصل عليه من:

في مراسلة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ردا على إرسالية من قبل المدير العام للوكالة الوطنية لحفظ الطبيعة حول إمكانية استفادة الموظف من الوضعية القانونية للإحالة على الاستيداع لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات.

إذ قدمت المعنية طلب إحالتها على الاستيداع لتربية طفل ثاني يقل عمره عن 5 سنوات، علما أنها استنفذت المدة القصوى المقدرة بـ 5 سنوات طبقا لنص المادة 149 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إذ جاء رد المديرية العامة للوظيفة العمومية، نظرا لكون المعنية استنفذت المدة القصوى 5 سنوات للإحالة على الاستيداع بقوة القانون، طبقا للمادة 149 من الامر رقم 03/06 المذكور أعلاه لاسيما الفقرة الأولى منها، فانه لا يمكنها الاستفادة مرة أخرى من هذه الوضعية بقوة القانون.

غير أنه بإمكانها تقديم طلب إحالتها على الاستيداع لأغراض شخصية في إطار أحكام الفقرة الثانية من المادة 149 من الأمر السالف الذكر<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> الإرسالية رقم 17888، المؤرخة بتاريخ 14 ديسمبر 2015، المتضمنة إحدى الحالات الخاصة من حالات الإحالة على الاستيداع، المديرية العامة للوظيفة العمومية.



ولعل سر تحديد المشرع الجزائري لمدة الإحالة على الاستيداع بصفة صريحة، هو غلق باب التأويل والتقدير للإدارة، وتدارك الوضع السابق في القوانين التي سبقت الأمر 03/06، لمنع الإضرار بالمصلحة العامة، هذا من جهة ومن جهة أخرى، نجد أن المشرع الجزائري وظف عبارة: "خلال الحياة المهنية للموظف" التي تدل على محدودية هذه الضمانة. فهل يستطيع الموظف الذي تصادفه ظروف شديدة، يستطيع التحكم فيها في حدود خمس سنوات المحددة له خلال حياته المهنية؟

بطبيعة الحال الجواب سيكون بالنفي، لأنها ظروف غير متوقعة، وبالتالي نستنتج بأن لضرورة المصلحة دور في تحديدها، إذ كان على المشرع ترك المجال مفتوحا بحذفه لتلك العبارة، حتى نستطيع القول بأنه وازن بين مصلحتي العلاقة الوظيفية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عتيقة، معاوي وعبد الرؤوف، بوسعدية، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص1726.

## المبحث الثاني: الإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني

تعتبر الصورة الثانية لوضعية الإحالة على الاستيداع والتي تكون بناء على طلب من المعني، وضعية ذو طبيعة اختيارية جوازية، إذ تملك الإدارة هنا سلطة تقديرية في إمكانية قبول طلب المعني في الإحالة على الاستيداع من عدمها، وذلك من خلال تقدير الطلب الموجه إليها من قبل المعني لأجل إحالته على الاستيداع.

من خلال هذا المبحث سنقوم بعرض أهم الحالات المقررة قانوناً للإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني، بعدها سنرى أهم الإجراءات الإدارية الواجب اتباعها لقبول طلب الإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني، لننتعرف في آخر هذا المبحث على السلطة المختصة في اتخاذ قرار الإحالة<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: الحالات المقررة قانوناً

وهي حالات تكون فيها وضعية الإحالة على الاستيداع حق اختياري أي بناء على طلب من المعني، إذ تكون إرادة الإدارة مبنية على سلطة تقديرية بصورة قانونية، لا سلطة مقيدة وذلك وفقاً لما ألزمتها تشريعات الوظيفة العمومية، من خلال اعتراف المشرع الجزائري بموجب الأمر 03/06 للموظف إمكانية تمتعه أو حرمانه من هذا الحق في حالات محددة على سبيل الحصر، بموجب أحكام المادة 148 من ذات الأمر، حيث اعترف له المشرع ضمناً وجوازيًا

<sup>1</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، «أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع»، مرجع سابق، ص 1721.

لهذه الوضعية، ويستشف ذلك من خلال توظيفه لفعل ( أمكن-يمكن) والتي تدل على القبول، كما تدل على الرفض<sup>1</sup>، حيث وردت المادة 148 على النحو التالي: " يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد مرور 2سنتين من الخدمة الفعلية<sup>2</sup>". مما يستشف من قراءة المادة أن الإحالة على الاستيداع بطلب من المعني هي حق جوازي اختياري تضمنت شكلين: القيام بدراسات أو أعمال بحث، والشكل الثاني لأغراض شخصية.

### أولاً: القيام بدراسات أو أبحاث ذات فائدة عامة

في هذه الحالة منحت السلطة للإدارة في تقدير الحالة لإحالة الموظف على الاستيداع، فالمشرع الجزائري ترك للإدارة قدرا من الحرية في اختيار قرار الإحالة على الاستيداع بقبول طلب الموظف أو رفضه رغم توافر شروطه، فللإدارة الحق في رفض الطلب حتى لو توفرت الشروط المتعلقة بالخدمة لأكثر من سنتين. ويخضع طلب الموظف هنا للنسبة المسموح بها 5% من التعداد الحقيقي للسلك المعني، كما يخضع الطلب بموافقة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، " أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص1721.

<sup>2</sup> المادة 148 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>3</sup> سعاد، مختار رحمانى وعبد الحليم، علي، مرجع سابق، ص33.

### ثانياً: الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

لم يحدد المشرع طبيعة الأسباب الخاصة أو الغرض الشخصي، بل تركها غامضة وهو ما يمنح الحرية الكاملة للإدارة في تقدير السبب أو الغرض الشخصي ومن خلاله اتخاذ القرار سواء بالرفض أو بالقبول، وهي سلطة مطلقة للإدارة مراعاة للمصلحة العامة، وتقديراً لضرورة وجود الموظف بالإدارة لضمان السير الحسن لها<sup>1</sup>، كذلك يخضع طلبه للنسبة المسموح بها 5% من التعداد الحقيقي للسلك المعني<sup>2</sup>.

ونظراً للتأويلات العديدة التي صاحبت هذه الوضعية وضعية الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أعمال بحث. إذ غالباً ما كانت ترفض طلبات الموظفين، ما لم يثبتوا استكمال دراساتهم أو قيامهم بأعمال بحث، الأمر الذي دفع المديرية العامة للتوظيف العمومية إلى تفسير أحكام المادة 148 من الأمر 03/06، حيث ردت على استفسار مديرة المتحف الوطني أحمد زبانه بوهران، أين أكدت على أن هذه الوضعية لا تكون للدراسات أو أعمال البحث فقط بل تتعداه إلى كل الأغراض الشخصية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عنتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد المصلحة"، ص 550، (مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد رقم 11، العدد 01، جامعة لمين دباغين سطيف، 2020).

<sup>2</sup> ليندة، شرقية، مرجع سابق، ص ص 31، 32.

<sup>3</sup> الإرسال رقم 331/م ع و ع/م ف ت ق أ/2012، المؤرخ في 30 أبريل 2012، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، الموجه لمديرة المتحف الوطني احمد زبانه بوهران، والمتعلق بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، (غير منشور)

المطلب الثاني: الإجراءات الإدارية للإحالة على الاستيداع بطلب من المعني

يستفيد الموظف المعني من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لا سيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث من خلال تقديمه للوثائق المبررة والتي تتمثل في:

أ- شهادة التسجيل تسام له من طرف إدارة المؤسسات أو الجهات المختصة في التعليم أو التكوين.

ب- أو مبرر موضوعي.

تمنح الرخصة للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>. وتتمثل هذه الاجراءات فيما يلي:

اولا: بالنسبة للمعني بالأمر:

أ- يحرر طلبا في الموضوع يوضح فيه الأسباب الداعية إلى الاستيداع، انظر الملحق رقم (01).

ب- ايداع الطلب لدى الرئيس المباشر.

ثانيا: على صعيد السلم التصاعدي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> دليل الاستيداع، التوقيف المؤقت عن العمل، المملكة المغربية، وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، الكتابة العامة، مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر، لا تركيز تدبير الموارد البشرية، سبتمبر، 2007، ص 12.

<sup>2</sup> عبد القادر، بن مزوزية، مرجع سابق، ص 5.

أ- استلام الطلب والتأشير عليه بالاطلاع.

ب- تحويل الملف إلى مكتب تسيير الموارد البشرية.

ثالثا: بالنسبة لمكتب تسيير الموارد البشرية:

أ- استلام الطلب والتأكد من توافر الشروط المطلوبة وخصوصا فيما يتعلق بترسيم المعني بالأمر<sup>1</sup>.

ب- دراسة الطلب الوارد للتأكد من الوضعية الإدارية والتأكد من توفر كل الوثائق المطلوبة لتعزيز الطلب، بما في ذلك الحالات التي تستتار فيها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ت- عرض الطلبات والملفات على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وابداء موافقتها.

ث- انجاز رسائل توقيف صرف الراتب للمستفيد من رخصة الاستيداع<sup>2</sup>.

ج- انجاز مقررات الإحالة على الاستيداع، انظر الملحق رقم (04)، كمشاريع وإرسالها إلى مصالح الرقابة المالية للتأشير عليها.

ح- بعد تأشيرة المراقب المالي، يصادق عليها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

خ- تبليغ القرار إلى المعني بالأمر، وترتيب القرار الأصلي بالملف الإداري للموظف.

د- إرسال نسخة من قرار الإحالة على الاستيداع إلى المصالح المحاسبية، ونسخة إلى مصالح الوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ( عبد القادر، بن مزوزية، مرجع سابق، ص05.

<sup>2</sup> ( دليل الاستيداع، مرجع سابق، ص15.

<sup>3</sup> ( عبد القادر، بن مزوزية، مرجع نفسه، ص06.

المطلب الثالث: سلطة اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني ومدته

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية أو القيام بدراسات أو أعمال بحث بقرار إداري فردي صادر عن السلطة المؤهلة قانونا، لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد في حدود 2 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف<sup>1</sup>، ولا يجوز للمعني أن يغادر مكان عمله بعد ايداع طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لابد أن ينتظر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وفي حالة الموافقة يبلغ المعني بالقرار الذي اتخذته اللجنة، ويحال المعني بمقرر فردي مرفوق بمحضر اجتماع اللجنة.

أما في حالة عدم الموافقة على طلبه من قبل اللجنة يبلغ المعني بقرار الرفض عن طريق المسؤول المباشر برأي اللجنة<sup>2</sup>. تجدد هذه الوضعية بطلب كتابي من المعني للسلطة الخولة صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع السارية، كما يجب على الموظف عند تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، تقديم الوثائق الثبوتية التي تبرر طلب التجديد<sup>3</sup>. وبغض النظر عن أحكام المنشور رقم 164، المؤرخ في جوان 1999، فإن تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية يمكن تجديدها لفترات متتالية لمدة دنيا قدرها 6 أشهر، ومدة أقصاها عامين. وفيما يلي ملخص لكيفية تجديد مدة الاستيداع:

<sup>1</sup> رشيد، حباني، مرجع سابق، ص 72.

<sup>2</sup> كمال، زمر، "مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية"، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص، ص 259، 260.

<sup>3</sup> كمال، زمر، مرجع نفسه، ص 260.

المجموع بالسنوات	مدة التجديد بالأشهر	أقل مدة للاستيداع بالأشهر	الحالات
02 على الاكثر	6+6+6	06	الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

المصدر: عبد القادر، مزوزية، مرجع سابق، ص07.

لقد اعتبر الأمر 03/06 قيام الموظف بدراسات أو أعمال بحث قبيل الأغراض الشخصية للموظف، وذلك بدمجه ضمنها، وأقر له مدة الإحالة على الاستيداع بمناسبة لفترة حصرها بين حدين الأدنى ستة أشهر، وحد أقصى ذو طبيعة جوازية تقدر بستين كفترة تجديد، وذلك بموجب أحكام الفقرة الثانية من المادة 149 حيث جاءت على النحو التالي: " تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف ". كان على المشرع الجزائري أن يضبط أحكام المادة 149 بحذفه لعبارة لأغراض شخصية حتى يصبح نص المادة على النحو التالي: " تمنح الإحالة على الاستيداع للحالات المنصوص عليها في المادة 148.... "، وذلك بغرض غلق باب التأويل<sup>1</sup>

(<sup>1</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، «أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع»، مرجع سابق، ص، ص، 1727، 1728.



كما نجد بأن المشرع الجزائري، قد وظف ذات العبارة التي وردت بالنسبة للاستيداع بقوة القانون، والمتمثلة في عبارة " خلال الحياة المهنية للموظف"، التي تدل على محدودية هذه الضمانة أيضا، فالموظف الذي يصبوا إلى ترقية مستواه الدراسي أو القيام بأعمال بحث، لا يستطيع بأي حال من الأحوال أن يحقق أهدافه العلمية على المدى البعيد، لطالما أن الإحالة على الاستيداع تمنح في حدود سنتين فقط لهذه الممارسة خلال مشواره الوظيفي، على اعتبار أن المجال العلمي بدون حدود، ولا يمكن حصره في مدة معينة.

وبالتالي نلمس دور ضرورة المصلحة في تحديد هذه المدة وحصرها بتلك العبارة، إذ كان على المشرع الجزائري ترك المجال مفتوحا بحذفه لعبارة " خلال الحياة المهنية للموظف"، حتى نستطيع القول بأنه راعى مصلحة الموظف في ذلك<sup>1</sup>.

وفي برقية صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية تحت رقم 11296<sup>2</sup> المؤرخة في 18 نوفمبر 2009 فيما يخص فترة الاستيداع لأغراض شخصية حول هل يتم تجديد فترة الإحالة على الاستيداع لفترات متتالية أم يجب التقيد بأحكام المنشور رقم 164، المؤرخ في 1 جوان 1999؟ المتعلق بالإحالة على الاستيداع والذي ينص على أن تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا يمكن اقراره إلا بعد مضي 5 سنوات من ممارسة فعلية، ردت

<sup>1</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، «أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع»، مرجع سابق، ص، 1728.

<sup>2</sup> البرقية رقم 11296، المؤرخة في 18 نوفمبر 2009، المتعلقة بتجديد فترة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، المديرية العامة للتوظيف العمومية.

المديرية العامة للوظيفة العمومية بأنه يمكن تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لفترات متتالية طبقاً لأحكام المادة 149 الفقرة الثانية منها والتي تنص على أن الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية تمنح لمدة دنيا قدرها 6 اشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال المسار المهني للموظف، وهي الأحكام السارية المفعول في هذا المجال<sup>1</sup>.

دائماً وفي رد المديرية العامة للوظيفة العمومية حول استفسار وارد إلى مصالحها عن المدة القصوى للإحالة على الاستيداع سواءاً بقوة القانون أو لأغراض شخصية والتي يمكن للموظف أن يستفيد منها خلال مساره المهني، وفيما إذا كانت منفصلتين أو أن فترة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية محسوبة ضمن 5 سنوات للإحالة على الاستيداع بقوة القانون، ومدى إمكانية استفادة الموظف من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بعد استفادته من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة سنتين. ليكون رد المديرية العامة للوظيفة العمومية، بأنه تمنح الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات بالنسبة للحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الامر 03/06 السالف الذكر، وسنتان بالنسبة للحالات المنصوص عليها في المادة 148 من نفس الأمر، إذ يمكن للموظف أن يجمع فترات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة لأغراض شخصية في حدود مدة اقصاها (7) سنوات خلال المسار المهني للموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> البرقية رقم 11296، المؤرخة في 18 نوفمبر 2009، مرجع سابق.

<sup>2</sup> البرقية رقم 12778، المؤرخة في 05 نوفمبر 2017 المتعلقة بالمدة القصوى للإحالة على الاستيداع سواء بقوة القانون

أو لأغراض شخصية والتي يمكن للموظف الاستفادة منها خلال المسار المهني منفصلتين، م.ع.و.ع.

### خلاصة الفصل:

لقد رأينا أن الإحالة على الاستيداع تتخذ صورتين مختلفتين نظمهما المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وحدد الحالات القانونية للصورتين بشكل حصري لغلق باب التأويلات. وقيد المشرع الجزائري الإحالة على الاستيداع سواء بقوة القانون أو بناء على طلب من المعني بمدة قانونية محددة يمكن تجديدها حسب كل حالة من الحالات المقررة قانونا محصورة بين مدة دنيا ستة أشهر للإحالة على الاستيداع بقوة القانون وكذا بالنسبة للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، ومدة قصوى قدرها خمس سنوات في صورة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، وستين بالنسبة للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

الفصل الثاني

آثار الإحالة على

الاستياداع ونهايته

إن انتقال الموظف العمومي من وضعية الخدمة الفعلية إلى وضعية الإحالة على الاستيداع، يسبب تغيراً في علاقته بالإدارة، وهو ما يترتب عنه بعض الآثار بسبب تغير في المركز القانوني للموظف تجاه إدارته وإلى غاية نهاية الاستيداع.

ولأن الاستيداع هو تكريس لوضعية قانونية تتم بين الموظف والإدارة فإن الآثار المترتبة عنها تمس كل منها<sup>1</sup>.

نتطرق في هذا الفصل إلى الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع، ونهاية وضعية الاستيداع، إذ نتحدث عن الآثار المترتبة عن الاستيداع بالنسبة للمعني، وكذا بالنسبة للإدارة وهذا في المبحث الأول، لنعرج في المبحث الثاني إلى نهاية وضعية الإحالة على الاستيداع، من خلال إعادة الإدماج وكذا بعض الإشكالات المرتبطة بإعادة الإدماج، وهذا في المبحث الثاني.

<sup>1</sup> ( ليندة، شرقية، مرجع سابق، ص33.

### المبحث الاول: الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع

يتضمن مبحثنا هذا مطلبين، المطلب الأول سنتحدث فيه عن الآثار المترتبة على الاستيداع بالنسبة للمعني، وهو الطرف الأكثر تضررا من تعليق علاقته الوظيفية إذ سيجمد مساره المهني طيلة إحالته على الاستيداع، والمطلب الثاني سيكون الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع بالنسبة للإدارة.

#### المطلب الأول: الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع بالنسبة للمعني

بالرجوع إلى أحكام الوظيفة العمومية الجزائرية، نلاحظ بأن المشرع الجزائري، قد ضبط ممارسة الإحالة على الاستيداع بقيد شديد الخطورة على حياة الموظف الاجتماعية والاقتصادية، حيث أقر صراحة المساس بحقه في الراتب بصورة مباشرة، وذلك بحرمانه منه إما بصورة جزئية إما بصورة كلية، وفي كلتا الحالتين بصورة مؤقتة.

#### أولا: الحرمان من الراتب

أ/-: الحرمان الجزئي من الراتب بصفة مؤقتة: نشير في البداية بأن الحرمان الجزئي من الراتب، لم يتطرق له المشرع الجزائري إلا بموجب الأمر رقم 133/66 دون سواه<sup>1</sup>، فبناء على أحكام المادة 48 منه نجد بأن المشرع الجزائري أقر صراحة الإبقاء على نصف راتب الموظف المحال على الاستيداع الإجباري، وذلك لمدة ستة أشهر من فترة الإحالة على الاستيداع، مع الإبقاء على مجموع المنح العائلية، بما يفيد حرمانه من النصف الثاني من الراتب، إذ نلاحظ

(<sup>1</sup> الأمر رقم 133/66 ( الملغى ) ، المؤرخ في 06 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966، ص 542.

بأن المشرع الجزائري اقتاد بالمشرع الفرنسي. ومهما يكن من أمر، فإن اقتطاع نصف راتب الموظف، يعد قيذا وضرا ماديا ومعنويا شديدا على حق الموظف في الراتب بفرضه الأمر 133/66 بمناسبة تمتع الموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع، خاصة وأن هذه الأخيرة ترتبط بوضع الموظف الصحي.

ب/-: الحرمان الكلي من الراتب بصفة مؤقتة أو دائمة: بالرجوع إلى أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 49 من الأمر 133/66 أقر صراحة حرمان الموظف من راتبه بصفة كلية، حيث جاءت على النحو التالي: « إن الإحالة على الاستيداع بناء على الطلب لا تخول صاحبه أي حق في الأجرة » ، وباستقراء المادة 145 من الأمر رقم 03/06 ، وبالتحديد الفقرة الثانية منها تتفق في كونها كقيد أو مانع على حصول الموظف لراتبه، حيث جاءت على النحو التالي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف الراتب... " ، وقد تؤدي الإحالة على الاستيداع إلى حرمان الموظف من راتبه بصفة نهائية، عندما تقرر الإدارة التي لها صلاحية التعيين، تسريحه لعدم كفاءته بعد انقضاء المدة القانونية لها<sup>1</sup>.

ففي القانون المغربي، فإن الموظف المحال على الاستيداع يتقاضى على إثر رخصة مرض قصيرة الأمد طوال الستة أشهر التي تلي إحالته على الاستيداع نصف أجرته المحتسبة في المعاش، ويستمر في الاستفادة من مجموع التعويضات العائلية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عتقية، معاوي ورؤوف، بوسعدية، " قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية"، ( ص، ص، 377، 378 )، ( مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 02، 2019 )

<sup>2</sup> الفصل 56 من ظهير شريف رقم 1.58.008، المتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 4 شعبان 1377 الموافق لـ 24 فبراير 1958، وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، المملكة المغربية.

وبما أن الراتب من الحقوق المادية الأساسية للموظف العمومي، فإن توقيفه طيلة مدة الإحالة على الاستيداع يضر بالمركز المالي للموظف ويؤدي إلى إرهاقه، لاسيما إذا كان ميسور الحال، لذلك كان على المشرع أن يميز بين حالات الاستيداع، بسبب المرض أو العجز مع إثبات عدم وجود أي مصدر آخر للدخل<sup>1</sup>، وهو الأمر الذي فعله المشرع المغربي عندما منح الموظف المحال على الاستيداع الاستفادة من نصف راتبه لمدة ستة أشهر التي تلي إحالته على الاستيداع. إن توقيف راتب الموظف المحال على الاستيداع، يعد حرمانا له من حقه في الحماية الاجتماعية.

### ثانيا: منع الموظف من مزاولة أي نشاط تجاري أثناء فترة إحالته على الاستيداع:

نجد أن المشرع الجزائري، حرم على الموظف المحال على الاستيداع، مزاولة أي نشاط آخر خلال فترة إحالته على الاستيداع، دون تمييزه بين الطبيعة القانونية لهذه الوضعية، فيما إذا كانت اجبارية أو جوازية، ويستتشف ذلك من خلال أحكام الأمر 03/06 حيث جاءت صيغة المنع أو الحرمان وفقا لأحكام المادة 150 " يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته" ، بمعنى أنه لا يجوز للموظف أن يزاول نشاطا تجاريا لدى الخواص أو لحسابه الخاص، وذلك سعيا من المشرع الجزائري للحفاظ على المال العمومي من الإهدار على المدى البعيد<sup>2</sup>، فمن المؤكد أن الموظف المحال على الاستيداع لولا

<sup>1</sup> ليندة، شرقية، مرجع سابق، ص33.

<sup>2</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة"، مرجع سابق،



هذا المنع سيقدم ما يثبت تقلده وظائف أو أنشطة ذات طابع ربحي، تضاف إلى رصيده عند احتساب الخبرة المهنية، وكذا منحة التقاعد. وهو ما يؤدي إلى إثقال كاهل الخزينة العمومية بأعباء إضافية. لم يراع المشرع مصلحة الموظف الخاصة بصفة مطلقة وذلك بمنعه من البحث عن مصدر يقات منه<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ( عكس المشرع الفرنسي الذي خول للموظف المحال على الاستيداع الجوازي ما يلي:

بالنسبة للاستيداع الذي تكون مدته ثلاث سنوات الحق في مزاولة نشاط في مجال اختصاصه في مؤسسة عمومية أو إحدى مؤسسات القطاع الخاص، شريطة موافاته لعشر سنوات خدمة فعلية، وأن تتوافق وضعية الإحالة على الاستيداع مع ضرورة المصلحة، وأن يكون النشاط يدر منفعة عامة، وأن الموظف المعني لم يكن له سابق تعامل مع المؤسسة المعنية، سواء في بسط مراقبته عليها، أو في إعداد أو إبرام صفقات عمومية معها، خلال السنوات الثلاث الأخيرة. أما بالنسبة للاستيداع الذي تكون مدته سنتين، يمنح للموظف الذي يطمح في إنشاء أو تسيير مؤسسة شريطة أن يكون قد زال ثلاث سنوات على الأقل خدمة فعلية. انظر :

ثالثاً: فقدانه لحقه في الترقية: تعد الترقية من الوسائل الضرورية للنهوض والتطوير السلم الوظيفي، وتندرج بمختلف صيغها في إطار البعد الزمني للحركية التي يتميز المسار الوظيفي للموظف، وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية<sup>1</sup>، فهي تحسن المستوى الاجتماعي والاقتصادي للموظف من خلال زيادة في راتبه، لكن قد يعترض هذا الأمر بمناسبة إحالة الموظف على الاستيداع تحول دون تقدم واستفادة الموظف من الترقية سواء في الدرجة أو الترقية في الرتبة، حيث نصت المادة 145 من الأمر 03/06: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات" فالتوقيف المؤقت للمسار الوظيفي لموظف المودع على الاستيداع، يحرم الموظف من التقدم في الدرجات، وفي الرتبة، وهدف المشرع من هذا الحرمان حفاظه على المال العمومي، وذلك على اعتبار أن الترقية تكفل للموظف زيادة مفترضة في الراتب، وبالتالي فإن وضعية الإحالة على الاستيداع في هذا الصدد تعد كعقوبة أو جزاء مقنع، فحرمان الموظف من الراتب وكذا الراتب المفترض المرتبط بالترقية لخير دليل على تأثير ضرورة المصلحة على إرادة المشرع لإقرار مثل هذه الآثار<sup>2</sup>.

رابعاً: القيود الواردة على تقاعد الموظف المحال على الاستيداع: إن علاقة الموظف ليست أبدية بالإدارة<sup>3</sup>، بل قد تتوقف بصورة طبيعية ونهائية، تجرده من هذه الصفة التي اكتسبها

<sup>1</sup> هاشمي، خرفي، مرجع سابق، ص181.

<sup>2</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، "قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص382.

<sup>3</sup> عمار، بوضياف، مرجع سابق، ص163.

بمناسبة تعيينه في وظيفة عمومية وترسيمه فيها، وذلك بتوفر حالة من الحالات المقررة قانونا كالإحالة على التقاعد، إذ تعتبر هذه الأخيرة حقا مقررا لكل موظف استوفى أحد الشرطين:

- أ- بلوغ السن القانونية (60) سنة على الأقل بالنسبة للجنسين.
- ب- قضاء مدة 15 سنة على الأقل في الوظيفة. غير أنه، بالرجوع إلى الأحكام القانونية التي تبين الآثار القانونية التي تخلفها وضعية الإحالة على الاستيداع، نجدها تجمد المسار الوظيفي للموظف بالنسبة لحقه في التقاعد، والتي سنبينها فيما يلي:

جاءت أحكام المادة 145 من الأمر 03/06، مبينة آثار وضعية الإحالة على الاستيداع على حق الموظف في التقاعد حيث وردت كما يلي: " وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف..... وحقوقه في..... وفي التقاعد ». وبالتالي فإن توقيف استفادة الموظف من حقه في الإحالة على التقاعد بمناسبة وضعية الإحالة على الاستيداع، سواء تعلق الأمر بالشرط الأول أو الثاني، سببه تدخل مقتضيات المصلحة العامة في إرادة المشرع الجزائري وذلك من خلال:

- أ- الحفاظ على المال العمومي، فلا يمكن أن تقرر منحة التقاعد كاملة لموظف لم يستوف المدة القانونية الكاملة للإحالة على الاستيداع باعتبار أن سنوات الاستيداع تحذف من التقاعد<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، " وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة "، مرجع سابق، ص556.

ب- إعمال مبدأ الارتباط الشرطي، أي لا مقابل دون أداء فعلي للخدمة، ولا مقابل دون دفع الاشتراكات بصندوق الضمان الاجتماعي.

ت- التقليل من اللجوء إلى وضعية الإحالة على الاستيداع<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع بالنسبة للإدارة

مقارنة بالآثار التي ترتبها وضعية الإحالة على الاستيداع بالنسبة للموظف، فإن الآثار التي ترتب عن تلك الوضعية بالنسبة للإدارة ليست بالأهمية نفسها، ومن هذه الآثار مثلا:

أولاً: التأثير على سيرورة العمل داخل المرفق العمومي وهو أمر مرتبط أيضا بنسبة الموظفين المحالين على الاستيداع. تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد خول للإدارة في حالة وضعية الاستيداع أن تقوم بمراقبة العون الموظف، من خلال التحقق من وجود الأسباب التي لأجلها أحيل الموظف على الاستيداع<sup>2</sup>. فلقد أقر المشرع الجزائري صراحة ضرورة القيام **بالتحقيق الإداري** من طرف الإدارة التي لها صلاحية التعيين، بعد منحها قرار قبول الإحالة على الاستيداع للموظف المعني.

والجدير بالذكر أن هذا الإجراء المهم، والذي يزعم المشرع الجزائري من وراءه الحفاظ على

<sup>1</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، " وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة"، مرجع سابق، ص556.

<sup>2</sup> عبد الحكيم، سواكر، " الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين"، دار مزوار، الطبعة 01، الجزائر، 2011، ص 64.

المصلحة العامة، ذو طبيعة اختيارية لا إلزامية، حيث نصت المادة 151 من الأمر 03/06 على أنه: " يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية"<sup>1</sup>.

إن الملاحظ من واقع الحال، أن الإدارة التي حولها المشرع مراقبة العون الذي أحيل على الاستيداع، لن ولم تلجأ إلى ممارسة هذه الرخصة أو الإجراء الممنوح له، فالإدارة كمرقب غائبة تماما عن هذا الإجراء، والواقع أثبت أن الكثير ممن أحيلوا على الاستيداع لم يتوافق طلبهم للاستيداع مع الأسباب التي جاءت في طلباتهم لأجل إحالتهم على الاستيداع. فكان على المشرع أن يجعل من هذه الصلاحية إلزامية، وليست اختيارية حتى يضع حدا للكثير من الحالات التي زعمت الاستيداع لأجل تحقيق أغراض أخرى غير التي أحيلت لأجلها على الاستيداع. إن الزامية مراقبة العون الذي أحيل على الاستيداع، تجعل كل طالب للاستيداع يلتزم بالحالات المنصوص عليها قانونا فعلا، دون الخروج عنها والتخفي وراءها للقيام بأعمال أخرى غير التي وردت في طلبه لأجل إحالته على الاستيداع.

<sup>1</sup> ( المادة 151 من الامر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

### المبحث الثاني: نهاية وضعية الإحالة على الاستيداع

رأينا سابقا، وتطرقنا للمدة القانونية المحددة للإحالة على الاستيداع من قبل المشرع الجزائري، لكل صورة من صور الإحالة على الاستيداع، سواء تعلق الأمر، بالإحالة على الاستيداع لقوة القانون، أو كانت الإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني، والتي تنتهي بانتهاء المدة القانونية المحددة لها، وهذا يعني إعادة إدماج الموظف في منصب عمله الأصلي، أو في منصب مماثل، ولو كان هذا الموظف زائدا عن العدد بقوة القانون. فلا يمكن للإدارة أن تتحجج بعدم وجود منصب للموظف الذي انتهت فترة إحالته على الاستيداع، لأن القانون قد ضمن له منصبه حتى بعد إحالته على الاستيداع.

### المطلب الأول: إعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع

عند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع، فإن الموظف يعاد إلى وظيفته أو يحال على التقاعد إذا استوفى الشروط المطلوبة خاصة شرط السن، وكذا تنتهي مدة الإحالة على الاستيداع بزوال سبب الإحالة، فالقانون يوجب على الموظف المحال على الاستيداع أن يقدم طلب إعادة إدماجه قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع<sup>1</sup>، وإذا لم يفعل تقوم الإدارة بتوجيه اعدارات له بسبب تخليه عن منصبه وبالتالي اللجوء إلى اتخاذ ضده إجراءات العزل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد انس، قاسم، "مذكرات في الوظيفة العمومية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 01، الجزائر، 1989، ص 169.

<sup>2</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات الإحالة على الاستيداع"، مرجع سابق، ص 1728.

وتعد إعادة إدماج الموظف كضمانة من الضمانات التي منحت للموظف، ويقصد بها إرجاعه لمنصبه الذي كان يشغله قبل أن يحال على الاستيداع، من طرف الإدارة التي ينتمي إليها<sup>1</sup>. بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 133/66، نجد أن المشرع الجزائري وضع جملة من الحالات التي توضح لنا نيته في الحفاظ على المصلحة العامة، وذلك من خلال منح السلطة التقديرية للإدارة بمناسبة انتهاء المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع، وذلك بموجب أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 50 من الأمر رقم 133/66، حيث وردت على النحو التالي: « وعند انتهاء هذه المدة فإن الموظف إما أن يعاد إلى إطاره الأصلي، وإما أن يحال على التقاعد، وإما يسرح<sup>2</sup> .

ولقد تطرق المرسوم رقم 59/85، وكذا القانون رقم 06/80 لمسألة إمكانية إعادة إدماج الموظف بعد انقضاء فترة تعليقته للعلاقة الوظيفية التي تربطه بإدارته، وذلك بإعادة إدراجه في سلكه، عن طريق تعيينه في منصبه الأصلي أو منصب مماثل، والتي اعتبرتها الفقرة الثانية من المادة 57 من القانون رقم 06/82 كحق للموظف، فإذا كان منصبه الذي تركه مازال شاغرا ينصب فيه، وإن كان قد تم التعيين عليه، عين في منصب مماثل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عتيقة، معاوي ورؤوف، بوسعدية، « أثر ضرورة المصلحة على ضمانات الإحالة على الاستيداع » مرجع سابق، ص 1728.

<sup>2</sup> الفقرة الأخيرة من المادة 50 من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

<sup>3</sup> المنشور رقم 164 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق.

ولقد نصت أحكام المادة 152 من الأمر 03/06، على ضمانات إعادة الإدماج على النحو التالي: " يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد".

نص المنشور رقم 164، المؤرخ في 1 جوان 1999، السابق الذكر على إجراءات إعادة الإدماج، ولعل الإجراء الجوهري في عملية إعادة الإدماج بعد الاستيداع، هو تقديم الموظف طلبا كتابيا لإعادة إدماجه في رتبته الأصلية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل شهر، قبل انقضاء فترة إحالته على الاستيداع السارية المفعول، وفي حالة ما إذا لم يتقدم بطلب إعادة إدماجه في الآجال القانونية المحددة شهر قبل انقضاء مدة الاستيداع، تقوم الإدارة المستخدمة باتخاذ الإجراءات الواجب اتخاذها من خلال توجيه إعدار أول مصحوبا بوصول الاستلام، فإن التحق الموظف بمنصبه، تقوم الإدارة المستخدمة بإصداره قرار إعادة الإدماج، وفق الإجراءات التالية<sup>1</sup>:

- أ- يودع طلب إعادة الإدماج من قبل الموظف لدى إدارته الأصلية، مرفقا بالوثائق اللازمة.
- ب- ينجز مقرر إعادة الإدماج، انظر الملحق رقم (05) ، ويرسل الملف إلى مصالح الرقابة المالية لأجل التأشير عليه.
- ت- بعد تأشيرة المراقب المالي، يوقع قرار إعادة الإدماج من قبل السلطة المختصة صاحبة التعيين.

<sup>1</sup> عائشة، بعلي، مرجع سابق، ص 79.



ث- ترسل نسخة من قرار إعادة الإدماج المؤشر والممضي من قبل السلطة صاحبة التعيين إلى المديرية الفرعية للميزانية، ونسخة إلى مصلحة المحاسبة لأجل التكفل المالي بالموظف.

ج- كما ترسل نسخة من قرار إعادة الإدماج إلى المصالح المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومي، خلال عشرة أيام ابتداء من تاريخ توقيع على القرار للرقابة اللاحقة.

### المطلب الثاني: الإشكالات المرتبطة بإعادة الإدماج بعد الاستيداع

تثار عدة إشكالات بمناسبة إعادة الموظف في منصب عمله، بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع، نتطرق في هذا المطلب إلى أهم الإشكالات التي يثيرها إعادة الإدماج نذكرها:

#### أولاً: طلب إعادة الإدماج قبل استكمال مدة الإحالة على الاستيداع:

قد يضطر الموظف إلى طلب إعادة إدماجه، قبل استكمال فترة إحالته على الاستيداع، وهذا لزوال الأسباب التي من أجلها طلب الموظف إحالته على الاستيداع، كان يتوفى الشخص الذي كان تحت رعايته، أو طلاق الموظف حيث لا يمكنه البقاء في مكان إقامة زوجته، وهو الأمر الذي لم يعالجه المنشور رقم 164، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع السالف الذكر<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> (عائشة، بعلي، مرجع سابق، ص 80).

وعلى هذه الاشكالية أجابت المديرية العامة للوظيفة العمومية، بموجب البرقية رقم 329/م.ع.و.ع/04، المؤرخة في 01 فيفري 2004، المتعلقة بإعادة الإدماج قبل انقضاء الإحالة على الاستيداع، والتي جاء فيها أن إعادة الإدماج في هذه الحالة لا تعتبر حقا للموظف، ولا يكون بقوة القانون، إنما يخضع ذلك للسلطة التقديرية للإدارة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، للنظر في قبول طلب إعادة الإدماج أو رفضه<sup>1</sup>. وفي نفس الموضوع، وفي نفس الرد جاءت البرقية رقم 1579<sup>2</sup> المؤرخة في 13 نوفمبر 2003، في إجابة عن استفسار حول إمكانية إعادة إدماج الموظفين المحالين على الاستيداع قبل انقضاء المدة المحددة قانونيا، وردا عن هذا الاستفسار ردت مصالح رئيس الحكومة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية أن إعادة إدماج الموظفين بعد انتهاء فترة إحالتهم على الاستيداع يتم بقوة القانون حتى ولو كان زائدين عن العدد وذلك طبقا للتنظيم الساري المفعول لاسيما أحكام المادة 57 الفقرة الثانية من القانون رقم 06/82، المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وكذا المادة 114 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في

<sup>1</sup> البرقية رقم 04/329، المؤرخة في 21 فيفري 2004، المتعلقة بإعادة الإدماج قبل انقضاء الإحالة على الاستيداع، كتاب المناشير والتعليمات، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، سنة 2004، ص 44، متحصل عليه من: [www.dgfp-gov.dz](http://www.dgfp-gov.dz) ، تاريخ الاطلاع 13 ماي 2021 الساعة 47: 20.

<sup>2</sup> البرقية رقم 1579، المؤرخة في 13 نوفمبر 2003، المتعلقة بإعادة الإدماج قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع.

23مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. إذ ينبغي التوضيح بهذا الصدد، أن اعتبار إعادة إدماج الموظفين تحق بقوة القانون لا يمكن أن تتأتى إلا في حالة تقديمهم لطلب إعادة الإدماج شهرا واحدا على الأقل قبل انقضاء الفترة القانونية للإحالة على الاستيداع، لا يمكن اعتباره حقا للموظف، وإنما تبقى سلطة تقديرية للإدارة في ذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>. وفي إرسالية وجهها مدير المعهد وجهها مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المكان الجميل الحراش، حول الاستفسار عن مدى إمكانية إعادة الإدماج لموظفة بعد شهرين من إحالتها على الاستيداع لمدة سنة، ردت مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية بقولها أنكركم أن الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية هي وضعية قانونية طبقا لأحكام المنشور رقم 164 المؤرخ في 1 جوان 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، تمنح لمدة لا تتجاوز سنة قابلة للتجديد، وعليه لا يمكن إعادة إدماج المعنية قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> البرقية رقم 1579، المتعلقة بإعادة الإدماج قبل انقضاء الإحالة على الاستيداع، مرجع سابق.

<sup>2</sup> البرقية رقم 1856، المؤرخة في 13 أفريل 2005، المتعلقة بعدم إمكانية إعادة الإدماج قبل انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، سنة 2005.

وفي إرسالية أخرى وجهها رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بن عكنون حول منح ترخيص بإعادة إدماج السيد نايت أحمد حسين في رتبة عون الإدارة الإقليمية، الذي تم قبول استقالته بموجب القرار رقم 359/1/ع/13، المؤرخ في 31 ديسمبر 2013، ابتداء من 01 سبتمبر 2013، معللين ذلك، بملف طبي يثبت الحالة الصحية التي كان يعاني منها ابنه وتشيروا في هذا الصدد إلى أنه وقبل استقالته من المنصب، تقدم المعني بطلب للإحالة على الاستيداع، استلمته مصالحكم، بتاريخ 14/07/2013، وهذا بعد تعرض ابنه لحادث مرور أدخله المستشفى، وحيث تعقدت حالته الصحية مما تطلب إجراء عملية جراحية، وقد حضي طلبه بالموافقة من طرف مصالحكم، غير أن الإجراء لم يستكمل الشيء الذي أدى إلى اعدار المعني بأنه في حالة إهمال المنصب، وهو ما جعله يقدم على الاستقالة.

ردا على ذلك، وإذا كان الأمر كما سلف فإنه ينبغي معالجة وضعيته في إطار أحكام المادة 146 من الأمر 03/06 والتي تنص على أن الإحالة على الاستيداع تكون بقوة القانون في حالة تعرض أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير، متى كان مبررا بوثائق طبية رسمية. وعليه ونظرا للأسباب والمبررات السالفة الذكر، يشرفني أن أنهي إلى علمكم موافقتي الاستثنائية لإعادة إدماج المعني في رتبته الأصلية، على ضوء الملف الطبي السالف الذكر، دون أثر رجعي شريطة توفر منصب مالي شاغر، وتعتبر الفترة الممتدة من تاريخ طلب الاستقالة إلى تاريخ إعادة الإدماج فترة إحالة على الاستيداع على سبيل التسوية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> البرقية رقم 300/م/ع/ع/م ق ا و ع/م ف ت و م ال ز/2015، المؤرخة في 7 افريل 2015، المتعلقة بطلب

ترخيص للاستفادة من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.

وفي إرسالية أخرى دائما وجهها مدير التربية لولاية وسط الجزائر عن الاستفسار حول الإحالة على عطلة مرضية طويلة الأمد بعد إعادة الإدماج بعد الاستيداع، إذ تبين أن المعنية تمت إحالتها على الاستيداع بناء على طلبها، وأنها بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع لم تتقدم بطلب إعادة إدماجها أو تجديد فترة الإحالة على الاستيداع، و إنما طلبت وضعها في عطلة مرضية طويلة الأمد بناء على ملف طبي، وبالتالي فإن إعادة إدماج المعنية ينبغي أن يكون بقوة القانون ابتداء من نهاية فترة إحالتها على الاستيداع حتى ولو كانت زائدة عن العدد، ووضعها في عطلة مرضية طويلة الأمد لكونها عاجزة عن استئناف العمل بعد انتهاء فترة الاستيداع وإعادة إدماجها، فيتم الأمر بقرار من طرفكم بناء على ملفها الطبي.

أما إحالتها على عطلة مرضية طويلة الأمد، فإن ذلك يتعلق أساسا برأي المراقبة الطبية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية طبقا للتشريع المعمول به<sup>1</sup>.

لقد نصت المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 313/20 على أنه: « يمكن للموظف أن يلتمس من إدارته إعادة إدماجه بعد انقضاء نصف مدة الإحالة على الاستيداع على الأقل، أو بانتهاء الأسباب التي تقرر من أجلها على الاستيداع، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة »<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> (إرسال رقم 640، المؤرخ في 21 جوان 2015، المتعلق بالإحالة على عطلة مرضية طويلة الأمد بعد إعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع.

<sup>2</sup> المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20، المؤرخ في 12/12/2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020، ص 20.

ثانيا: تقديم طلب الاستقالة بعد انتهاء المدة القانونية للإحالة على الاستيداع دون

تقديم طلب إعادة إدماجه:

يمكن للموظف الذي انتهت مدة إحالته على الاستيداع، ورفض تقديم طلب إعادة إدماجه، بإمكانه تقديم طلب الاستقالة من الوظيفة، ويقدم الطلب للهيئة المستخدمة، وللإدارة السلطة التقديرية في قبول طلب الاستقالة، وفي حالة قبول الإدارة طلب الاستقالة، تنقضي آليا وضعية الإحالة على الاستيداع حتى قبل انقضاء المدة القانونية المقررة قانونا، تتخذ الإجراءات اللازمة وهي:

أ- بعد قبول طلب الاستقالة، ينجز قرار توقيف الراتب، ويرسل نسخة من مقرر توقيف الراتب إلى المصلحة المالية للإدارة الاصلية للموظف لتقوم بعدها الإدارة بإنجاز مقرر الاستقالة.

ب- إرسال مقرر الاستقالة إلى مصالح الرقابة المالية لأجل التأشير عليه.

ت- بعد تأشيرة المراقب المالي، يمضي المقرر من طرف السلطة صاحبة التعيين.

ث- ترسل نسخة من مقرر الاستقالة والممضي من قبل السلطة صاحبة التعيين إلى مصالح الوظيف العمومي.

ج- ترسل نسخة أخرى إلى المصلحة المالية، ويمنح الموظف نسخة من مقرر الاستقالة، وتوضع النسخة الاصلية بالملف الإداري للموظف المستقيل.

ح- أخيرا يحرر المنصب الذي استقال منه الموظف شاغرا إلى حين التعيين عليه.

**ثالثاً: اتخاذ إجراءات العزل:** تتخذ الإدارة إجراءات العزل من الوظيفة ضد الموظف الذي لم يقدم طلباً لإعادة إدماجه عند انقضاء فترة إحالته على الاستيداع، ويرفض الالتحاق بمنصب عمله، وكذا لم يقدم طلباً باستقالته، تتخذ ضده إجراءات التخلي عن المنصب، وتطبق عليه النصوص التنظيمية سارية المفعول والمتمثلة في العزل من منصبه. حيث اعتبر المشرع الجزائري الموظف الذي تم اعداره بالالتحاق بمنصب عمله بعد انقضاء المدة المحددة للاستيداع متخلي عن منصبه مما يستوجب اتخاذ إجراءات تأديبية عن طريق عزله وفق للمادة 67 من الأمر 133/66. لكن خلافاً للقوانين السابقة جاء الأمر 03/06 ترك التقدير للإدارة على أن الموظف المخل بالتزام طلب إعادة إدماجه يوجه له اعدار، ويعد مرتكباً لمخالفة من الدرجة الثالثة، وبالتالي معاقبته وفقاً لأحكام المادة 163 من الأمر 03/06. او تطبق عليه إجراءات العزل وفقاً لأحكام المادة 184.

**رابعاً: التسريح من الوظيفة:** هو إجراء تلجأ إليه الإدارة خوله المشرع الجزائري من خلال قدرت أو عدم قدرت الموظف القيام بالخدمة بصفة نهائية، وانعدام كفاءته وذلك بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع، ولم يستوف بعد الشروط القانونية لإحالته على التقاعد، ففي هذه الحالة تقوم الإدارة بشطب الموظف من سلكه الأصلي وتوظيفه في سلك أدنى كحل مبدئي أما في حال تأكدت الإدارة عدم قدرته حتى في سلك أدنى فإنها تسرح الموظف بمقرر. في هذه الحالة راعى المشرع مصلحة الإدارة العامة رغم عدم ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي بل اقر ذلك من خلال انعدام الكفاءة ومدى تأثيرها على مردوديته وحفاظاً على المصلحة العامة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> (عتيقة، معاوي ورؤوف بوسعدية، «أثر ضرورة المصلحة على وضعية الإحالة على الاستيداع»، مرجع سابق، 1729).

### خلاصة الفصل:

تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع حق من حقوق الموظف المكفولة له قانوناً، بالرغم من هذه الكفالة إلا أنها يترتب عنها مساساً بحقوق الموظف ومساساً بمركزه القانوني، إذ تنسحب آثار الإحالة على الاستيداع إلى حرمان الموظف من أهم حقوقه كالحق في الراتب، والحق في الترقية، وكذا الحق في التقاعد الذي تحذف منه سنوات الاستيداع، وهو ما يؤثر على مساره المهني، لكن دون المساس بالحقوق التي اكتسبها قبل إحالته على الاستيداع. واستفادته من حقوقه التي فقدها بمناسبة إحالته على الاستيداع لا يكون إلا بطلب يقدمه الموظف بإعادة إدماجه في منصبه الأصلي وفي رتبته.



تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع من بين الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، وهي وضعية استثنائية، فهي تعليق للرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، وتوقيف للمسار المهني مؤقتاً لأنها تحد من تقدم الموظف في حياته المهنية، هذا الانقطاع يترتب عنه حرمان الموظف المحال على الاستيداع من عدة حقوق، كالحق في الراتب مثلاً. وجاء الأمر **03/06** بقيد آخر وهو منع الموظف المحال على الاستيداع من ممارسة أي نشاط تجاري مريح طيلة فترة إحالته على الاستيداع، ومخالفة هذا المنع سينجره عنه توقيع عقوبات تأديبية.

لكن هذا لا يعني فقدان الموظف لمنصبه بمناسبة إحالته على الاستيداع أو لحقوقه المكتسبة قبل إحالته على الاستيداع بشكل نهائي. وينتهي تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة بقوة القانون، بانقضاء المدة التي حددها القانون للإحالة على الاستيداع، ليعود الموظف إلى ممارسة وظيفته من خلال إعادة إدماجه في منسبة بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد.

وكما رأينا في متن الدراسة أن المشرع ضبط وضعية الإحالة على الاستيداع بشروط وقيدها بحالات حصرية لغلق باب التأويل. إذ لا يمكن لأي كان أن يطلب إحالته على الاستيداع ما لم تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها قانوناً.

وفي نهاية دراستنا لموضوع الإحالة على الاستيداع خرجنا بجملة من النتائج والمقترحات نعرضها فيما يلي:

أهم النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا لموضوع الإحالة على الاستيداع كانت كالتالي:

- (1) -لقد منح المشرع الجزائري للموظف فرصة ثانية لطلب إحالته على الاستيداع لغرض آخر غير الذي احيل اليه في المرة الأولى.
- (2) -أن الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا تتم إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وغياب هذه الموافقة يعرض قرار الإحالة إلى الرفض بسبب وجود عيب في الشكل.
- (3) -منع المشرع الموظف المحال على الاستيداع، القيام بأي نشاط مريح طويلة فترة إحالته على الاستيداع، وإلا سيعرضه الأمر الى عقوبات تأديبية.
- (4) -بالرغم من أن المشرع نص على الدور الرقابي للإدارة تجاه الموظف المحال على الاستيداع لأجل التأكد من مطابقة الطلب للغرض الذي أحيل لأجله على الاستيداع، لكن الإدارة لم تفعل هذا الإجراء وذلك باعتباره جوازي اختياري وليس الزامي.
- (5) - لقد نص المشرع في المادة 146 من الامر رقم 03/06 على حالة خامسة لم تنص عليها القوانين السابقة وهي حالة تسيير حزب سياسي وتمكين الموظف من ممارسة نشاط سياسي بعيدا عن الوظيفة.
- (6) - تحدث عدة إشكالات عند انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع، لأن البعض يرفض إعادة إدماجه والالتحاق بمنصبه مما قد يعرض الموظف لإجراءات صارمة تتخذ ضده كالعزل، والبعض الآخر يقدم طلب استقالته بعد انقضاء مدة إحالته على الاستيداع.
- (7) - من حق الموظف وبقوة القانون إعادة إدماجه في منصبه ولو كان زائدا عن العدد، أو يدمج في منصب مماثل لأن الإحالة على الاستيداع لا يفقد الموظف منصبه.

### أهم المقترحات الخاصة بموضوع الإحالة على الاستيداع:

(1) - نرجو أن يحذو المشرع الجزائري حذو المشرع المغربي، عندما نص على صرف جزء من راتب الموظف المحال على الاستيداع لمدة محددة، خاصة إذا تعلق الأمر بحالة المرض أو القيام بدراسات، لأن كلتا الحالتين تتطلب دعماً مادياً وتكاليف خاصة إذا كان الموظف ميسور الحال، ويعتمد فقط على راتبه الذي تم توقيفه بمناسبة إحالته على الاستيداع.

(2) - على المشرع الجزائري ألا يربط إعادة الإدماج بوجوب انقضاء المدة القانونية المحددة للإحالة على الاستيداع، بل يترك الأمر للسلطة التقديرية للإدارة في قبول طلبات إعادة الإدماج قبل انقضاء المدة القانونية خاصة إذا زال السبب الذي لأجله أحيل الموظف على الاستيداع، وذلك مراعاة للمصلحة العامة من جهة، ومراعاة لمصلحة الموظف وظروفه الاجتماعية الذي قد يكون في حاجة إلى راتبه.

(3) - يجب النص على تعويض سنوات الاستيداع لأجل تقاعد كلي للموظف.

(4) - حين أكد المشرع على إمكانية إجراء تحقيق إداري للتأكد من الأسباب التي أحيل لأجلها الموظف على الاستيداع، ترى هل تملك الإدارة الإمكانيات لأجل القيام بهذا الاجراء للموظفين المتواجدين خارج التراب الوطني؟ كان الأولى وضع قيد للموظف المحال على الاستيداع بعدم السفر إلى الخارج طيلة مدة إحالته على الاستيداع.

الملاحق

(نموذج طلب الاحالة على الاستدعاء)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة...

مديرية....

الجزائر في :

طلب الاحالة على الاستدعاء

ل.....

انا الممضى اسفله السيد،

الاسم : ..... اللقب:.....  
المولود ب:.....  
رقم بطاقة التعريف رقم:..... الصادرة بتاريخ:.....  
الوضعية العائلية:.....  
تاريخ التوظيف:.....  
الرتبة:..... الوظيفة:.....  
الدرجة:.....  
المصلحة /المكتب:.....  
العنوان الكامل:.....  
رقم الهاتف:.....

اطلب الموافقة على وضعي في :

احالة على الاستدعاء للغرض المذكور اعلاه

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

توقيع المعنى

رأي اللجنة المتسوية الاعضاء

رأي معلى الوزير / السيد المدير

رأي المسؤول المباشر

1 السيد المرشح من الاحالة على الاستدعاء  
2 السيد العوان الكامل والصحيح

(نموذج طلب تجديد الاحالة على الاستيداع)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة...

مديرية....

الجزائر في :

طلب تجديد الاحالة على الاستيداع

ل.....1

انا الممضى اسفله السيد،

الاسم : ..... اللقب:.....

المولود ب:.....

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

الوضعية العائلية:.....

تاريخ التوظيف:.....

الرتبة:..... الوظيفة:.....

الدرجة:.....

المصلحة /المكتب:.....

العنوان الكامل:.....

.....

.....

رقم الهاتف:.....

اطلب الموافقة على تجديد

الاحالة على الاستيداع للغرض المذكور اعلاه

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

توقيع المعنى

1 تعدد الغرض من الاحالة على الاستيداع  
2 تعدد العنوان الكامل والصحيح

(نموذج طلب إعادة المآج)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة...

مديرية....

الجزائر في :

طلب إعادة المآج  
بعد انقضاء فترة الاحالة على الاستيداع

انا المعضى اسفله السيد،

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

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

توقيع المعنى

رأى اللجنة العسوية الاعضاء

رأى معلى الوزير / السيد المدير

رأى المسؤول المباشر



قرار أو مقرر

الإحالة على الاستيداع من أجل تربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات - مرافقة الزوج - مرض خطير تعرض له أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأبناء المتكفل بهم - ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي

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

- و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 146 منه،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في.....المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) ؟
- وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في.....المتضمن تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....
- وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في.....المتضمن ترسيم المعني(ة) في رتبة.....ابتداء من.....
- وبناء على مستخرج القرار رقم..... المؤرخ في.....المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة....الرقم الاستدلالي..... للصف..... ابتداء من.....
- وبناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ.....
- وبناء على الوثائق الثبوتية ذات الصلة بسبب الإحالة على الاستيداع، المقدمة من طرف المعني(ة)،
- وباقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى : يحال.....(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع من أجل.....(بيان سبب الإحالة على الاستيداع) لفترة..... ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....



قرار أو مقرر

تجديد الإحالة على الاستيداع من أجل تربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات -  
مرافقة الزوج - مرض خطير تعرض له أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأبناء  
المتكفل بهم - ممارسة مهام عضو مسير لجزء سياسي

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

بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

و بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء)؛

وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إحالة..... (بيان الاسم واللقب) على الاستيداع ابتداء من.....،

وبناء على طلب تجديد الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،

وبناء على الوثائق الثبوتية ذات الصلة بسبب الإحالة على الاستيداع، المقدمة من طرف المعني(ة)،

وباقترح من.....،

يقرر

المادة الأولى : تجدد إحالة..... (بيان الاسم واللقب) على الاستيداع من أجل..... (بيان سبب الإحالة على الاستيداع) لفترة..... (أولى، ثانية، ثالثة.....) مدتها..... ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ..... في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر  
الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

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

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

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

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

-و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)؛

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

-و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم المعني(ة) في رتبة.....ابتداء من.....،

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

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

-وبناء على المحضر رقم.....المؤرخ في.....للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،

-وباقتراح من.....،

يقرر

لادة الأولى : بحال.....(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع لأغراض شخصية لفترة..... ابتداء من.....

مادة 2 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مؤسسة أو الإدارة العمومية

### قرار أو مقرر تجديد فترة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

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

بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

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

و بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحدد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء)؛

وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إحالة..... (بيان الاسم واللقب) على الاستيداع ابتداء من.....

وبناء على طلب تجديد الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....

وبناء على محضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤرخ في.....،

وباقترح من.....،

يقرر

المادة الأولى : تجدد إحالة..... (بيان الاسم واللقب) على الاستيداع لأغراض شخصية لفترة..... (أولى، ثانية...) مدتها.... ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب..... في.....



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر  
إمحاء إجماع بعد الإحالة لمخلى الإستيعاد

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

-و بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

-و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)؛

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

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

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

ابتداء من.....

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

-وبناء على طلب إعادة الإجماع المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....

-وباقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى : يعاد إجماع.....(بيان الاسم واللقب)، بعد انتهاء فترة إحالته على الاستبعاد، في رتبته الأصلية ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

### أولاً: المصادر

#### أ- النصوص القانونية:

- 1- الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2 يوليو 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بـ 4 يونيو 1966.
- 2- الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.
- 3- الظهير الشريف رقم 1.58.008، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 4 شعبان 1377، الموافق لـ 24 فبراير 1958، وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، المملكة المغربية.

#### ب/-: النصوص التشريعية:

- 4- المرسوم التنفيذي رقم 181/80، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصيد البحري.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 409/08، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بـ 28/12/2008.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 334/11، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية.

- 8- المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 373/20، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

ج/- المناشير:

- 10- المنشور رقم 164، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، المؤرخ في 01 جوان 1999.
- 11- المنشور رقم 18، المؤرخ في 9 فيفري 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 12- البرقية رقم 1579، المؤرخة في 13 نوفمبر 2003، المتعلقة بإعادة الإدماج قبل انقضاء الإحالة على الاستيداع، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 13- البرقية رقم 04/329، المؤرخة في 21 فيفري 2004، المتعلقة بإعادة الإدماج قبل انقضاء الإحالة على الاستيداع، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 14- البرقية رقم 1856، المؤرخة في 13 أبريل 2005، المتعلقة حول عدم إمكانية إعادة الإدماج قبل انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 15- البرقية رقم 300/م.ع.و.ع.ا.م.ق.ا.و.ع.م.ق.ت.و.م.ا.ز/2015، المؤرخة في 7 أبريل 2015، المتعلقة بطلب ترخيص للاستفادة من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.

16- إرسال رقم 640، المؤرخة في 21 جوان 2015، المتعلق بإحالة على عظة مرضية طويلة الأمد بعد إعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع.

ثانيا: المراجع:

أ/-الكتب:

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

18- الطماوي، سليمان، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، د.ب.ن، د.س.ن.

19- بوضياف، عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعما باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

20- جدو، فاطمة الزهرة، ومن معها، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، د.س.ن.

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

22- حبيش، فوزي، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991.

23- خرفي، هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

24- ذبيح، دمان عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار هومة، الجزائر، 2010.

- 25- زمور، كمال، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، منشورات دار بلقيس، الجزائر، 2014.
- 26- سواكر، عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، الطبعة 01، دار مزوار، الجزائر، 2011.
- 27- عشي، علاء الدين، مدخل القانون الإداري، الجزء 01، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، اعمال الإدارة، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- 28- قاسم، أحمد انس، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 29- قبيلات، حمدي، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب دراسة مقارنة، الطبعة 01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- 30- دليل الاستيداع، التوقيف المؤقت عن العمل، وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، الكتابة العامة، مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر، لا تركيز، المملكة المغربية، سبتمبر، د.س.ن.

ب/- كتب باللغة الأجنبية:

- 31- Emmanuel, Aubin, droit de la fonction publique, 3édition, Gualino éditeur, Paris, France, 2007.
- 32- Gustave, Peiser, droit administratif de la fonction publique, 16édition, Dalloz, Paris, France, 2000.
- 33- Serge, Salon, Jean Charles Savignac, fonction publique, agent de l'état des collectivités local et des grands services publique, Dalloz, Paris, France, 1976.



ج/- المقالات:

34- معاوي، عتيقة وبوسعدية، رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الإجتهد القضائي، المجلد 12، العدد 02، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019.

35- معاوي، عتيقة وبوسعدية، رؤوف، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019.

36- عتيقة، معاوي وبوسعدية، رؤوف، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 01، جامعة لمين دباغين، سطيف، الجزائر.

د/- الرسائل الجامعية:

أ-د- رسائل الماجستير:

37- بوشيبة، الطاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2017.

38- آلاء، محمد سليمان الهلالات، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة بإحالة

الموظف العام على التقاعد والاستيداع، دراسة مقارنة وتطبيقية في القانون الأردني،

رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، د.ب.ن، 2015 .

39- العنزي، عبد العزيز، سعد مانع، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام،

دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، قسم

القانون العام، جامعة الشرق الاوسط، د.ب.ن، 2012.

ب-ج- مذكرات الماستر:

40- أعراب، نوال ومعيزة، كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي،

مذكرة ماستر. كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة،

2016.

41- بعلي، عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العمومي في الإدارة العمومية، مذكرة

ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة،

2018/2019.

42- شرقية، ليندة، الوضعيات القانونية والأساسية للموظف العمومي في التشريع

الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس،

مستغانم، 2019/2020.

43- قديري، مريم، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله، مذكرة ماستر،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012/2013.

44- مختار رحمانى، سعاد وعليلي، عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص الإدارة وتسيير الجماعات المحلية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2019/2020.

د/- المنتديات:

45- بن مزوزية، عبد القادر، الاستيداع، الوضعيات القانونية الأساسية من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، [www.mouwazaf-dz.com](http://www.mouwazaf-dz.com)

المقدمة

الاهداء

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لوضعية الإحالة على الاستيداع.....أ-ث

المطلب الأول: مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع.....05

الفرع الأول: المفهوم التشريعي لوضعية الإحالة على الاستيداع.....06

الفرع الثاني: المفهوم الفقهي لوضعية الإحالة على الاستيداع.....07-09

المطلب الثاني: شروط الإحالة على الاستيداع.....10

الفرع الأول: الشروط الموضوعية للإحالة على الاستيداع.....10

الفرع الثاني: الشروط الشكلية للإحالة على الاستيداع.....12

**الفصل الاول: صور الإحالة على الاستيداع.....15**

المبحث الأول: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.....16

المطلب الأول: الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الامر 03/06.....17

المطلب الثاني: الإجراءات الإدارية للإحالة على الاستيداع.....20

المطلب الثالث: سلطة اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.....24

المبحث الثاني: الإحالة على الاستيداع بناء على طلب من المعني.....29

المطلب الأول: الحالات المقررة قانونا.....29

المطلب الثاني: الإجراءات الإدارية للإحالة على الاستيداع بطلب من المعني.....32

المطلب الثالث: سلطة اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع بطلب من المعني.....	34
<b>الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع ونهايته.....</b>	<b>40</b>
المبحث الأول: الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع.....	41
المطلب الأول: الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع بالنسبة للمعني.....	41
المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع بالنسبة للإدارة.....	47
المبحث الثاني: نهاية وضعية الإحالة على الاستيداع.....	49
المطلب الأول: إعادة الإدماج.....	49
المطلب الثاني: الإشكالات المرتبطة بإعادة الإدماج.....	52
<b>خاتمة.....</b>	<b>62</b>
<b>الملاحق.....</b>	<b>65</b>
<b>قائمة المراجع.....</b>	<b>79-73</b>
<b>قائمة المحتويات.....</b>	<b>80</b>
<b>ملخص</b>	

لقد كفل المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع، وجعلها حقا من حقوق الموظف المنصوص عليها قانونا، وضبطها بشروط شكلية وأخرى موضوعية، حفاظا على المصلحة العامة، وقيدها بحالات جاءت على سبيل الحصر لغلق باب التأويل. وبالرغم من أن وضعية الإحالة على الاستيداع يترتب عنها آثار تقعد الموظف الكثير من حقوقه مؤقتا بسبب إحالته على الاستيداع، لكن هذا لا يعني انقطاع العلاقة الوظيفية نهائية بل يبقى الموظف مرتبطا بإدارته الأصلية ارتباطا قانونا. كما أن الحقوق التي اكتسبها الموظف قبل إحالته على الاستيداع يبقى محتفظا بها، ويعاد إدماجه بقوة القانون بانقضاء المدة القانونية المحددة للإحالة على الاستيداع، ولو كان زائدا عن العدد.

### **Abstract:**

The Algerian legislator has ensured the status of referral to depository, making it one of the employee's rights stipulated by law, and controlling it with formal and objective conditions, in order to preserve the public interest, and restricted it to cases that came exclusively to close the door of interpretation. Although the status of the referral to the custodianship has the consequences of losing the employee a lot of his rights temporarily due to his being referred to the custodianship, but this does not mean the termination of the job relationship is final, but the employee remains legally linked to his original administration. Also, the rights acquired by the employee before being referred to custodial remain preserved, and are reintegrated by force of law upon the expiry of the legal period specified for referral to custodial, even if it is in excess of the number.