

جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## الاستقالة في القانون الجزائري

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ :  
جلول شيتور

إعداد الطالب :  
عبد الكريم بن قلة

الموسم الجامعي: 2014/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و تقدير

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لو لا أن هدانا الله، لا يسعنا وقد وفقنا في انجاز هذه المذكرة إلا أن نتقدم بشكرنا الجزيل إلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد لانجاز هذا العمل المتواضع في شكله والقيم في مضمونه. كما أتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير إلى من أشرف على مذكرة تخرجنا الأستاذ المحترم الذي نعتز به له بجميله والذي لم يهزل علينا بأية معلومة، وعلى صبره معنا في انجاز هذا العمل "شيتور جلول" كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كافة أساتذة وعمال كلية الحقوق و العلوم السياسية. بن قلة عبد الكريم.

# إهداء:

إلى التي حملتني وهنا على وهن، و وفرت لي شروط الراحة  
التامة، أمي الغالية حفظها الله .إلى الذي أورثني حب العلم  
والعمل، أبي الكريم، إلى أخي وأختي وكل أفراد عائلتي .إلى  
جميع زملائي في العمل والدراسة .إلى كل من سخرت على نفسه  
عونا ولو بالدعاء .إلى كل طالب علم.

بن قلة عبد الكريم

## مقدمة:

يعتبر الموظف العام ذا أهمية كبيرة ضمن موضوعات القانون الإداري، و مرد ذلك، أن الموظف العام هو أداة الدولة لتحقيق أهدافها، حيث أن الدولة باعتبارها شخص معنوي عام لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري، إلا عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادتها ألا وهو الموظف العام.

لكن هذا الدور الفعال للموظف العام مرتبط هو أيضا بحياته الوظيفية ابتداء من التحاقه بالوظيفة العمومية إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية حيث يتجلى ذلك في إطار العلاقة بين الموظف و الإدارة العامة عبر المسار الوظيفي لهذا الموظف العمومي.

فالموظف يخضع في علاقته بالوظيفة إلى ثلاث أصناف، فمنه من يعتبر العلاقة بين الموظف و الإدارة علاقة تعاقدية في القانون الخاص، و هناك من يعتبرها علاقة تعاقدية في القانون العام، أما الصنف الثالث فهو من يعتبرها علاقة لائحية تنظيمية، و لقد سار المشرع الجزائري على هذا المنهاج، حيث تظهر الإدارة امتيازات السلطة العامة، من خلال ظهور إرادتها و إملاء شروطها في الالتحاق بالوظيفة العامة.

لقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد الحقوق و الواجبات الخاصة بالموظفين العاملين، و أيضا فك الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة المستخدمة و من بين أهم الحقوق التي أقرت بها المادة 207 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العام، هو حق إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية، سواء عن طريق الاستقالة، أو أي طريقة قانونية أخرى.

و بناء على هذا تتمثل الاستقالة خطوة جديدة بالاهتمام في حياة المرفق العام، تستجيب فيه الإدارة إلى رغبة أحد موظفيها الملزمين قانونا، في ترك الخدمة الوظيفية تركا نهائيا.

و عليه نطرح الإشكالية التالية

## أولاً: الإشكالية المطروحة

ما هي سلطة الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في القانون الجزائري؟ و ما هي الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية؟

### ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

يمكن التمييز بين نوعين من الأسباب: الأسباب الذاتية، و الأسباب الموضوعية.

فأسباب الذاتية تتمثل في حرصنا الشديد للغوص في أعماق هذا الموضوع، لتبيين ماله و ما عليه من إبهام، لاعتباره من أهم مواضيع القانون الإداري، و الأكثر جذبا للباحثين المتخصصين في القانون الإداري، و هو الأمر الذي يجعله في نهاية المطاف موافقا لتخصصي في الماستر.

أما الأسباب الموضوعية، فتتمثل في المساهمة و لو بقليل من أجل إثراء المكتبة بمرجع علمي متواضع في هذا المجال لتركة للأجيال القادمة، خصيصا أن موضوع الوظيفة العامة يعتريه شح في المراجع و المصادر الأكاديمية، و نقصد بهذا الدراسات المتعلقة بكيفيات إنهاء الخدمة في الوظيفة العامة، إضافة إلى قلة المراجع المحصلة عليها في الجزائر.

### ثالثاً: أهمية الدراسة

تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع في:

#### 1 - الأهمية العلمية

تكمن في كون هذا الحق قرره قانون الوظيفة العامة للموظف في أي مرحلة من حياته الوظيفية، حيث يستمد هذا الحق أهميته من أهمية الحريات العامة للأشخاص في أن يحقق ما يراه أنسب له، كما تعد الاستقالة وسيلة قانونية وضعها المشرع بين يدي الموظف لإبداء إرادته في فك و إنهاء العلاقة الوظيفية، فلا تستطيع الإدارة أن ترفض طلب الاستقالة رفضا قاطعا، لأنه يتعارض و ما نصت عليه القوانين و الدساتير معظم الدول و الأنظمة المعمول بها.

## 2 - الأهمية العملية

تتمثل هذه الأهمية في أن قبول الاستقالة أو رفضها من شأنهما أن يؤثر على أداء الموظف العام سواء بالإيجاب أو بالسلب، فإذا رفض قرار الاستقالة من طرف الإدارة رفضا تعسفيا، قد يؤدي إلى كبح روح العطاء لدى الموظف و هذا لعدم رغبته في البقاء في وظيفته مما قد يؤدي إلى تعطيل مصالح الأفراد و سير المرفق العام بانتظام و إطراد، و هو نفس الأمر إذا كان قبول الاستقالة بناء على قرار غير مشروع، قد يؤدي إلى سلب الموظف حق أن يلجأ إلى جهة القضاء لإلغاء القرار الباطل، فدراستنا إلى هذا الموضوع جعلت المتلقي يلاقي البساطة و السهولة و الوضوح في فهم موضوع الاستقالة، و تحديد الكيفية التي تتم بها، و في ذلك تعميم الفائدة للقانون و لعامة الأشخاص الخاصة، منهم الموظفون العامون.

### رابعاً: أهداف الدراسة

- 1 - محاولة الإجابة عن الإشكالية المطروحة و التساؤلات التي يطرحها الموضوع.
- 2 - الإلمام بموضوع الاستقالة باعتبارها حق من حقوق الموظف العام الذي كرسها القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- 3 - تنوير الموظف و الإدارة على حد سواء بالسلطات و الحقوق التي كفلها المشرع الجزائري.

### خامساً: منهج الدراسة

للوصول إلى هذه الأهداف و الإجابة على الإشكالية الأساسية المطروحة بدراسة قانونية علمية واضحة، اتبعنا منهجا علميا يناسب موضوع الدراسة، و هذا بإتباع منهج الوصفي التحليلي، و ذلك من خلال عرض النصوص القانونية التي تضمنها القانون الأساسي للوظيفة العامة، و ما توفر لدينا من قرارات قضائية في مجال الدراسة، و العمل على تحليلها

### سادساً: صعوبات الدراسة

إذا كان موضوع الدراسة يعد من أهم مواضيع القانون الإداري، إلا أن البحث تعثليه و تعترضه جملة من الصعوبات و المعوقات، لعل أهمها يتمثل في قلة المراجع الجزائرية المتخصصة في الموضوع، و التي إن وجدت تعتبر تكرر لأفكار واحدة، و هذا باستثناء بعض الرسائل و الأبحاث التي تناولت المعالجة و النتائج المتوصل إليها. و مع ذلك ستتم المحاولة قدر المستطاع للإجابة على التساؤلات التي يطرحها الموضوع.

## سابعاً: خطة الدراسة

اتساقاً مع منهجية البحث في موضع الاستقالة في القانون الجزائري، فقد تحددت خطة الدراسة لمعالجة الموضوع بتقسيمه إلى فصلين:

يتعلق الفصل الأول بالموظف العام، الذي تم تقسيمه إلى أربعة مباحث، يخصص المبحث الأول إلى ماهية الموظف العام، بينما تناولنا في الثاني حقوق و واجبات الموظف العام، في المبحث الثالث تطرقنا إلى الوظيفة العامة و الأسس التي تقوم عليه، أما في المبحث الأخير أشرنا إلى التعيين في الوظيفة العامة.

في حين خصصنا الفصل الثاني للاستقالة، و ذلك من خلال تقسيمه إلى أربعة مباحث أيضاً: تطرقنا في الأول إلى ماهية الاستقالة، أم في المبحث الثاني تناولنا أركان و أنواع و شروط الاستقالة، و تعرضنا في المبحث الثالث إلى بطلان الاستقالة، و في المبحث الرابع و الأخير آثار الاستقالة.



الفصل الأول

الموظف العام

### الفصل الأول : الموظف العام

يمثل الموظف القسم الأوفر من الأعوان العموميين فهم يخضعون:

- من جهة لكل القواعد التي يخضع لها هؤلاء الأعوان
- و من جهة أخرى لمجموعة خاصة من القواعد يتميزون بها عن غيرهم ويتعلق الأمر بتلك التي يتضمنها كل من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القوانين الأساسية الخاصة وفي هذا الفصل سنتناول مايلي :

**المبحث الأول: ماهية الموظف العام**

**المبحث الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام**

**المبحث الثالث: الوظيفة العامة و الأسس التي تقوم عليها**

**المبحث الرابع: التعيين في الوظيفة العامة**

### المبحث الأول: ماهية الموظف العام

نظرا لاختلاف الدول في أنظمتها السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الإدارية خاصة ما يتعلق منها بنظام اللوائح، التي تنظم شؤون الوظيفة العامة و لذلك اختلف الفقهاء ، في تعريفهم لفكرة الموظف العمومي، وهذا الاختلاف امتد إلى القضاء و التشريع، فتعريف الموظف في القانون الإداري يختلف من دولة إلى أخرى بل إن التعريف يختلف ذات الدولة نفسها و في ذات القانون من وقت لآخر<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: تعريف الموظف العام

إن الظروف و العوامل تفرض علينا عدم التسليم بمفهوم واحد عبر مختلف الأزمنة زيادة على تقلب الأنظمة السياسية في مختلف الدول، والمشرع في بعض الأحيان، قد يلجأ إلى تعريف معين لبعض الأصناف من الموظفين في الدولة وقد يكون هذا التعريف خاص بفئة من الموظفين و لا يمكن لنا أن نعممه على بقية موظفي الدولة<sup>2</sup>، و تجدر الإشارة إلى أنه عقد مؤتمر دوليا للعلوم الإدارية في فيينا من 19 إلى 24 جوان 1933 وأشير في هذا المؤتمر الدولي الخامس للعلوم الإدارية مسألة هامة حول ما إذا كان من الأحسن و من الأفضل وضع تعريف موحد للموظف بحيث يكون هذا التعريف مرجعا لجميع الدول.

و قد اقترح البعض هؤلاء المؤتمر ، بأن يطلق اصطلاح الموظف العمومي على كل فرد تعهد له وظيفة حكومية، ويكون مرتبط بأدائها بالحكومة، سواء كانت هذه الحكومة مركزية أو محلية و تكون هذه الرابطة خاضعة لأحكام القانون العام و يطلق اصطلاح العامل على كل فرد يلتحق لأحكام القانون العام بواسطة عقد إيجار، و تكون رابطته بالإدارة تخضع لأحكام القانون الخاص ، ويغلب على نشاطه المجهود اليدوي أو الصناعي ، ويطلق اصطلاحا المستخدم على كل من يخرج عن هذين الصنفين.

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 45

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، نفس المرجع ، ص45

## الفصل الأول: الموظف العام

و في النهاية لم يتوصل المؤتمرون إلى إجماع متفق عليه وضع تعريف عالمي المفهوم الموظف العمومي، و تركوا أمر تحديد مفهوم الموظف من اختصاص كل الدولة على حدى وتحدهه وفق ظروفها التاريخية و الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية و يلاحظ بأنه رغم اختلاف الدولة في تحديد الموظف العمومي إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين العموميين و هذه الظاهرة أصبحت ظاهرة عالمية خاصة بعد أن أصبحت الدولة تتدخل في النشاطات التجارية و المالية، و حاجة الشعوب إلى إشباع الحاجات العامة المتعددة و المتزايدة بالتالي ظهرت الحاجة الملحة إلى وجود جيوش من الموظفين العموميين في مختلف الاختصاصات لأن المجتمع في تزايد و تنوع مستمر، وهذا منذ فجر الثورة الصناعية في أوروبا ، وانتشارها في مختلف أصقاع المعمورة، وأصبح المواطن في العصر الراهن ، لا يمكنه الاستغناء عن الموظف العمومي ، فالإنسان المعاصر يدخل إلى الحياة بشهادة ميلاد<sup>1</sup> وينتقل إلى العالم الآخر بشهادة وفاة ، وهاتين الشهادتين يحررهما الشخص ، وهذا الشخص هو الموظف العام<sup>2</sup>.

ما سبق يتضح لنا بأن سبب عدم توصل الدول إلى وضع تعريف جامع مانع للموظف العام يرجع إلى العوامل التالية:

- 1- اختلاف مقتضيات العمل بالمرافق العامة داخل الدول الواحدة ،مما يتم وضع أنظمة تحكم سير العمل حسب ظروف كل مرفق على حدى بما يلائم و ظروف ذلك المرفق مع ربط ذلك بمقتضيات تحقيق المصالح الذاتية للموظفين<sup>3</sup>.
- 2- اختلاف الظروف التاريخية و السياسية والاجتماعية و الاقتصادية و الإدارية للدول
- 3- طبيعة و خصائص القانون الإداري ، وكون هذا القانون مطاط بتغير ظروف المجتمع<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، المرجع السابق ، ص 46

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، نفس المرجع ، ص46

<sup>3</sup> محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها و قضاء، دار النهضة العربية، ج1، القاهرة، 1969، ص35

<sup>4</sup> محمد حامد الجمل، نفس المرجع، ص 35

## الفصل الأول: الموظف العام

4- تغيير النظام السياسي للدولة، من وقت لآخر خاصة في بلدان العالم الثالث، هذا التغيير يفرض علينا عدم وضع تعريف جامد للموظف العام يبقى أبدا الدهر<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي

أشرت في مقدمة هذا الفصل، إلى العوامل و الأسباب التي أدت إلى اختلاف تحديد مفهوم الموظف العمومي ، و عدم وجود تعريف جامع مانع، ولذا فإنني في هذا الفرع سوف أقتصر على أهم التعاريف التي أوردها الفقهاء، ثم أتعرض بعد ذلك إلى التعريف الراجح لدى أغلبية الفقهاء، ثم أتطرق فيما بعد إلى التعريف الذي أراه أرجح.

**1- تعريف الفقيه بارتلي:** يرى هذا الفقيه بأن الموظفين العموميين هم "الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة هم و وظائف متحججة و يساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام"

**2- تعريف الفقيه رولاند:** يقول هذا الفقيه بأن الموظفين العموميين هم " الأشخاص الذين يشغلون وظائف في الكادرات الدائمة المنشأة لضمان سير التنظيم للمرافق العامة".

**3- تعريف الأستاذ أندري دي لوبايير:** الموظف العام هو " كل الأشخاص ( يساهم في إدارة) و عمال المرافق العامة التي تدبرها الهيئات العامة و الذين يشغلون في وظائف دائمة داخلية في كادرات هذه المرافق".

**4- تعريف الأستاذ فالين:** الموظفين العموميين هم "كل الأشخاص الذين يساهمون في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر ، ويعين في وظيفة دائمة ، ويشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة"<sup>2</sup>.

يلاحظ بأن هذه التعاريف السابقة اختلفت في تحديد مفهوم الموظف العام ، سواء في ألفاظها أو في المصطلحات التي استعملها هؤلاء الفقهاء ، وكذا في أركان الموظف العمومي .

<sup>1</sup> عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1979، ص 62

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 47

## الفصل الأول: الموظف العام

التي وردت في كل تعريف، إلا أنه رغم هذه الاختلافات فإن الفقهاء قد ذكروا في مفهومهم للموظف العام، العناصر الأساسية للموظف العام، وهذه العناصر التي يكاد الفقهاء يجمعون عنها:

**العنصر الأول: التعيين في وظيفة دائمة**

**العنصر الثاني:** أن تكون الوظيفة داخلية في احد كادرات الوظيفة العامة.

**العنصر الثالث:** أن تكون في خدمة المرفق العام.

**العنصر الرابع:** الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام.

**العنصر الخامس:** أن تصدر أداة قانونية للتعيين.

**العنصر السادس:** أن يرض الموظف بالوظيفة

- **التعريف الراجح للموظف العام:**

- يعرفه . أحمد بوضياف: "هو كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام ، مدار بطريقة الاستغلال المباشر و يشغل بصفة دائمة وظيفة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة"<sup>1</sup>.
- هذا التعريف الذي أورده هو تعريف يكاد يكون دقيق للموظف العام وهذا التعريف وارد كما أشار أستاذنا في كتاب تحت عنوان القانون الإداري طبعة باريس عام 1928 للأستاذ رولاند<sup>2</sup>.

- **التعريف الأرجح :** بعد دراستي لمختلف التعاريف القريبة للصواب و التعاريف الراجعة فإن استوقفتني تعريف الأستاذين دويز و دببير، حيث عرف الأستاذان الموظف العام بأنه "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام إداري مدار بطريقة الاستغلال المباشر و يشغل بصفة دائمة وظيفة دائمة ، داخلية في نطاق كادر إداري، و يكون شغل هذه الوظيفة عن طريق فردي أو جماعي ، صادر عن السلطة العامة و قبول لها من جانب"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص48

<sup>2</sup> Roland, Droit administratif, 2 eme édition ,Paris France , 1928 , P 56- 57

<sup>3</sup> أحمد بوضياف، نفس المرجع ، ص48

## الفصل الأول: الموظف العام

إن هذا التعريف يعتبر التعريف الأرجح للموظف العام و أفضله على كل التعاريف السابقة لأنه جمع الأركان الأساسية للموظف العام.

### الفرع الثاني : التعريف التشريعي للموظف العام في التشريع الجزائري

إن المشرع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا من غيره في هذا المجال ، ولذا فله لم يتعرض لتحديد المدلول للموظف العام ، في المواثيق المتعاقبة ولا في الدساتير ، ولذا فأنتني سأطرق إلى بعض التعبيرات والمصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري في الميثاق و الدستور و مختلف فروع القانون ، للتعبير عن فكرة الموظف العام ، و الوظيفة العامة.

### أولا : تحديد مفهوم الموظف العمومي في الميثاق الوطني :

أشار ميثاق الجزائر الصادر في افريل 1964 الى الموظف و أعطى له مدلولاً يغلب عليه الطابع الايديولوجي للدولة حيث نص في احد فقراته "..... إن الموظف أداة للدولة يجب أن يصير خادم الجماهير الكادحة و إصلاح النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقه"<sup>1</sup>.

أما في الميثاق الوطني لسنة 1976 فله أشار عن الدولة و المواطن بأن : "تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس الاحترام للقوانين و تنفيذها ، ومن هنا يتحتم على أعوان الدولة و خاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتحدى للدفاع عن القوانين ، وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين و مصالح الدولة. و واضح بل أن هذه الفقرة تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء المنتمين إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو القضائية"<sup>2</sup>.

### ثانيا : تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور:

إن الدساتير المختلفة منذ الاستقلال إلى أنه لم يتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي و إنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي، فدستور 1963<sup>3</sup> أشار

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية، ميثاق الجزائر، اللجنة المركزية للتوجيه، الجزائر، 1964، ص 117

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية، الميثاق الوطني لعام 1976، المعهد التربوي، 1976، ص 79

<sup>3</sup> الدستور الجزائري، الصادر في 08 سبتمبر 1963، المادتين 20، 54

## الفصل الأول: الموظف العام

في المادة 20 إلى اصطلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الإضراب و الحق النقابي ، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية و العسكرية"<sup>1</sup>، أما دستور 1976<sup>1</sup> فلّفه استعمل عدة اصطلاحات و منها : اصطلاح وظائف الدولة ، أعوان الدولة كما استعمل عبارة العامل و عبارة الموظف ، أما دستور 1989<sup>2</sup> ، فانه استعمل مصطلح الوظائف.

### ثالثا تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري :

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات حسب كفاءات تحدد المرسوم ، ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة ، و القائمين بشعائر الدين، و أفراد الجيش الوطني الشعبي"<sup>3</sup>.

و حسب هذا التعريف فإن أركان الموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري هي :

1- صدور أداة قانونية للتعيين

2- أن تكون الوظيفة دائمة

3- أن تكون الوظيفة منصفة

4- أن تكون الوظيفة في خدمة المرفق العام

هذا التعريف الذي تبناه المشرع الجزائري ، يشبه ما ورد القانون الفرنسي 244/59 المؤرخ في

1959/02/04 وبالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع الجزائري هي نفس أركان

الموظف العمومي في التشريع الفرنسي ، مع فارق بسيط ، حيث أن المشرع الفرنسي نص في

القانون رقم 244/59 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة، ذات الطابع

الصناعي و التجاري ، بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان

<sup>1</sup> الدستور الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المواد 37، 59، 111/ف 02

<sup>2</sup> الدستور الجزائري المؤرخ في 23 فيفري 1989، المادتين 21، 48

<sup>3</sup> الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية عدد 46، ليوم

08 جوان 1966، المادة الأولى



## الفصل الأول: الموظف العام

أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية ، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك<sup>1</sup>.

كما أن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى رجال الدين و لم يذكر هل يطبق هذا القانون عليهم أم لا ؟ هذا بخلاف المشرع و كذا البلجيكي حيث نصا على عدم سريان أحكام الوظيفة العامة على رجال الدين.

### الفرع الثالث: تعريف الموظف في القضاء الجزائري:

إن القضاء الإداري الجزائري حديث النشأة وهذا يعود إلى سببين رئيسيين و هما:

1- حداثة العمل القضائي في الجزائر.

2- قلة المنازعات الإدارية.

و لذا فإننا في القضاء الإداري لبلادنا لا نكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي، أو على الأقل محاولة لتحديد مفهومه على ضوء المعايير و الأسس التي وضعها الفقه الإداري.

و مع ذلك فإننا نجد القضاء الإداري الجزائري ميز بين الموظف الدائم و العون المتعاقد<sup>2</sup>. و في حكم حدث للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في القضية رقم 26875 ليوم 10/07/1982 نجد بأن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا منحت صفة الموظف العمومي لعون متعاقد بالسفارة الجزائرية في فرنسا<sup>3</sup>.

إن تعريف الموظف العمومي في القضاء الإداري الجزائري : لا يمكنه أن يخرج عن أحكام مجلس الدولة الفرنسي خاصة و إن حكم مجلس الدولة الفرنسي الذي اشرنا إليه سابقا ، حدد ثلاثة أركان للموظف العمومي ، و هذه الأركان التي وردت في حكم مجلس الدولة الفرنسي

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 04

<sup>2</sup> مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص 31

<sup>3</sup> القضية رقم 26875 ليوم 10 جويلية 1982، الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد 01،

الجزائر، 1989، ص 231

## الفصل الأول: الموظف العام

الذکور سابقا ، هي نفس الأركان التي نصت عليها المادة 01 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر<sup>1</sup>.

### التعريف المقترح للموظف العمومي الجزائري :

الموظف العمومي الجزائري : " هو كل جزائري يعين و يرسم بقبوله الانضمام إلى وظيفة دائمة و منصفة لخدمة مرفق عام إداري، مسير بطريق مباشر من طرف الدولة أو احد أشخاص القانون العام، ومستوفيا للشرط التي يحددها القانون نموذجي خاص".

### المطلب الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام

إن من شروط اكتساب صفة الموظف العام مايلي:

- 1 أن يكون التعيين في مرفق عام.
- 2 أن يكون التعيين في الوظيفة برضا الموظف.
- 3 أن تكون الوظيفة داخلة في درجات السلم الإداري.
- 4 أن يعين الشخص في بصفة دائمة في وظيفة دائمة.
- 5 إدارة مرفق عام مباشرة من طرف الدولة أو من أحد أشخاص القانون العام.
- 6 أن تصدر أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العامة من طرف سلطة مختصة.

### الفرع الأول: أن يكون التعيين في مرفق عام

و ذلك كون نظرية المرفق العام هي أساس نظرية الموظف العام، بل هي أساس نظرية القانون الإداري الذي ينظم سير المرفق العام، و هذه النظرية حلت محل نظرية السلطة العامة.

و قد ذكر الأستاذ دويز و الأستاذ ديبيير في تعريفهما للموظف العمومي ضرورة مساهمة الموظف العام في خدمة مرفق عام إداري، و هذا الشيء ضروري حسب رأينا لأن المرفق

العامة محل خلاف ما بين الفقهاء حول مفهومه خاصة بعد ظهور مرافق ذات طابع صناعي و تجاري، فالرأي الراجح فقها و قضاء في فرنسا يعتبران بأن مستخدمي المرافق ذات الطابع

<sup>1</sup> المادة الأولى من الأمر 133/66، المرجع السابق

## الفصل الأول: الموظف العام

الإداري هم وحدهم موظفون عموميون، أما مستخدمي المرافق الصناعية و التجارية، فهم يعتبرون عمال عاديون و يخضعون لأحكام القانون الخاص<sup>1</sup>.

و يرى الدكتور فؤاد مهنا عدم جدوى و صلاحية المرفق العام كأساس و عنصر من عناصر تحديد مفهوم الموظف العام في الدولة، التي تأخذ بالنظام الاشتراكي و على هذا الأساس يقول: "...إننا نرى عدم التقيد في تعريف الموظف العام، في ظل النظام الاشتراكي الديمقراطي التعاوني بنظرية المرافق العامة و إنما نرى بأن نعتبر موظفا عاما يخضع للنظام القانوني الخاص بالموظفين كل من يقوم بعمل دائم في خدمة سلطة إدارية، و بعبارة أرجح كل من يعمل في خدمة أشخاص القانون العام، ويتقاضى مرتبه من ميزانية عامة سواء كانت ميزانية الدولة أو ميزانية أخرى، مستقلة أو ملحقة بميزانية الدولة"<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: أن يكون التعيين في الوظيفة العامة برضا الموظف

إن الفقيه وجني يشترط رضا الموظف العام بالتعيين في الوظيفة المعين بها كشرط و ركن أساسي كي تتحقق صفة الموظف العام في الشخص المساهم في تسيير المرفق العام، و يرى هذا الفقيه بأنه لا يكفي صدور قرار بالتعيين من طرف السلطة الإدارية المختصة بل يشترط رضا الموظف العمومي عن الوظيفة المعين بها، و لا يشترط الفقيه وجني ظهور رضا الموظف في عقد ما بين الإدارة و الموظف العام، و إنما يتحقق هذا الركن بمجرد إبداء الرغبة في الالتحاق بالوظيفة العامة من طرف الموظف العام<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: أن تكون الوظيفة داخلة في درجات السلم الإداري

و ذلك نظرا لأن الوظيفة، تنظم درجاتها في كادرات تختلف باختلاف الوظائف، فإنه يتعين أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف، داخلة ضمن أحد هذه الكادرات و ذلك لضمان السير العادي و المنظم للمرفق العام، و يتم التصنيف هذه الوظيفة إما بنص عام أو بواسطة لوائح

<sup>1</sup> عمار عوابدي، الأساس القانوني للمسؤولية الإدارية عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982، ص40

<sup>2</sup> فؤاد مهنا، القانون الإداري العربي، المجلد الثاني، مطبعة الإسكندرية، مصر، 1967، ص 758

<sup>3</sup> محمد حامد الجمل، مرجع سابق، ص 62

## الفصل الأول: الموظف العام

تنظيمية التي تنظم السير العادي للمرفق العام، أما الأستاذ ستاينوف فإنه يضيف إلي فكرة المرفق العام و الوظيفة الدائمة فكرة أخرى وهي: أن يلحق الموظف العام في إحدى درجات السلم الإداري في مرفق عام<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: أن يعين الشخص بصفة دائمة في وظيفة دائمة

و حتى نكون أمام موظف عام، لابد أن يشغل هذا الموظف بصفة دائمة وظيفة دائمة، ويستوي في ذلك العمل المهني و الفني و العضلي، و سواء كان العمل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر ما دام أن طبيعة العمل دائمة<sup>2</sup>.

و يخرج عن هذا المجال الأعمال المؤقتة و العرضية كتشغيل المرافق العامة، لموظفين مؤقتين لهدم جسر مثلا أو لبناء سد لصد الفيضانات و كذا استبعاد المتطوعين أثناء الكوارث الطبيعية مثل إطفاء الحريق، إجلاء الغرقى، و كذلك استبعاد المعينين في الأعمال المؤقتة<sup>3</sup>.

### الفرع الخامس: إدارة مرفق عام إدارة مباشرة من طرف الدولة أو من أحد أشخاص القانون العام

لا يكفي أن يعمل شخص في مرفق عام ليكون موظفا عاما، بل لابد أن يسير هذا المرفق من طرف الدولة أو من أحد أشخاص القانون العام، تسييرا مباشرا، فإذا تركت الدولة أو أحد<sup>4</sup> أشخاص القانون العام إدارة مرفق عام، يديره شخص أو شركة نيابة عنها عن طريق الالتزام، فإن موظفيه لا يعتبرون موظفون عموميون، و هذا هو الراجح فقها و قضاء<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> محمد حامد الجمل المرجع السابق، ص 56

<sup>2</sup> عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 42

<sup>3</sup> عمار عوابدي، نفس المرجع، ص 42

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1975، ص 450

<sup>5</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 450

## الفصل الأول: الموظف العام

الفرع السادس: أن تصدر أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العامة من طرف السلطة المختصة

القاعدة القانونية المعمول بها في شغل الوظيفة العامة، أن يتم تعيين الموظف العمومي في وظيفته من طرف السلطة المختصة، و كقاعدة عامة لا يعتبر الموظف العام الشخص الذي لا يصدر في حقه قرار بالتعيين من طرف سلطة مختصة مثل مغتصبي السلطة، و منتحلي الوظائف، الذي يشوب قرار تعيينهم أحد أسباب البطلان، فهؤلاء لا يعتبرون موظفون عموميون إلا في أضيق الحدود التي تقرها نظرية الموظف الفعلي أو الواقعي<sup>1</sup>.

المطلب الثالث: طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة

لقد تجاذب العالم رأيان في الفقه و القضاء حول طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة، هي علاقة عقدية من عقود القانون المدني، و هو الرأي الذي شاع و ساد لدى رجال الفقه و القضاء، و يكيف الرأي الثاني و هو رأي الأغلبية العظمى بعد تخلي كثير منهم على فكرتهم الأولى، أن العلاقة بينهما تنظيمية، حيث أن التفريق بين الاتجاهين في غاية من الأهمية، لكون أن هناك نتائج مختلف تترتب عن كل اتجاه أو رأي<sup>2</sup>.

و نظرا لتباين الواضح بين كلا الرأيين سنتناولهما بشيء من الإيجاز، و ذلك باستعراض هذين الرأيين في خليتين اثنتين.

الفرع الأول: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية

لقد عرفت النظريات التعاقدية المكيفة لرابطة العون بالإدارة تطورا ملحوظا، مرافقة في ذلك تطور قواعد القانون الإداري عبر التاريخ، بحيث أنه بتطور وظائف الدولة و انتشار نظريات

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 451

<sup>2</sup> حمود حمبلي، المساواة في تولي وظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية، دار الأمل الجزائر، 2000، ص

## الفصل الأول: الموظف العام

القانون الإداري المتميزة<sup>1</sup>، دفعت بالكثير من الفقهاء في مرحلة تالية إلى تحول من اعتبار العلاقة الوظيفية عقدا من عقود القانون الخاص إلى اعتبارها عقدا من عقود القانون العام.

سنستعرض كلا النظريتين بالتوضيح المختصر في نقطتين اثنتين:

### أولاً: علاقة الموظف بالإدارة عقد من عقود القانون الخاص

لقد سادت هذه النظريات في الوقت الذي كان فيه القانون المدني يطعن بأحكامه على معظم موضوعات القانون الإداري، و في ظلها أعتبر الموظف في وضعية تعاقدية مع الإدارة<sup>2</sup>، و نشأت هذه العلاقة التعاقدية بتوافق إرادة الموظف مع إرادة الإدارة، فتكون عقد من عقود القانون المدني و الذي يوصف بأنه عقد وكالة و ذلك حينما يكون نشاط الموكل للموظف قانونيا و في حين استخدام أشخاص، إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي<sup>3</sup>.

ويتفق أصحاب هذه النظرية على اعتبار الدولة رب عمل عادي و طرف أول في العقد كما هو الحال في القطاع الخاص، بينما يكون العون طرفا ثانيا في العقد يؤدي أعماله لصالح الإدارة<sup>4</sup>.

إن نظرية العقد المدني تعرضت للنقد، هذا الأخير نص على تكييف الرابطة بهذه الصورة حيث أكد المعارضون لهذه النظرية عدم توافر العناصر الشكلية و الموضوعية للعقد<sup>5</sup>، كما لجأ بعض الفقهاء للتحايل من أجل تبرير النظرية التعاقدية مستعينين بفكرة الإذعان، لكون أن كلا

<sup>1</sup> حمود محمد شطا، تطور وظيفة الدولة، ج 01 نظرية المرافق العامة، دم.ج، الجزائر، 1984، ص 351

<sup>2</sup> محمد صغير بعلي، دروس في المؤسسات الإدارية، نظرية التنظيم الإداري، الإدارة العامة الجزائرية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، دون سنة طبع، ص10

<sup>3</sup> حمود محمد شطا، نفس المرجع، ص 352

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي، مبادئ الإدارة العامة، دار الفكر العربي، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1987، ص 611

<sup>5</sup> محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورفتلي، الجزائر، 1982،

## الفصل الأول: الموظف العام

الطرفين تتوافر فيهم الأهلية القانونية، محددتين مسبقا جملة الحقوق و الالتزامات المتبادلة و الناشئة عن العقد، و قد سادت هذه النظرية الدول الإنجلوساكسونية<sup>1</sup>.

غير أن البعض من الفقهاء ذهب إلى التكييف لتلك العلاقة بأنها عقد من نوع خاص، أي أنها عقد من عقود غير مسماة، حيث يتلقى الموظف أجرا محددًا مقابل النشاط الذي يمارسه لدى الإدارة.

و يذهب عدد آخر من الفقهاء إلى التفريق بين نوعين من الموظفين، حيث يمارس النوع الأول نشاطات مالية كممثل تعهد للأموال الخاصة و كذا تحصيل الضرائب....، هذه الفئة ترتبط بالإدارة بعقد خاص، و لهم مركز تعاقدية ذاتي، في حين تتولى الفئة الثانية قسطا من السلطة العامة، و هم أعضاء الإدارة، وعلاقتهم بالإدارة ليست تعاقدية.

و ما يمكن الإشارة إليه هو الصعوبة التي تطبع فكرة التمييز بين هذين الصنفين من الموظفين نظرا للتداخل من حيث المهام و الأعمال واقعيا و ظاهريا.

و يستخلص مما سبق أن أيا من الأفكار السابقة - في إطار القانون الخاص - لم تسلم من النقد و كان ذلك جليا مع انتشار نظريات القانون الإداري، و الذي أوحى للفقهاء بتكييف العلاقة السابقة على نحو آخر<sup>2</sup>.

### ثانيا: علاقة الموظف العام بالإدارة عقد من عقود القانون العام

نتيجة إخفاق النظريات السابقة في تحديد التكييف الصحيح لعلاقة الموظف العام بالإدارة، ظهرت فكرة عقد القانون العام في مجال الوظيفة العامة، و ذلك تحت تأثير النظريات الألمانية و التي كيفت العلاقة على أنها علاقة من عقود القانون العام، و مادام أحد أطراف العلاقة هو شخص معنوي عام (الإدارة)، فإن العقد هو عقد إداري، بغية إدارة أحد المرافق العامة، فتقوم الإدارة بوضع شروط غير مألوفة في العقود الخاصة، إلا أن هذه و بطبيعة الحال يعني أن الرابطة بين العون و الإدارة لن تخرج عن إطار العقود، و هذا العقد غير قابل للتعديل إلا من

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 1984، ص 37

<sup>2</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 119

## الفصل الأول: الموظف العام

جانب السلطة الإدارية المختصة، حيث تملك الإدارة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها، لأجل تحقيق النفع العام، و لا ترضخ بصفة مطلقة لمبدأ السائد في العقود الخاصة "العقد شريعة المتعاقدين"<sup>1</sup>، فلو جئنا إلى مدلول عقد الوظيفة العامة فإن فكرة القانون العام تعني أن الموظف العام يرتبط مع الدولة برابطة عقدية، تنشأ بمجرد صدور قرار التعيين و قبول الموظف، غير أنه و لتبرير الآثار المترتبة عنه قيل بأنه عقد من عقود المدنية و عقد العمل العادي، وأنه يستمد هذه الخصائص من القانون العام، و بالتالي تصبح فكرة المساواة بين المتعاقدين ثانوية، و به يكون للدولة وحدها وضع شروط العقد دون الاشتراك الموظف في تحديد موضوعها على اعتبار أن الدولة تملك الكلمة الأخيرة، كونها تسعى لتحقيق السير الحسن للمرافق العامة، و هكذا و في رأي أصحاب هذه الفكرة فإن قبول الموظف لقرار التعيين بعد عقدا من عقود القانون العام ، و يترتب عنه إنشاء التزامات متبادلة بين المتعاقدين ( الإدارة، و الموظف) تتمثل في الامتثال للقانون الساري المفعول، و كما تمليه مصلحة المرافق العامة من ضرورة سيرها بانتظام<sup>2</sup>.

فإذا كان للإدارة حق تحديد شروط العقد و منها الحقوق و الواجبات كلا الطرفين، فهي لا تستطيع إجبار الأفراد على شغل الوظائف العامة دون رضاهم، و في هذه الحالة تلجأ إلى الاتفاق مع المرشح للوظيفة العامة من غير أن تستعين بكامل سلطتها، أما في الحالة الأولى فهي تستقبل بإرادته و ذلك لها من سلطة عامة<sup>3</sup>.

و بالتالي فما يمكن أن نستخلصه من جملة ما سبق بيانه أن أنصار هذه النظرية لم يقوموا سوى بتحويل طفيف للآراء الواردة في النظرية التعاقدية سالفة الذكر، و ذلك لكون الفكرة الأساسية في نظريتهم ما تزال تستند إلي التكليف العقدي لرابطة العون بالإدارة على الرغم من محاولتهم تخطي الانتقادات التي وجهت إلى النظريات العقدية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص 23

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم جعفر ، نفس المرجع ، ص 24

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 38

<sup>4</sup> محمد أنس قاسم جعفر، نفس المرجع ، ص 24



## الفصل الأول: الموظف العام

و الفكرة الأساسية التي يبني عليها نقد هذه النظرية تقول بأننا حتى و لو سلمنا بكون هاته الرابطة هي: " عقد من عقود القانون العام"، فإننا نكون قد احتفظنا بصفة تلقائية بلفظ "العقد" من دون إعطاء حق الاعتبار لجوهرة و شروطه و محتوياته، و المعلوم أن كل عقد يولد، انطلاقا من الرابطة القانونية التي يشكلها، مركزا ذاتيا خاصا للطرف المتعاقد و هذا الأخير من غير الجائز المساس بشروطه إلا بموافقة كلا الطرفين، و هو ما لا نجده متحققا بالنسبة لمركز الموظف في علاقته بالإدارة.

و هكذا لم تصمد كل الحجج السابقة أمام الانتقادات الدامغة التي وجهت إليها، و كانت دافعا وراء تفضيل الفقه و القضاء لأساس آخر، و هو الأساس اللاتحي و التنظيمي.

### الفرع الثاني: علاقة الموظف بالإدارة علاقة لائحية تنظيمية

إن أغلب الدول المعاصرة تأخذ بالتكليف التنظيمي لرابطة الموظف العام بالدولة، و لكن لا ينفى انتهاج دول أخرى الأسلوب التعاقدى من أجل استقاء حاجيتها من أعوان، ففي الدولة التي تعتبر الوظيفة العامة نظاما مغلقا كفرنسا و الجزائر لتشغيل الموظفين و الأعوان، إلا أنها و استثناءا تأخذ في حالات معينة و محدودة الأسلوب التعاقدى<sup>1</sup>.

و ما يبرز تواجد النظامين معا جنبا إلى جنب، هو الحاجة الماسة و الملحة من الدولة، و الذين قد لا تجدهم الدولة ضمن كفاءات المواطنين العاديين، هذا إضافة إلى أن هذه الفئة المتخصصة قد لا ترغب في الارتباط بالإدارة بصفة دائمة، مما يضطرها إلى سلوك مسلك التعاقد معهم، و هذا هو الدافع إلى أخذ الإدارة بهذين الأسلوبين، رغم تغليب إحداها على الآخر حيث يعد الأسلوب اللاتحي هو الغالب عندها، و هو ما سيكون محل دراسة في هذا الفرع، و الذي سنتناوله بشكل موجز في خليتين اثنتين، الخلية الأولى نتناول فيها المدلول و أساس التكليف اللاتحي، و في الخلية الثانية النتائج التي يمكن أن تترتب على انتهاج هذا الأسلوب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> الأمر 133/66، المرجع السابق، المادتين 03، 74، ص 574

<sup>2</sup> الأمر 133/66، المرجع السابق، المادتين 03، 74، ص 574

### أولاً: مدلول و أساس التكيف اللائحي

و مفاد هذه النظرية أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة مردها إلى النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة دون غيرها، سواء وردت في قوانين أو لوائح و هذه النصوص القانونية هي التي تحدد شروط هذه العلاقة و أحكامها و تبين سلفاً حقوق الموظف و واجباته، كما أن هذا المركز التنظيمي اللائحي يجوز تغييره في أي وقت حسب مقتضيات المصلحة العامة و حسن سير المرافق العامة و هو الرأي الراجح فقها<sup>1</sup>، و قضاء و السائد تشريعاً، و لقد أخذ به المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة بالمادة السادسة منه و التي نصت على أن يكون: " الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية و تنظيمية"، كما حيث رفض المشرع صراحة النظريات التعاقدية في المذكرة الإيضاحية لقانون الوظيفة العامة إذ جاء بها:

" إن المفهوم التعاقدية للوظيفة العامة مرفوض لعدة أسباب منها: أن الترقية تصبح تنظيمياً صعباً، كما أنه يفتح الباب لجلب الموظفين من خارج الإدارة، فيظل الموظف الاختصاصي معيناً في منصب المرؤوس بينما يرقى زميله في بضعة أشهر، كما يسبب ذلك كثرة الانتقالات بين الموظفين في حين أن المفهوم التنظيمي من شأنه تثبيت إطارات الإدارة<sup>2</sup> بضمان استمرار الوظيفة و استقرار الموظفين و إنشاء الظروف الملائمة لتنمية الشعور بالمسؤولية<sup>3</sup>.

و الجدير بالذكر أن مبررات قيام هذه النظرية تتجلى في الرغبة الأكيدة لدى المشرع في إضفاء نوع من التوازن بين مصلحة المرافق العامة و مصلحة العون الإداري المشارك في تسييرها، حيث لاحظنا عند استعراضنا النظريات العقدية أنه من الغير الجائز للعون المطالبة بحقوقه خارج نطاق العقد، و إلا تعرض لعقوبة فسخ العقد، أما في نظام اللائحي لهذه العلاقة الوظيفية فالموظف أو العون يستمد حقوقه و واجباته الوظيفية من قانون و لوائح الوظيفية التي يشغلها، و لا صلة له بالعقد، و إذا كان هذا الأخير ينشئ للمتعاملين به مراكز ذاتية، فإن

<sup>1</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 122

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 39، 40

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، نفس المرجع، ص 40

## الفصل الأول: الموظف العام

قانون الوظيفة العمومية هو قائم بأتم المعنى، كونه يتصف بالعمومية و التجريد<sup>1</sup>، و هذا ما كرسه أيضا المادة 07 من الأمر 03/06.

### ثانيا: النتائج المترتبة عن المركز اللائحي

في إطار العلاقة اللائحية التنظيمية تترتب عدة نتائج بالنسبة لعلاقة الموظف بالإدارة و نوجزها فيما يلي:<sup>2</sup>

1. إن قرار التعيين هو الذي يترتب الآثار القانونية على الموظف و ليس رضاه أو قبوله لذلك التعيين كما أن تقديم استقالته لا يعني الانقطاع المباشر عن الوظيفة التي يؤديها.
2. إن التعديل الذي قد طرأ على أحكام النصوص القانونية و لوائح الوظيفة العمومية من قبل السلطة العامة في إطار المشروعية يسري تلقائيا على المركز التنظيمي لموظف العمومي حتى و لو لم يكن في صالحه و ليس له التمسك بحقوق كان يتمتع بها وذلك قبل هذا التعديل مثل التخفيض في المرتبات أو إلغاء بعض الوظائف و هذا خلافا لمبدأ المعمول به في القانون المدني " العقد شريعة المتعاقدين".
3. يخضع كل من الموظف العمومي و الإدارة العامة لأحكام النصوص القانونية و اللوائح كلها و ليس لأحدهم الحق في استبعاد حكم من أحكامها و لو باتفاقهما و ذلك عملا بمبدأ المشروعية الموضوعية الذي يقضي بأن الاتفاق التعاقدي لا أثر له على المركز التنظيمي<sup>3</sup>.
4. لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أوضاع تخالف أحكام القوانين و اللوائح المنظمة للوظيفة العامة، سواء كانت لمصلحته أو لمصلحة الإدارة، و إلا فإن ذلك يعد باطلا و لا يترتب أي أثر قانوني، لأن الموظف في الحقيقة يستمد حقه من قانون مباشرة و ليس مع اتفاه مع الإدارة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 40

<sup>2</sup> صالح الدجال، الوجيز في قانون الوظيفة العمومية، د.م، ج، ط 04، الجزائر، 2007، ص 17

<sup>3</sup> صالح الدجال، المرجع السابق، ص 17

<sup>4</sup> صالح الدجال، نفس المرجع، الصفحة نفسها

### المبحث الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

إن تعيين الشخص في منصب دائم يترتب عنه، اكتسابه صفة الموظف العام، و من ثمة تنشأ العلاقة الوظيفية التنظيمية بينه و بين الإدارة أساسها جملة من القوانين و الأنظمة و اللوائح، و مما لا شك فيه أنه يترتب عن تلك العلاقة جملة من الحقوق و الواجبات في إطار العمل الوظيفي، المنوط بالموظف، و بالتالي سنستعرض هاتين الفكرتين في مطلبين اثنين الأول نتناول فيه حقوق الموظف، و المطلب الثاني نعرض على واجبات الموظف العام.

#### المطلب الأول: حقوق الموظف العام

يستمد الموظف العام حقوقه من القوانين و اللوائح، و هذه الحقوق عديدة ستقتصر دراستنا على الحقوق العامة دون الحقوق الخاصة. إلى جانب ذلك هناك حقوق يتمتع بها الموظف أثناء الخدمة، و حقوق يستفيد منها بعد تركها، و ما يهم دراستنا هو الجانب المتعلق بحقوق الموظف أثناء الخدمة، كالحق في الأجر و الحماية الاجتماعية، الترقية، العطل.....إلخ.

#### الفرع الأول: الحق في الأجر (الراتب) و الحماية الاجتماعية

يعرف الأجر بأنه الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف و يتقاضاه من الدولة مقابل قيامه بمهام الوظيفة العامة التي يشغلها<sup>1</sup>، و ذلك طبقا لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك، و لا يشمل العلاوات و المكافآت أو أية امتيازات مالية و عينية أخرى يستفيد منها الموظف العام<sup>2</sup>، و يختلف الطابع الذي يأخذه المرتب باختلاف النظام الوظيفي، حيث سبقت الإشارة إلى أن العالم يتقاسم نوعان من أنظمة الوظيفية العامة فهناك السلك الوظيفي و نظام الوظيفة.

و قد أخذ المشرع الجزائري بنظام السلك الوظيفي، الذي يعتبر بأن الأمر ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف، و لكن كثيرا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكنه من أن يعيش

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 172

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 68

## الفصل الأول: الموظف العام

على نحو لائق و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده و وقته لأعباء الوظيفة التي يشغلها، كما أن المرتب محمي من كل احتمال للتنازل عنه أو الحجز عليه<sup>1</sup>.

و لقد نص المشرع الجزائري في المادة 31 من الأمر 133/66 على أنه " يكون للموظف الحق بعد أداء الخدمة في أجور تشتمل على المرتب، و عند الاقتضاء على التعويضات، و يحدد المرتب بالاستناد إما على الرتبة و الدرجة، و إما إلى الوظيفة التي يشغلها الموظف".

كما يحدد المرسوم المنصوص عليه في المقطع الأول من المادة 04 هيكل و عدد السلالمة الخاصة بالمرتب و المطبقة على مجموع الموظفين

كما نصت على الراتب في المادة 32 من الأمر 03/06 و هو الأجر الإجمالي المتمثل في الراتب الرئيسي و العلاوات و التعويضات حيث نصت المادة 119 " يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من الراتب الرئيسي، العلاوات، التعويضات<sup>2</sup>، يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيمات المعمول بها"<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الحق في الترقية

تعتبر الترقية من أهم الحقوق الوظيفية التي يعول عليها الموظف، نظرا لما تمثله من استجابة أكيدة لطموحه في الارتقاء داخل الهرم الإداري، و بالتالي وظائف ذات مهمات و مسؤوليات أكبر و أهم في المرفق الذي ينتمي إليه، زيادة على ذلك تعنيه من الرفع في مرتبه

و يستحوذ نظام الترقية على الجانب الأهم من اهتمامات الموظف العام الكثيرة و المرتبطة مباشرة بمشاكل الوظيفة العامة، حيث أن معيار كفاءة الوظيفة كميزة لا يكون إلا بتوافر فرص كثيرة للترقية أمام الموظفين، شرط أن توضع معايير و سياسات كافية من أجل ترقية سليمة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 69

<sup>2</sup> صالح دجال، المرجع السابق، ص 23

<sup>3</sup> صالح دجال، نفس المرجع، ص 23

<sup>4</sup> محمد يوسف المعداوي، نفس المرجع، ص 70

## الفصل الأول: الموظف العام

و الحق في الترقية مرهون بمدة يقضيها الموظف العام في الإدارة، كما أنه مرهون أيضا بإجراء الترسيم، و قد اهتم المشرع الجزائري بتحديد الأسس و المعايير التي يجب أن يأخذها بعين الاعتبار من أجل عملية الترقية، ويتم ترقية الموظفين عموما بإحدى الطرق، عن طريق الأقدمية، الكفاءة، أو الكفاءة و الأقدمية معا<sup>1</sup>.

### أولاً: الترقية على أساس الأقدمية

حيث يركز هذا المعيار على اعتبار طول مدة الخدمة للموظف أساسا للترقية من وظيفة أدنى إلى وظيفة أخرى أعلى منها، ثم يرقى من يليه وفقا لترتيبهم في كشوف الأقدمية المعدة سلفا، و وفقا للقواعد المحددة باللوائح و القوانين، كما أنه من اللازم أن نسير إلى وجود<sup>2</sup> علاقة وثيقة بين طول خدمة الموظف و كفاءته الوظيفية، بحيث كلما زادت أقدمية الموظف زادت خبرته و كفاءته و درايته<sup>3</sup>.

و معيار الترقية عن طريق الأقدمية يحقق لنا جملة من المزايا نوجزه فيما يلي:

- تحقيق العدالة الموضوعية بين جميع الموظفين.
- اعتبار أسلوب الترقية بناءا على الأقدمية مكافأة للموظف على السنوات التي قضاها في الخدمة.
- إبعاد كل قلق أو خوف ينتاب الموظفين حول مستقبلهم الوظيفي.
- السهولة و البساطة التي يتسم بها النظام في التطبيق<sup>4</sup>.
- يعتبر دافعا للإدارة للاهتمام بتدريب الموظفين و تأهيلهم لشغل وظيفة جديدة.
- اعتبار فكرة الأقدمية قرينة على تحقق الكفاءة و الجدارة في العمل الوظيفي، بالتالي تحقيق مبدأ الكفاءة.

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 71

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، نفس المرجع، ص 72

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، نفس المرجع، ص 72

<sup>4</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 173، 174

## الفصل الأول: الموظف العام

- إلا أن و رغم تلك الامتيازات التي يحققها هذا المعيار إلا أن هناك جملة من العيوب تنتابه و منها<sup>1</sup>.
  - إن الكفاءة التي تنشأ من الخبرة السابقة للموظف ليست بالضرورة مؤهلاً لكي يكون كفؤاً و صالحاً لشغل الوظيفة الأعلى.
  - إن اعتبار الترقية بناءً على الأقدمية هو مكافأة من الإدارة لموظفيها يؤدي إلى مساواة جميع العاملين في منح هذه المكافأة، ليس سليماً لأنه ينطوي على ظلم لبعض العاملين لأنهم ليسوا جميعاً سواء من حيث الدرجة الكافية، ففيه ظلم للأكفأ، و قد تسند الوظائف الأعلى لغير الجديرين بها.
  - بناء الترقية على أساس المدة فيه مكافأة للموظف القديم مرتين، جزاء في الترقية من سلم إلى سلم آخر، و جزاء في تعويض الخبرة.
  - الترقية على أساس الأقدمية فيها إشاعة لوح التراخي و الخمول في أداء العمل بمرور الزمن حتى بالنسبة للموظف الكفء، و بالتالي تؤدي إلى خفض الكفاءة الإنتاجية للعاملين.
  - نظام الترقية بناءً على المدة يقضي على روح المنافسة بين الموظفين.
- ثانياً: الترقية بناءً على الكفاءة**
- و يعني ذلك أن الترقية في ظل هذا النظام تتم على أساس الإنجازات و الكفاءة و الخبرة التي حققها الموظف، بغض النظر عن طول مدة خدمته، و بالتالي سيتم في الترقية اختيار الموظف الأكفأ و الأحسن و الأفضل تأهيلاً... بحيث تكون تقارير أدائه أفضل من غيره، غير أن نجاح استخدام معيار الكفاءة للترقية يشترط أن تكون القيادات الإدارية قادرة على استخدام المعدلات القياسية الموضوعية كما و كيفاً، استخداماً سليماً<sup>2</sup>.
- و لهذا النوع من الترقية جملة من المزايا أهمها<sup>3</sup>:
- التحفيز القوي للموظفين المجددين الأكفأ لزيادة جهودهم، و منه زيادة إنتاجهم.
  - تكوين روح معنوية مرتفعة لدى الموظفين.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 175، 176

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 72

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، نفس المرجع، ص 73

## الفصل الأول: الموظف العام

- الزيادة من الكفاءة الإنتاجية للإدارة.

- القضاء على روح التواكل و السلبية لدى الموظفين.

أما عيوب هذا النظام تتجلى فيما يلي:

- وقوع الإدارة في بعض الأحيان تحت ضغوط خارجية من أجل ترقية الموظفين.

- إن أداء الموظف لواجبات و مسؤوليات وظيفته الحالية بكفاءة، لا يعني بالضرورة أن

يكون قادرا على أداء الواجبات الموكلة له في الوظيفة المرقى إليها بالكفاءة المطلوبة.

- قد تحاط عملية تقدير الكفاءة التي تؤهل الموظف للترقية بالعوامل الشخصية تؤدي إلى

التحيز و المحاباة.

أما عن عملية اختيار الإدارة لبعض الأفراد من أجل ترقيةهم فإنه قد أصبح يخضع لقيود، و هذه القيود تقضي وضع معيار كأساس لاختيار، و توجد ثلاثة معايير في هذا الصدد تتجلى في الامتحانات، الوضع تحت التجربة و التقارير السنوية<sup>1</sup>.

و نجد أن المشرع الجزائري قد أخذ بفكرة التقارير السنوية<sup>2</sup>، و عند المفاضلة بين المعايير و

الأسس في ترقية نجد أن المشرع الجزائري قد جمع بين معيار الكفاءة و الأقدمية، حيث نص

على أن الموظف لا يرقى من صنف إلى صنف إلا إذا أثبت شرط آخر غالبا ما يكون الفوز

في المسابقة، و هناك أسلوب آخر للترقية نص عليه المشرع، لكنه طريقة استثنائية و ذلك بمنح

الرئيس إمكانية ترقية المرؤوس من صنف إلى صنف أعلى.

كما نص عليه المشرع في الأمر 03/06 في المواد 106 إلى 111.

### الفرع الثالث: الحق في العطل

يستحق الموظف العام طيلة حياته الوظيفية من العديد من العطل أو الإجازات القانونية،

بشرط أن ترعى مقتضيات العمل الإداري عند الموافقة على منح تلك الإجازة و التي تعد حقا

وظيفيا للموظف العام، و قد أكد المشرع الجزائري علة هذا الحق في دستور 1996 كما هو

الشأن في باقي دساتير الجزائرية، بنصه في المادة 55 منه على أن " الحق في راحة مضمون،

و يحدد القانون كليات ممارسته..."، كما نظم القانون الأساسي للوظيفة العامة هذا الحق في

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 177

<sup>2</sup> المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و إدارات، الجريدة الرسمية عدد 13، المواد من 72 إلى 85.



## الفصل الأول: الموظف العام

المادة 39 منه، كما نظم في العديد من المراسيم الصادرة تباعا، و تنقسم العطل و الإجازات إلى أقسام هي:

### أولا العطل و الإجازات السنوية

حيث نص المشرع على حق في أجازة سنوية للموظف، و هذا الحق تبرره أعباء العمل الوظيفي المتعب و ما يترتب عنه من حاجة الموظف إلى فترة راحة محددة في التنظيم، و لا يجوز هما للموظف التنازل عنها، كما لا يجوز للإدارة الامتناع عن منحه هذا الحق و في مقابل ذلك لها السلطة التقديرية في تحديد الوقت الذي يحصل في الموظف على الإجازة، حسب ما تقتضيه ظروف العمل.

و قد حدد المشرع مدة العطلة بثلاثين<sup>1</sup> يوما متتالية و مدفوعة الأجر عن كل سنة خدمة فعلية قام بها الموظف، كما منح المشرع للموظف الحق في الحصول على الراحة الأسبوعية<sup>2</sup> و بعض العطل الاستثنائية<sup>3</sup>.

### ثانيا: العطل و الإجازات المرضية

أعطى المشرع للموظف الحق في الحصول على عطلة مرضية و ذلك لمدة أقصاها ستة أشهر خلال سنة كاملة، لكنه اشترط في مقابل ذلك شرطين هامين:

- أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله.

- أن يقدم الموظف إلى إدارته طلبا للحصول على عطلة مرضية مرفقا بشهادة طبية تؤكد مرضه أو عجزه، يسلمها طبيب محلف أو طبيب الإدارة حيث يوصي فيها بمنح الموظف عطلة مرضية تزيد عن أسبوع، أما إذا قلت المدة عن أسبوع فيمكن لأي طبيب عادي منحه إياها<sup>4</sup>.

و في حالة إذا ما تجاوزت مدة المرض 06 أشهر و لم يستطع الموظف العودة لمواصلة عمله، و لم يكن مرضه من الأمراض المزمنة فيحال تلقائيا إما على الاستيداع أو أن يحال على التقاعد، و إذا كان المرض بسبب تضحية قام بها الموظف لصالح العام فيحتفظ بأجره مهما طالت المدة، و يحق للموظف أثناء الإجازة المرضية العادية أن يتقاضى نصف مرتبه

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 72

<sup>2</sup> المادة 05 من القانون رقم 08/81 المؤرخ في 27 يونيو 1981، المتعلق بالعطل السنوية

<sup>3</sup> المرسوم رقم 184/82 المؤرخ في 15 مايو 1982، المتعلق بالراحات القانونية

<sup>4</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 188

## الفصل الأول: الموظف العام

بالكامل خلال ثلاثة أشهر الأولى من عطلته المرضية و يتقاضى نصف مرتبه خلال الأشهر الثلاثة التالية لثلاث الأشهر الأولى، ويحتفظ بحقه من الاستفادة من التعويضات و كذلك المنح العائلية<sup>1</sup>.

### ثالثا: عطل طويلة الأمد

حيث منح المشرع للموظف الحق في الاستفادة من العطل طويلة الأمد، إذ أصيب الموظف بأحد الأمراض المزمنة أو المستعصية التالية<sup>2</sup>، و ذلك استثناء من حالات المرض العادية: السل، التهاب النخاع السنجابي، المرض العقلي و مرض بالسرطان، و هي أمراض يطول علاجها أو يصعب البرء منها، و يتعذر في أحيان كثيرة، و قد أعطى المشرع الموظف المريض الحق في إجازة طويلة، يتقاضى خلالها مرتبه كاملا خلال السنوات الثلاث الأولى، و يتقاضى نصف مرتبه خلال السنتين اللتين تعقبهما، و يبقى محتفظا بالمنح العائلية، و إذا ارتبط المرض المزمن بممارسة المهام الوظيفية فإن المدة تزيد من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات، و من سنتين إلى ثلاث سنوات، و إذا تعذر على الموظف الذي حصل على العطلة طويلة الأمد القيام بعمله بعد انتهاء مدتها، فإنه يحال على التقاعد أو الاستيداع، غير أنه من غير الجائز منحه عطلة طويلة الأمد تقل عن ثلاثة أشهر أو تزيد عن ستة أشهر خلال سنة كاملة، مع وجوب مراعاة شروط منح تلك العطل الطويلة الأمد، و كذلك حول وضع الموظف بعد انتهاء العطلة طويلة الأمد<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: واجبات الموظف العام

و في المقابل منح المشرع للموظف العام جملة من الحقوق الوظيفية، فقد حمه بجملة من الالتزامات و الواجبات الوظيفية، العديدة و التي تتجلى أهمها في القيام بالمهام الوظيفية المنوطة به، المحافظة على الكرامة الوظيفية، احترام أسرار الوظيفة ( السر المهني)، طاعة الرؤساء و الإداريين، عدم الجمع بين الوظيفة الإدارية و نشاطات أخرى.

<sup>1</sup> المواد 129، 191، 201 من الأمر 03/06 نصت على العطل الممنوحة للموظف

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 80

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 189، 190

## الفصل الأول: الموظف العام

### الفرع الأول: القيام بالعمل المنوط به

إن اختيار الموظف لأداء مهمة معينة وفقا لقاعدة التخصص و تقسيم العمل، فإنه مطالب بأداء عمل المنوط به، كما يجب أن يقوم بهذا العمل بنفسه<sup>1</sup>، و قد نصت المادة 19 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على أن: " كل موظف مهما تكن مرتبته في التسلسل الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام التي تناط به".

### الفرع الثاني: المحافظة على الكرامة الوظيفية

من الواجب على كل موظف خارج أوقات العمل أن يسلك سلوك يتفق و الاحترام الواجب لسمعة و كرامة الوظيفة التي يشغلها، و إن لم ينص المشرع بنص صريح لها، و ذلك في مقابل حرمة الكاملة في أن يكيف حيلته الخاصة كيف ما يشاء، بشرط أن يحترم القيم و التقاليد السائدة في مجتمعه<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: احترام الأسرار الوظيفية

على اعتبار أن الوظيفة العامة تتيح للموظف العام أن يطلع على أمور و أسرار لم يكن ليطلع عليها لولا وظيفته، و بالتالي فقد ألزم المشرع الجزائري الموظف بالمحافظة على سر المهنة و عدم إطلاع الغير عليها، لأن إذاعة الأسرار إلى الناس عنوان للخلق السيئ<sup>3</sup>، سواء عند قيام أو بعمله أو بعد انفصاله عن الوظيفة من أجل المحافظة على الصالح العام و الخاص على السواء، و من أمثلة هؤلاء نجد الأطباء، رجال الأمن، القضاة، و مخالفة هذا الواجب تعرض المخالف للمسؤولية الجزائية، و ذلك ترتبت أضرار عن إفشاء تلك الأسرار و في كلتا الحالتين تترتب المسؤولية التأديبية<sup>4</sup>.

و قد نص المشرع الجزائري على هذا الواجب في المادة 16 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بقوله: " يلتزم الموظف المحافظة على سر المهنة، كما لا يوزع أو يطلع الغير خارج

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الجزء الثالث: قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 142 و ما بعدها.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص 35

<sup>3</sup> أحمد بوضياف، نفس المرجع، ص 83

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 171

## الفصل الأول: الموظف العام

ضرورات مصلحته عن أي عمل شيء مكتوب أو خبر يعرفه بنفسه أو يحوزه أثناء ممارسة المهنة".

### الفرع الرابع: الطاعة الرؤساء الإداريين

لقد أبرز و نوه علماء الإدارة العامة بأهمية فكرة طاعة الرؤساء و ربطوها بالنتائج الإيجابية و السلبية و التي تترتب عن ذلك، حيث تعتبر طاعة الرؤساء العمود الفقري في كل نظام إداري، و بالتالي من أبرز واجبات الموظفين طاعة رؤسائهم الإداريين، حيث يتعين عليه أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة و أمانة، و ذلك في حدود القانون و التنظيم<sup>1</sup> المعمول به، و يوازي ذلك تحمل الرئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه، و يخضع كل موظف للسلطة الرئاسية الأعلى منه<sup>2</sup>.

و قد جاء في المادة 40 من القانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06 أن تقصير الموظف في أداء واجباته الوظيفية و كل خروج منه عن واجب الطاعة بقصد، يعرضه للمسؤولية التأديبية، دون الإخلال عند اللزوم بفكرة المسؤولية الجزائية عليه<sup>3</sup>.

### الفرع الخامس: عدم الجمع بين الوظيفة و نشاطات أخرى

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 15 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على عدم الجمع بين وظيفة و بين أي عمل آخر يؤديه بنفسه أو من خلال الوساطة و ذلك بهدف الحماية للمصالح الوظيفية و مقتضياتها، من أجل حماية استقلالية الموظف العام.

غير أنه و استثناء من القاعدة السابقة نجد أن المشرع الجزائري نص في المادة 14 من ذات القانون على جواز ممارسة عمل آخر مواز للعمل الوظيفي الأصلي، حيث استثنى من الحظر الذين يقومون بمباشرة مهنة التعليم إلى جانب وظائفهم الأصلية، إلى جانب ذلك استثنى أيضا حالة التأليف العلمي أو الأدبي أو الفني<sup>4</sup>.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع نص في الأمر 03/06 في مواده من 40 إلى 54 على مايلي:

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق ، ص 172

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، نفس المرجع ، ص 172

<sup>3</sup> سعيد مقدم، هيئات الوظيفة العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها و تطورها، د.م.ج، الجزائر، ص 301

<sup>4</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 200، 201

## الفصل الأول: الموظف العام

- احترام سلطة الدولة و ممارسة بكل أمانة و بدون تحيز و تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و أن يتسم بسلوك محترم في كل الأحوال.
- عليه عدم ممارسة أي نشاط مريح، في إطار خاص مهما كان نوعه باستثناء مهام التكوين و التعليم و البحث العلمي و الأدبي و الفني كنشاط ثانوي، و يستثنى كذلك أساتذة التعليم العالي و الباحثون و الممارسون الطبيون المختصون لهم الحق في مزاوله نشاط مريح يوافق تخصصهم.
- يجب على الموظف عدم امتلاك داخل التراب الوطني أو خارجه مصالح طبيعتها أن تؤثر على استقلالته أو تشكل عائقا للقيام بهتمته.
- على الموظف التصريح للإدارة التي ينتمي إليها بنشاط زوجه إذا كان يمارس نشاطا خاصا مريحا ( عدم التصريح يعد خطأ مهنيا يعرض صاحبه للعقوبات التأديبية).
- يلتزم الموظف بالسر المهني و عدم كشف محتوى أي وثيقة عدا ما تقتضيه الضرورة كما يسهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها و على ممتلكات الإدارة و عدم استعمال المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة لأغراض الشخصية عن المصلحة.
- بالإضافة إلى ما سبق فإن الموظف مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه و كذا المسؤوليات الخاصة بمروؤوسيه.
- على الموظف التعامل باحترام مع رؤسائه و زملائه و مروؤوسيه و التعامل بلباقة مع مستعملي المرفق العام و دون مماطلة، و يمنع عليه طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت.

### المبحث الثالث: مفهوم الوظيفة العامة

لقد حظي موضوع الوظيفة العامة بالاهتمام المتزايد من نخبة الباحثين و الدارسين في ميدان العلوم الإدارية، كما أن العالم شهد ارتفاع كبيرا و زيادة مذهلة في الوظائف العامة ابتداء من القرن العشرين تبعا للزيادة المعتمدة في المسؤوليات المنوطة بالدول، و يفسر ذلك بالتغير في وظائفها إذ أصبحت من دولة حارسة إلى دولة متدخلة<sup>1</sup>، من أجل مواجهة المطالب المتزايدة للجماهير و لا تقف إزاء ذلك الموقف المتفرج، و هكذا ازدادت أهمية الوظيفة العامة التي لا

<sup>1</sup> حمود محمد شطا، مرجع سابق، ص 367

## الفصل الأول: الموظف العام

يمكن للمواطن الاستغناء عنها لتلبية حاجياته و بالتالي فالدولة أصبح تقاس قوتها و مكانتها بمقياس الأداء الوظيفي<sup>1</sup>.

و إلى يومنا هذا فالوظيفة العامة عرفت تطورا في مفهومها و معناها الذي ارتبط بمفهوم الدولة و الإدارة بصفة خاصة، و في هذا المبحث سنقف عند ثلاث أفكار وهي:

- تحديد مفهوم الوظيفة العمومية، بمعناه المادي و الشخصي<sup>2</sup>.

- أسس و مقومات الوظيفة العمومية.

- هيكله الوظيفة العمومية.

**المطلب الأول: معنى الوظيفة العمومية**

إن الوظيفة العامة كمصطلح هو حديث النشأة<sup>3</sup>، و الذي يعبر عن معنيين بحسب زاوية التي تنظر منها إلى مدلول الكلمة، معنى مادي أو موضوعي، و معنى شكلي أو عضوي، و بهذا المعنيين يمكننا الوقوف على التعريف العلمي و السليم للوظيفة العام، و هذا ما سنتناوله في فرعين اثنين:

**الفرع الأول: المعنى المادي و الموضوعي للوظيفة العامة**

يتعلق التعريف الوظيفة العامة هنا بمجموعة من الاختصاصات التي يجب القيام بها لشخص محدد تتوافر فيه شروط معينة، و يجب أن يقوم بالعمل مستهدفا المصلحة العامة<sup>4</sup>.  
فالمفهوم الموضوعي يقوم على الوظيفة التي يشغلها شخص محدد كونها تشمل مجموعة محددة من الواجبات و المسؤوليات بصرف النظر عن شاغل الوظيفة، و ما يحمله من مؤهلات.  
المعنى الموضوعي المادي المجرد على الوظيفة العامة.

كما أنها تعرف أن مجموعة الاختصاصات و الصلاحيات القانونية التي يجب أن يمارسها صاحبها لتحقيق الصالح العام، و التي لا يمكن أن تعتبر من الحقوق المالية المملوكة لصاحب الوظيفة التي يستطيع أن يتنازل عنها وفقا لرغبته<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 02، 03

<sup>2</sup> حمود حمبلي، مرجع سابق، ص 75

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 30

<sup>4</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 75

<sup>5</sup> محمد أنس قاسم، نفس المرجع، ص 21

## الفصل الأول: الموظف العام

إن هذا التعريف يشير إلى ارتباط مصير الموظف العمومي بالوظيفة التي اختير لشغلها بحيث أنه لو تم إلغاء الوظيفة، فإنه من الجائز فصل الموظف من دون تمتعه بأي حق مكتسب تجاه الإدارة في النقل إلى وظيفة أخرى، و تعد الولايات المتحدة الأمريكية مهد النظام الترتيبي الموضوعي للوظائف العامة، و عليه يمكننا أن نوجز أهم الخصائص التي يتمتع بهذا النظام فمالي:

1. إن الوظيفة العامة يتم أولاً تعريفها و وصفها وصفا مجردا، ثم بعد ذلك يتم البحث عن الموظف الذي تتوافر فيه المؤهلات و الخبرة اللازمتين لشغلها، و التي تراعى دائما حتى في حالة الترقية لوظيفة أعلى منها.

2. إن الخصائص و المقومات الموضوعية المحددة للوظيفة العمومية و التي يرتبط بها موظف محدد اختير لشغلها تجعل من غير الممكن نقل هذا الموظف إلى وظيفة أخرى ذات خصائص و ميزات مغايرة.

3. إن إلغاء الإدارة لأي سبب من الأسباب الوظيفة فإن لها أن تقرر فصل الموظف دون أن يكون له أي حق مكتسب في النقل لوظيفة أخرى.

4. تعتبر الترقية دائما في حكم التعيين في وظيفة أعلى بشروط أفضل.

و كما سلف ذكره فالولايات المتحدة الأمريكية تعد معقل نظام الترتيب الموضوعي للوظائف العامة، و به تعد الوظيفة العامة حجر الأساس في نظام الخدمة المدنية الأمريكية بحيث يتم الوقوف على أنواع الوظائف المتماثلة في واجباتها و مسؤولياتها و كذا المؤهلات اللازمة لشغلها و ذلك بعد عملية تحليل و تقييم هذه الوظائف ، من أجل وضعها في مرتبة واحدة في كافة شؤون التوظيف و منحها معدلا واحدا للأجر كما أن الوظائف تتميز عن بعضها البعض في إطار المفهوم الموضوعي بعوامل ثلاث تتجلى في:

في نوع العمل، مطالب التأهيل اللازمة لأداء العمل، مستوى صعوبة الواجبات و أهمية المسؤوليات<sup>1</sup>.

و لعله من اللازم الإشارة إلى أن هذا المفهوم الموضوعي يعرف نجاحا في الولايات المتحدة الأمريكية، و يعزي ذلك إلى كون هذا النظام يصلح بطبيعته في الدول التي تعتمد مؤسساتها

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 22

## الفصل الأول: الموظف العام

التعليمية على أساس التخصص الدقيق إلى حد بعيد في تكوين الكوادر و بالتالي تجد الوظائف دائما احتياجاتها من الأفراد المتخصصين تخصصا دقيقا، فتكون بذلك الصلة الوثيقة بين نظم التعليم السائدة و نظم التوظيف المتبعة، و هو ما يراه روجيه جريجوار في مؤلفه الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: المعنى الشخصي للوظيفة العامة

على عكس المعنى الموضوعي للوظيفة العامة ينصرف المفهوم الشخصي أو العضوي إلى كونها كهنة يتفرغ لها الموظف كلية، و يخضع لنظام قانوني يوفر له المشرع الضمانات اللازمة للاستقرار الوظيفي، بحيث يتركز الاهتمام على الموظف و ما يحمله من مؤهلات و أقديمة في الخدمة و مركزه في السلم الإداري، و ذلك بغض النظر عن النشاط أو العمل الذي يقوم به، و يبقى الموظف شاغلا لوظيفته إلى أن تنتهي الخدمة وفقا لأسباب القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية.

و ما تجدر الإشارة إليه أنه على عكس المعيار الموضوعي الذي يرتبط بقاؤه ببقاء الوظيفة العامة، فإنه في هذا المعيار الشخصي لا يرتبط مصير الموظف بهذه الوظيفة، إذ بإلغائها يبقى للموظف الحق في الانتقال إلى وظيفة أخرى تناسب مؤهلاته، وفي مقابل ذلك فالموظف العام ملزم بالتفرغ كلية للوظيفة التي يتم اختياره لها على أساس القدرات و الكفاءة العلمية، بعد أن يجتاز امتحانا يكشف عن مستواه الثقافي و المهني، ثم يتم تدريبه بعد ذلك على العمل الذي سيمارسه في نطاق أداء وظيفته التي تفرغ لها<sup>2</sup>.

و في نطاق هذا النظام يتم إسناد الوظيفة بتقسيم الأعمال إلى أقسام عريضة واسعة، تتماشى و مؤهلات الموظفين و ظروفهم الشخصية، من دون إرجاع ذلك إلى الدراسة التحليلية للوظائف، تظهر حقيقة الخصائص و المطالب و المقومات الأساسية التي تتميز بها عن باقي الوظائف الأخرى، و يتميز هذا النظام بخصائص معينة هي:

1. سياسة اختيار تتم وفقا لمؤهلهم العلمي، و بعد النجاح في امتحان يكشف عن مستواهم الثقافي، و عقب التحاقهم بالوظيفة يتم منحهم فترة تدريبية لإكسابهم التخصص المطلوب.

<sup>1</sup> حمود محمد شطا، المرجع السابق، ص 388، 389

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 28، 26



## الفصل الأول: الموظف العام

2. لا يوجد ارتباط حتمي بين إلغاء الوظيفة و فصل الموظف، إذ يكفل هذا النظام بإلغاء الوظيفة الاستقرار الموظف عن طريق إمكانية النقل إلى وظيفة أخرى في ذات المؤسسة أو الإدارة العمومية و من إدارة إلى أخرى.

3. إن فكرة ترقية الموظف إلى وظيفة أعلى تتسم في هذا النظام بالوضوح كونها حق للموظف العام بعد أن يقضي فترة زمنية في وظيفته الأولى، هذا إلى جانب توافر بعد شروط الأخرى المتعلقة بكيفية أداء الموظف لعمله.

هذا و يجد النظام الشخصي للوظيفة العامة تطبيقه في أغلب دول العالم، و بصفة أخص في إنجلترا، بحيث أن سياسات التعليم السائدة في هذه الدول تستتبع معاهدها العليا الدراسات المتخصصة العميقة، عكس ما هو سائد في الدول الأخذة بالنظام الموضوعي للوظيفة العامة<sup>1</sup>، و إذا جئنا إلى فكرة التمييز بين النظامين ، نجد أن كل نظام من النظامين أغفل الجانب الذي كان موضع اهتمام الأخر<sup>2</sup>، و رغم نظام له ميزاته و خصائصه إلا أن المفهوم الذي يعطيه لنل كل نظام لا يشكل المفهوم الحقيقي للوظيفة العامة، و تعد كل نظرة منها قاصرة بمفردها، لذا فإن المفهوم و النظرة الشاملة و المقابلة كتعاريف معاصرة تعرف الوظيفة العامة بالجمع بين المفهومين الموضوعي و الشخصي<sup>3</sup>، فتعرف الوظيفة على أنها " مجموعة الأوضاع القانونية و الفنية الخاصة بالموظفين العموميين، سواء التي تتعلق بمستقبلهم الوظيفي و علاقتهم بالإدارة، أو التي تتصل بأدائهم لمهام الإدارة بإتقان و فاعلية"، أو هي مجموعة اختصاصات قانونية تعهد إلى الموظف العام لممارستها طبقا للتنظيم الإداري و القانوني الذي يحكم تلك الاختصاصات<sup>4</sup>.

المطلب الثاني: الأسس التي تقام عليها الوظيفة العامة

إن تحديد نطاق الوظيفة العمومية و أبعادها و مغزاها، مرتبط بوقائع و حقائق مختلفة تختلف من دولة أو من نظام اجتماعي اقتصادي، و بالتالي اختلاف أسسها من نظام لآخر، فهي مرتبطة بمحيطها و بيئتها المتغيرة التي تعيش فيه، و تستمد منها وجودها و بالغاية من تشابه

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص 29

<sup>2</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 76 ، 77

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 30، 31

<sup>4</sup> محمد أنس قاسم، نفس المرجع ، ص 31،32

## الفصل الأول: الموظف العام

عبر مهامها و أهدافها، مما يجع التعرف على معنى الوظيفة و مقوماتها يقتضي عدم التقيد بأبعاد العضوية و القانونية فحسب، فظهورها ارتبط عبر التاريخ، باضطلاعها على مستوى الدولة بوظائف سياسية و إدارية بحتة، جعلت منها أداة في خدمة السلطة في قيادتها و تسييرها للمجموعة الوطنية.

فالوظيفة العمومية تتكون من أعوان يتصرفون في الإطار المؤسسي، و الهياكل النوعية الخاضعة دوما إلى نظام قانوني خاص جعلها منصهرة مع بيئتها، تعايش تضارب الأفكار و اختلافها، و تواكب الاختيارات و المقترضات الاقتصادية لمجتمعها، و من ثمة كان لازما على أعوانها مسايرة القيم أو المصالح الظاهرة التي كثيرا ما تعترضهم.

إن الوظيفة العمومية و مقوماتها لا تزال من المواضيع التي تستدعي الاهتمام الكبير، فهي موضوع التفكير النظري المتواصل لارتباطها بواقعها الاجتماعي و بيئتها المتغيرة و نظامها المؤسسي و عامل المحرك و محدد لأي تنظيم إداري من خلال مساهمتها في تأسيس نوعيته و آليات عمله، و لذلك فإن تعريفها المجازي أو تحديد مقوماتها غير كاف للإلمام و التعرف على واقع جد معقد، غير قار، و خاضع للاحتتمالات<sup>1</sup>.

فالوظيفة العمومية تعني في آن واحد المستخدمين و قانونهم، كما تعني سياسة التسيير و تهذيب المهن و المؤسسات، و الإجراءات و النشاط المهني المختلف كمجموعة خدمات و لذلك ينبغي أن نعطي لفكرة الوظيفة العمومية و مقوماتها طابعا نسبيا بحيث لا توجد فكرة واحدة عن الوظيفة العمومية و مقوماتها، بل عدة أفكار عدة أفكار و عدة وظائف عمومية تضاهي وجود الدول ذاتها، فعدد المهام الموكلة للوظيفة العمومية و الأنظمة الخاضعة لها و العلاقات التي تتسج مع السلطة يجعل منها "السلطة المدنية للدولة"، و هو ما يفسر تنوع الأنظمة المقبولة لنماذج الوظيفة العمومية القائمة فعلا و المرتبطة مباشرة بفكرة الدولة و بنظرة المجتمع المهيم<sup>2</sup>، و باختلاف مقومات كل نموذج عن الآخر، فنظام الوظيفة العمومية لاسيما في

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، د.م.ج، الجزائر،

2010، ص 50،49

<sup>2</sup> Jean Marie Berton , la fonction publique ,Ed Edicef, Canada , 1990, p 21

## الفصل الأول: الموظف العام

المجتمعات الفتية تعيش صراعا متوصلا، في مواجهة الإصلاح الإداري الغير المنقطع لا يعدو أن يكون أملا أكثر منه حقيقة<sup>1</sup>.

للووظيفة العامة أساسان الأول يعرف بالأساس الشخصي، و أما الآخر بالأساس الموضوعي و يختلف كل واحد عن الآخر اختلافا جوهريا من حيث الأسس و المبادئ التي يقوم عليه كل منها.

فالمفهوم و الأساس الشخصي يسود دول أوربا بصفة عامة، و لهذا فإن أغلب فقهاء و أساتذة الإدارة العامة يطلقون عليه المفهوم الأوربي للوظيفة العمومية، وفي ظل هذا النظام تعتبر الوظيفة العامة مهنة يتفرغ لها الموظف و يكرس لها حياته و يتمتع بمزايا و حقوق و ضمانات تختلف عما هو مقرر للوظائف الخاصة.

أما المفهوم الأساسي الموضوعي فيطبق في الولايات المتحدة الأمريكية و لهذا يطلق عليه بالمفهوم الأمريكي، و ذلك نظرا لأنه لا يطبق خارج الولايات المتحدة الأمريكية، إلا في عدد قليل من الدول نذكر منها على سبيل المثال: سويسرا، كندا و البرازيل، وفي ظل هذا النظام لا تعتبر الوظيفة عامة مهنة، إنما تعتبر عملا تخصصيا له خصائص محددة يحتاج في ممارسته إلى شخص فني متخصص له خبرة و دراية بالعمل الذي سيتولى أعباؤه و يمارس مسؤولياته. و في كلمة موجزة نستطيع أن نقول أن مبدأ الرتبة الشخصية يسود في النظام الأول، و أما مبدأ الوظيفة يسود في النظام الأمريكي<sup>2</sup>.

المطلب الثالث: هيكلية الوظيفة العمومية

خلافا لهيكلية الوظيفة العمومية الفرنسية القائمة على تعدد الوظائف العمومية فإن الوظيفة العمومية الجزائرية تتميز بهيكلية قائمة في الأحادية في مكوناتها، خاضعة لنظام قانوني دستوري واحد يحكمها، يسمى "القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، و إلى العديد من القوانين الأساسية الخاصة بكل فرع من فروع نشاطات قطاع الوظيفة العمومية التابع للدولة و الجماعات المحلية و الإدارة الاستشفائية، و التي تسري على كافة أسلاك و رتب الموظفين

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول، نفس المرجع، ص 51

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 20

## الفصل الأول: الموظف العام

المجموعة بدورها في فئات تعبر من الناحية القانونية، عن وضعية الموظف في الهيئة التسلسلية للوظيفة العمومية.

و إلى جانب المنظومة القانونية للوظيفة العامة الموحدة و المنسجمة، فإنه غالبا ما تتوفر الوظائف العمومية المعاصرة على دفتر وزاري مشترك لمختلف الأسلاك و الرتب، تعمل إدارة الموارد البشرية سنويا و بالتنسيق مع السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على تعيينه على ضوء مخططات تسيير الموارد البشرية القائمة على التقدير و التدقيق.

ولتوضيح مشتملات المنظومة القانونية للوظيفة العمومية، نتطرق فيمايلي لبعض المفاهيم الأساسية المطبقة على الموظفين، فهناك القانون الأساسي العام، القوانين الأساسية المستقلة، القوانين الأساسية الخاصة، إلى جانب فكرة الأسلاك و الرتب المكرسة للنظام المغلق للوظيفة العمومية، و هي في مجملها قوانين أساسية تسري على كافة الموظفين نتعرض إليها تبعا فيمايلي:<sup>1</sup>

### الفرع الأول: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القواعد القانونية الأساسية العامة المشتركة المطبقة على كافة الموظفين، و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: القوانين الأساسية المستقلة

إلى جانب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، توجد قوانين أساسية مستقلة تسري على أسلاك الوظائف النوعية، ووجدها مبرر بالطابع الخاص للوظائف الممارسة من قبل الأعوان المنتمين لهذه الأسلاك، و يمكن أن يدرج في هذا الإطار، موظفو الإدارة البرلمانية أي "الأعوان التابعين للسلطة التشريعية" و القضاة كمساعدين للسلطة القضائية و في كلتا الحالتين فإن احترام مبدأ الفصل بين السلطات يبرر قوانين أساسية مستقلة.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول، المرجع السابق، ص 25

<sup>2</sup> المادة 01 من الأمر 03/06، مرجع سابق

## الفصل الأول: الموظف العام

### الفرع الثالث: الأنظمة الأساسية الخاصة

إلى جانب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القوانين الأساسية المستقلة، توجد أنظمة أساسية خاصة و المقصود بعبارة "أنظمة سياسية خاصة" أي استثنائية، و هي تلك القوانين الأساسية المرتبطة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي بإمكانها أن تتضمن أحكام استثنائية بحكم أن الموظفين المسيرين بأحكامها، يجوز حرمانهم كلية أو جزئيا بسبب طبيعة وظائفهم، من حق الإضراب و يتعلق الأمر بالموظفين التابعين للمصالح الخارجية لإدارة السجون، و الأعدان التابعين لمصالح الاتصالات لوزارة الداخلية<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: القوانين الأساسية الخاصة

و هي النصوص التي تصدرها السلطة التنظيمية في شكل مراسيم تطبيقية لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تخص الأسلاك و الرتب النوعية، ومناصب عليا تأطيرية ذات طابع هيكلية أو وظيفي تسمح بضمان التكفل بتأطير نشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>2</sup>، نصوص تراعي الشروط الخاصة للممارسة تلك الوظائف و غالبا ما يكون عدد القوانين الأساسية الخاصة، مرتفع بعدد الأسلاك النوعية لفرع من فروع نشاط القطاع، تتضمن خصوصيات مرخص بها قانونا، كالعامل مثلا بالترخيص الذي ينص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مجال التوظيف و المتمثل في إمكانية اللجوء استثناء لتوظيف المباشر عن طريق منتج التكوين المتخصص.

### الفرع الخامس: فكرة الأسلاك و الرتب

فرضت فكرة أسلاك الوظائف نفسها في قانون الوظيفة العمومية الفرنسية لعام 1959 الذي استعمل مصطلح أسلاك الوظائف بدلا من مصطلح أطر الوظائف. ففكرة أسلاك الوظائف تعكس التكريس القانوني للوظيفة العمومية القائمة على المهنة و من ثمة فإنه يتم توظيف الموظف في السلك، ليس بغرض القائمة على المهنة، و من ثمة فإنه يتم توظيف الموظف في سلك ليس بغرض شغل وظيفة محددة كما هو الشأن في الوظيفة العمومية

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول، المرجع السابق، ص 26، 27.

<sup>2</sup> المادتان 10، 11، القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق

## الفصل الأول: الموظف العام

الأنجلوسكسونية، و لكن الانخراط في مسار الحياة المهنية، يتم خلالها تباعا شغل العديد من الوظائف السلمية الأعلى من رتبته الأصلية<sup>1</sup>.

وفقا للمادة 05 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائرية تختلف الرتبة عن الوظيفة.

فالرتبة: هي العنوان الذي يمنح لصاحبها القدرة على شغل الوظائف المخصصة لها، في حين يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب، و يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص، المادة 06 من نفس القانون " كسلك المتصرفين الإداريين مثلا الذي يضم ثلاث رتب هي: متصرف، متصرف رئيسي، متصرف مستشار"، و زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تحدث مناصب عليا، المادة 10 يقتصر التعيين فيها على الموظفين كمبدأ عام، و استثناء من قبل الإطارات المؤهلة ليست لهم صفة الموظف المادة 13 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية، وهي الوظائف العليا التي تمارس فيها مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصوير و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية المادة 15 قانون الوظيفة العمومية، و يعود التعيين فيها للسلطة التقديرية للسلطة.

### الفرع السادس: توزيع الموظفين على مستوى الفئات السلمية

عاد المشرع الجزائري في القانون الجديد للوظيفة العمومية الجزائرية لعام 2006<sup>2</sup> كما أسلفنا الذكر إلى نفس تصنيف الذي أخذ به المشرع الفرنسي، فصنف أسلاك الموظفين وفقا للمادة 08 من القانون حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة التالية:

- **المجموعة الأولى "أ":** و تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات و كل مستوى تأهيل مماثل.
- **المجموعة الثانية "ب":** و تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول، نفس المرجع، ص 27، 28

<sup>2</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول، المرجع السابق، ص 29

## الفصل الأول: الموظف العام

- **المجموعة الثالثة "ج":** و تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.
  - **المجموعة الرابعة "د":** و تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- الفرع السابع: هياكل و هيئات الوظيفة العمومية**
- وفقا لأحكام المادة 55 من القانون الوظيفة العمومية الجزائرية، تنحصر هياكل و هيئات الوظيفة العمومية فيمايلي<sup>1</sup>:
- الهيكل المركز للوظيفة العمومية.
  - المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
  - هيئات المشاركة و الطعن
- أولا: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية**
- يعد الهيكل المركزي للوظيفة العمومية بمثابة الإدارة الدائمة للدولة تضطلع في مجال الوظيفة العمومية باقتراح عناصر السياسة الحكومية التي غالبا ما تقدم في شكل برنامج عمل الحكومة. كما تسهر بالاتصالات للإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و ضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.
- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين
  - تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية و ضبط التعدادات.
  - تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الاقتضاء، أمام الجهات القضائية و سيره عن طريق التنظيم.
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين و تحسين مستواهم.
- ثانيا: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.**
- و يكلف بجملة من المهام أهمها ضبط المحاور لسياسة الحكومة.
- و هو يتشكل وفقا لأحكام المادة 60 من ممثلين عن:
- الإدارات المركزية في الدولة
  - المؤسسات العمومية

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول، المرجع السابق ، ص 30

- الجماعات الإقليمية

- المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في مفهوم أحكام

القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990.

كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية.

و من واجبات المجلس طبقاً لأحكام المادة 61 من نفس القانون، يتولى رفع تقرير سنوي عن

وضعية الوظيفة العمومية لرئيس الجمهورية.

**ثالثاً: هيئات المشاركة و الطعن**

إن الغرض من إنشاء هذه الهيئات هو المساهمة إلى جانب إدارة تسيير الموارد البشرية في

تسيير الحياة المهنية للموظفين.

و تنشأ هذه الهيئات لدى المؤسسات و الإدارات العمومية حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة

رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها المادة 63.

و تتمثل الهيئات المشاركة و الطعن فيمايلي<sup>1</sup>:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء

- لجان الطعن

- لجان التقنية

تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين ترأسها

السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلين عنها.

**1. اللجان الإدارية متساوية الأعضاء:**

تستشار هذه اللجان المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية

للموظفين، كما تجتمع كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي حسب الحالة، و تتخذ قراراتها بعد

المدولة.

**2. لجان الطعن**

تنشأ هذه اللجان لدى كل وزير و كل والي و كذا كل مسؤول مؤهل لدى بعض المؤسسات أو

الإدارات العمومية و هي تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين و

ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها و ينتخب ممثلو الموظفون في اللجان الإدارية متساوية

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول، المرجع السابق، ص 30،31،32



## الفصل الأول: الموظف العام

الأعضاء، من بينهم ممثلين في لجان الطعن المادة 65 الفقرة 03 من الأمر 03/06 و تخطر هذه اللجان فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية.

### 3. اللجان التقنية

على غرار اللجان السابقة تنشأ هذه اللجان لدى المؤسسات و الإدارات العمومية و تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة و الممثلين المنتخبين للموظفين و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو الممثلون عنها، وينتخب ممثلو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم، ممثلهم في اللجان التقنية<sup>1</sup>.

### المبحث الرابع: التعيين في الوظيفة العامة

إن دراسة الوظيفة العامة في التشريع الجزائري تحيلنا إلى الخوض في جانب مهم يتعلق بكيفية دخول المواطنين إلى الوظائف العامة، و ذلك من خلال استعراض جملة الشروط الواجب توفرها في الأفراد الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، مع تحديد طرق المفاضلة بين مجموع هؤلاء المتقدمين لشغل الوظائف العامة و هو محتوى المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فسنتناول بإيجاز طرق التعيين الموظفين العامون، و في المطلب الثالث و الأخير سنستعرض كيفية التعيين في الوظيفة العامة.

### المطلب الأول: شروط شغل الوظيفة العامة

إن دخول المواطنين إلى الوظائف العامة يقتضي احترام مبدأ أساسي و مهم، و هو مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة بحيث يتاح لجميع المواطنين حق الالتحاق بالوظائف العامة، إذ ما توافرت فيهم شروط الأهلية و الاستحقاق اللذين تحددهما القوانين المنظمة لهذا الشأن، مع إبعاد كل الاعتبارات المتصلة باختلاف في الأصل أو الجنس أو اللغة أو الرأي...، حيث كان لهذا المبدأ أثر كبير في طريقة اختيار الموظفين، و لقد فرض مبدأ المساواة في التوظيف و جوده في معظم البلدان<sup>2</sup>، و ذلك اقتداءً بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الذي تبنته المجموعة الدولية سنة 1948، حيث نصت المادة 21 منه على أنه " يحق لكل شخص

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول، المرجع السابق، ص 32، 33

<sup>2</sup> حمود حمبلي، مرجع سابق، ص 129

## الفصل الأول: الموظف العام

الدخول على قدم المساواة في الوظائف التابعة لبلده"<sup>1</sup>، حيث ارتقى هذا المبدأ إلى مرتبة المبادئ الدستورية كما هو الحال في الجزائر، و ترتكز فكرة المساواة على أمرين اثنين هما<sup>2</sup>:

- المبدأ الديمقراطي القاضي بضرورة المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة.
- تحقيق الفعالية و تحسين الأداء انطلاقا من مبدأ الجدارة، هذا المبدأ الذي يعرفه فقهاء الإدارة بأنه المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين و الاحتفاظ بهم على أساس من الصلاحية و ليس أساس المحاباة<sup>3</sup>، و ذلك كله من أجل تحقيق النجاعة في العمل الوظيفي من جهة، و من جهة أخرى تحقيق المساواة الوظيفية أو المهنية، و العاملين السابق ذكرها هما اللذان يحكمان عملية اختيار الموظفين.

غير أن ذلك لا يسع تحقيق إلا إذا قررت القوانين، وبقواعد عامة و مجردة، مجموعة الشروط التي يتعين توافرها في المترشح، بحيث أنه لا مجال البتة للحديث عن المساواة بين الأفراد إلا بعد تحصيل تلك الشروط.

و يتفق المشرع الجزائري مع كل الأنظمة المقارنة على ضرورة توافر شروط معينة في المترشح لشغل الوظيفة، و هي التي يطلق عليها تسمية الشروط العامة للتوظيف، بحيث أنه لا يمكن أن يطلق أمر الترشيح للوظائف العامة دون قيد، لأن هذه الوظائف هي تكليف القائمين بها و تستهدف موظفو الدولة في أدائهم لأعمال و وظائفهم خدمة الشعب بالمحافظة على سيرورة و ديمومة المرافق العامة و نجاعة أدائها، و شروط التوظيف هذه توصف بكونها شروط عامة و هي تختلف باختلاف الدول، غير أن هناك ثلاثة أنواع من هاته الشروط ليست محل خلاف بينها، و هي الشروط المرتبطة بصلة المرشح بالدولة، و حالته الصحية و الخلقية، و هناك شرط مختلف حوله هو الشرط المرتبط بالجنس.

و لقد حدد القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري الشروط العامة للتوظيف و أجملها في المادة 25 منه، حيث نصت على مايلي: " لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية:

- إذ لم يكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل، مع الاحتفاظ بالأحكام، المنصوص عليها بالمادة 75.

<sup>1</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 130

<sup>2</sup> المادة 51 من دستور 1996، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 07

## الفصل الأول: الموظف العام

- إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية و حسن السيرة و الأخلاق.
  - إذا لم تتوافر فيه شروط السن و اللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة.
- كذلك نجد أن المادة 74 من الأمر رقم 03/06 قد نص أيضا على مبدأ المساواة بين الموظفين في الالتحاق بالوظائف العمومية و في الدولة و جاء فيها: " يخضع التوظيف إلى مبرر المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية.
- و هنا يعني أن كل فرد داخل الدولة له الحق في أنه يتقلد وظيفة عامة و امتداد هذا النص فرضته المواثيق الدولية منها.
  - ميثاق الأمم المتحدة المادة 01 يقضي بالكرامة الإنسانية بمعنى كل الناس متساوون و هذا المبدأ طبقه المشرع في الدستور و كرسه في المادة 74 من الأمر 03/06<sup>1</sup>.
- لكن الأخذ بهذا المبدأ سيجعل الأمر مطلقا و هذا قد لا يتماشى مع الطبيعة الوظيفية لذلك وضع المشرع قيود على هذا المبدأ و المتمثلة:
1. الشروط التي يجب أن تتوافر في الشخص الذي يجب أن يتقدم من أجل وظيفة عامة.
  2. طريقة الالتحاق بالوظيفة العامة.
- نلاحظ أن مبدأ المساواة مطلق في الدستور إلا أن قيده بقانون الوظيفة و يصبح مقصود مبدأ المساواة كل الأفراد التي تتوافر فيهم الشروط المطلوبة، ويمرون عبر قنوات تحديد كيفية الالتحاق من أجل تقليد الوظيفة العامة:
  - **المادة 51:** كل الأشخاص لهم الحق في تقلد وظيفة.
  - **المادة 74:** كل الأفراد لهم الحق في تقلد الوظيفة متى توافر الشروط.
- كما أن هناك مناصب نوعية تحتاج إلى عنصر التخصيص و بالتالي نجد المشرع يأخذ بالتمييز و الاستثناء الإيجابي<sup>2</sup>.
- أما السلبي أن يقضي الأفراد من تقلد وظائف عام مثل ما يتعلق بالتعليم العالي و البحث العلمي و هذا ما يتعلق بطبيعة التكوين الذي يتلقاه هؤلاء الأفراد و هذا هو الذي خلق الطريق المباشر للتوظيف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> صالح دجال، مرجع سابق، ص 14

<sup>2</sup> مقدم سعيد، هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها، و تطورها، مرجع سابق، ص 190

<sup>3</sup> مقدم سعيد، هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها، و تطورها، نفس المرجع، ص 190

### مبدأ الجدارة أو الكفاءة

معناه قدرة الفرد على مباشرة الوظيفة التي أوكلت إليه في إطار المنصب الذي أوكل إليه، الكفاءة أن يؤدي العمل الذي طلب منه بصورة صحيحة و على الوجه الكامل أن يتحقق النتائج المرجوة و بالتالي يحقق خدمة و استمرار المركز العام.

- لما نبحث في القانون 03/06 أو في الدستور لا توجد معيار الجدارة أو الكفاءة لهذه الوظيفة و بالتالي معيار الجدارة هو معيار غير ثابت و ذلك انطلاقا من اختلاف القدرات بين الأفراد.

و فيمايلي سوف سنتعرض الشروط التي أوردها المشرع الجزائري بالإضافة إلى شرط السن.

### الفرع الأول: الجنسية

إذا اعتبرنا كون الوظيفة هي خدمة عامة، تستقي بناء فلسفتها و وجودها من أيديولوجية و فلسفة الدولة و النظام، غايتها تحقيق مصلحة الوطن بإنماء الشعور بالمسؤولية و الفخر و الاعتزاز بأداء الواجب العام، فإن ذلك الشعور الوطني الذي يتحرك في مكامن النفس و أعماقها و يقود الفرد إلى التفاني في انجاز العمل الوظيفي الموكل له، لا يتوفر إلا لدى المواطن وحده من دون الأجنبي، لذلك قصرت أغلب تشريعات العالم حق تولي الوظائف العامة على الوطنيين فقط، لأن الوظائف العامة هي حق من الحقوق السياسية التي لا حق لأجنبي فيها، حيث تسعى الدولة إلى حماية تأمين مبدأ التضامن "الوطني فيها"، من تسرب الأجانب إلى صفوف الوطنيين المشكلين لهذا التضامن الوطني، لأن فيه خطر محقق على كيان الجماعة الوطنية و مساس بالمصلحة العليا للبلاد، نظرا لافتقارهم الشعور بالولاء نحو الدولة، حتى أنه مما يدعو إلى عدم تمكين الأجانب من الوظائف العامة أيضا هم أنهم يتركون وظائفهم متجهون إلى دول أخرى بها حوافز مالية أفضل، و بالتالي جعل الاعتماد<sup>1</sup> عليهم بشكل كبير يتسبب في توقف سير المرافق العامة.

و قد تكون وراءها دوافع سياسية و أيديولوجية، هدفها تعجيز و لما لا تحطيم همة الدولة<sup>2</sup>. و من ثم كان الأصل في الوظائف العامة أن تقتصر على الوطنيين فقط، و السؤال الذي يتبادر إلى أذهاننا الآن: ماهو الوضع بالنسبة للجزائر؟

<sup>1</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 163

<sup>2</sup> حمود حمبلي، نفس المرجع، ص 163

## الفصل الأول: الموظف العام

لقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الفكرة كغيره من الدول من أجل سيادتها، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 25 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على أن يكون الموظف متمتعاً بالجنسية الجزائرية منذ عامين، فمن الجائز أن يعمل الأجنبي في القطاع الاقتصادي، و كذلك في قطاع التعليم، لكن أن نجد أجنبياً يتقلد وظيفة عامة، و تسند له مهام كالتختم فهذا الأمر غير جائز، فالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري قد قصر شغل الوظيفة العامة على الوطنيين أصالة<sup>1</sup>، كما أجاز لمكتسبي الجنسية الدخول إلى الوظائف العامة، إن هم استوفوا شرط المدة الذي وضعه المشرع الجزائري و المحدد بعامين على الأقل، و فيما يتعلق بحالات اكتساب الجنسية، فقد نص المشرع على حالتين:

- حالة اكتساب الجنسية بقوة القانون<sup>2</sup>.
- حالة التجنس العادي<sup>3</sup>.

و قد نصت المادة 75 من الأمر 133/66 استثناء و راد على القاعدة التي تشترط انقضاء عامين على التجنس بالجنسية الجزائرية من أجل تولي الأجانب الوظائف العامة في بلادنا، حيث استثنيت الأجانب الذين شاركوا في الثورة الجزائرية، من دافع نظرتهم إلى مصالح الشعوب و حقها في الحرية، هو ما دفع الحكومة الجزائرية إلى اعتراف بجميلهم و منحهم هذا الحق من جملة الحقوق التي منحت لهم، و يتعلق الاستثناء الثاني بمجموعة الأشخاص الذين شغلوا وظائف عامة عند صدور هذا القانون، و لم يكونوا يتمتعون بالجنسية الجزائرية في 1966/12/31 و بمجئ قانون الوظيفة العامة بتاريخ 08 جوان 1966 أتاح لهم المشرع الجزائري الفرصة لاكتساب الجنسية الجزائرية<sup>4</sup>.

لأنه بالأخص في هذه الفترة الإدارة الجزائرية كانت بحاجة ماسة لمثل هذه الكفاءات، و التي التحقت بالوظائف العامة عند صدور هذا القانون، و لا داعي حرمان بلادنا و هي حديثة العهد بالاستقلال من هذه الكفاءات التي تريد خدمة بلادنا، و قد استمر إلى يومنا هذا في فتح المجال للالتحاق بالوظائف العامة للوطنيين و مكتسبي الجنسية الجزائرية أيضاً، و ذلك ما أكدته المشرع

<sup>1</sup> المادة 06، 07، الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المعدل و المتمم

<sup>2</sup> المادة 09، قانون الجنسية الجزائرية، نفس المرجع

<sup>3</sup> المواد 10، 11، 12، قانون الجنسية الجزائرية، نفس المرجع

<sup>4</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 52

## الفصل الأول: الموظف العام

المتعدل بتعديل قانون الوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 133/66 المقدم للحكومة من البرلمان في مادته 55 لسنة 1998، لكنه رفض من قبل البرلمان لكثرة الإحالة فيه على التنظيم، و بذلك تم الاستمرار بالعمل بنصوص الأمر 133/66.

وهنا يلاحظ أن المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 اكتفت بالإشارة إلى شرط الجنسية على وجه الإطلاق و دون أي قيد يتعلق بها للقبول في الوظائف العامة بنصها على أنه: " لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة إلا إذا توافر مايلي أن يكون جزائري الجنسية..."، وذلك على خلاف القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي اشترط أقدمية سنتين في مادته 25 و هو ما دفع ببعض إثارة إشكالية هذا الاختلاف، غير أن شرط المدة (عامين) يبقى هو الساري مفعول، كون الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، و عليه فمن الغير الجائز أن يخالف المرسوم الأمر، و تثبت جنسية المترشح للوظيفة العمومية سواء كانت أصلية أو مكتسبة بوثيقة تسمى شهادة "الجنسية الجزائرية"<sup>1</sup>، كما أن المبدأ السابق لا يجول أمام الدولة من أن تستعين ببعض الأجانب، و ذلك في حالة عدم الاكتفاء الذاتي من العنصر البشري الوطني، و يتم تعيين الأجنبي بصفة مؤقتة<sup>2</sup>.

نص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 على شرط الجنسية الجزائرية في الشخص حتى يتولى الوظيفة العامة، و لكن جاء النص مطلقا هل يعني الجنسية الأصلية أم لكل من يحمل الجنسية الجزائرية له الحق في تقلد الوظائف العمومية لهذا قلنا أن نص جاء مطلق و غير مقيد.

خلال الأمر 133/66 كان يقضي بجملة الجنسية الجزائرية مدة سنتين على الأقل و مع ذلك نأخذ بالمبدأ العام إلا ما استثنى بنص<sup>3</sup>.

المبدأ العام: لكل من له جنسية جزائرية له الحق في تقلد الوظائف العمومية.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 149، 151

<sup>2</sup> حمود حمبلي المرجع السابق، ص 137، 138

<sup>3</sup> صالح دجال، المرجع السابق، ص 14

## الفصل الأول: الموظف العام

### الفرع الثاني: الشروط الأخلاقية

إن وضع المعايير الأخلاقية ضمن شروط التوظيف يلعب دورا مهما في ضمان الحد الأدنى من الاستقامة و حسن السلوك، من أجل أداء الموظف لمهامه على أحسن وجه و تمثيل الإدارة العامة أحسن تمثيل و تتجلى الشروط الأخلاقية في الحقوق الوطنية و حسن السيرة.

### أولاً: التمتع بالحقوق الوطنية

نصت المادة 25 الفقرة 02 من قانون الوظيفة العامة على أنه: " يجب أن يكون المرشح متمتعاً بالحقوق السياسية، لكي يكون جدير بمهام الخدمة العامة" كما نصت المادة 24 من ذات القانون أنه: " لا يقبل في الوظيفة أي شخص كان موقفه أثناء حرب التحرير مناهضاً لصالح الوطن".

و قصد المشرع الجزائري من عبارة "التمتع بالحقوق السياسية" أي "الحقوق الوطنية" هي مجموعة الحقوق التي يفرضها القانون للشخص باعتباره عضواً في جماعة سياسية «الجماعة الوطنية»، بحيث أن هذه الصفة أو هذا الحق يخوله المشاركة في شؤون الحكم، ترشيحاً، انتخاباً و كذلك حق تولي الوظائف العامة، و لذلك تنص مختلف القوانين العقابية على حرمان المواطن من هذه الحقوق عند ارتكابه لبعض الجرائم و لو لمدة مؤقتة، و هو الأمر المقصود من نص المادة 31 الفقرة 02 من المرسوم رقم 59/85، عندما اشترطت في المترشح لشغل الوظيفة أن يكون متمتعاً بحقوقه الوطنية و ليست بالحقوق المدنية، كما أكد ذلك قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 الذي استعمل التعبير الصحيح في المادة 25 منه أي " الحقوق الوطنية"، هذا إضافة إلى ما جاءت به النصوص العقابية في قانون العقوبات في المادة 06 منه وكذلك المادة 08 المعدلة بالقانون رقم 04/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المعدل و المتمم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، هيئات الوظيفة العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها و تطورها، مرجع سابق، ص 201

### ثانيا: حسن السيرة

كما هو الشأن في معظم الدول فإن المشرع الجزائري اشترط في المتقدمين لشغل الوظائف العامة أن يكونوا متمتعين بسيرة حسنة، لأن ذلك يرتبط ارتباطا وثيقا بالنجاح في الأداء، فقد جمعت المادة 25 سالفه الذكر بين شرطي ممارسة الحقوق الوطنية و شروط حسن السيرة في شرط واحد بقولها: " لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عامة إذ لم يتمتع بحقوقه الوطنية و حسن السيرة و الأخلاق"، و انعدام هذا الشرط في المواطن الجزائري يحرمه من شغل الوظائف العامة، و يمكن التحقق من ممارسة الحقوق الوطنية و حسن السيرة من صحيفة السوابق القضائية و كذلك تقارير التحقيق التي تباشره السلطات الأمن، و على الرغم من مرونة فكرة حسن سيرة الأخلاق كون المشرع الجزائري لم يحدد مدلولها أو المعايير التي تقوم عليها و بالتالي يعود الأمر إلى الفقه و القضاء<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: شرط السن و الصحة

إن الكلام عن شرط السن نعني به وجوب تحديد الحد الأدنى للسن الضروري الدخول إلى و كذلك تحديد الحد الأقصى الذي لا يمكن بعده ممارسة هذا الحق، و التبرير الذي تركز عليه ضرورة تحديد سن معينة للتوظيف يعود إلى الديمومة التي تطبع النشاط الوظيفي، هذا إضافة إلى وجوب توفر القدرة و الجدارة لدى الموظف، و هذه السمات الضرورية لفعالية النشاط الوظيفي لا يتحقق بنفس الوتيرة في كل الأعمار، بحيث أن الأداء الوظيفي و الفعالية يضعفان تدريجيا بمرور السنين، لذلك فلا بد أن تشترط سن معينة للالتحاق بالوظيفة<sup>2</sup>.

إلا أن الملاحظ على نص المادة 25 من قانون الأساسي للوظيفة العمومية في فقرته الثالثة لم تحدد سن معينة و اكتفت فقط بالنص على الوجوب توفر هذا الشرط، و كذلك الشأن بالنسبة للمرسوم 59/85 في مادته 31 و كان على المشرع أن يأخذ ذلك بعين الاعتبار لتولي الوظيفة العمومية حتى لا يفتح الباب أمام المظاهر السلبية التي تؤثر في عملية التوظيف كالوساطة و

<sup>1</sup> سعيد مقدم، هيئات التوظيف العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها و تطورها، مرجع سابق، ص 201

<sup>2</sup> صالح دجال، المرجع السابق، ص 16



## الفصل الأول: الموظف العام

المحسوبة في الإدارات<sup>1</sup>، و هذا الجانب يؤخذ على المشرع الجزائري الذي و إن عرض عليه الإشكال حول هذه النقطة في مشروع القانون المعروض عليه بالمادة 56 منه، أين حدد سن لأول مرة ب 18 سنة، و بذلك نجد أنه قد أنزل سن الوظيفي عن سن الرشد المدني المقدر ب 19 سنة و متوافقا مع الرشد الجنائي<sup>2</sup>.

نجد أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 06/03 المتعلق بالوظيفة العمومية قد تكلم عن السن و ذلك من خلال نص المادة 05/75 أي أن المشرع قد حدد السن الأدنى للالتحاق بالوظيفة العامة و الذي حدده ب 18 سنة كاملة و هذا التحديد يضعنا في إشكال حيث أن سن الرشد في الجزائر هو 19 سنة كاملة حسب نص المادة 40 من القانون المدني الجزائري.

كذلك نجده قد حدده وذلك من أجل عدم التعارض مع الاتفاقيات الدولية لأنه إذا كان السن أقل من 18 سنة هنا اتفاقيات حقوق الطفل خلاف ذلك أو ما يسمى باستغلال القصر.

- لكن هناك استثناء حيث قام المشرع بعملية الترشيح.
  - كما نجد أن المشرع لم يحدد السن الأقصى لكن هذا لا يعني أن القوانين الأساسية فقد تحدد الأقصى و استثناءات الحد الأقصى إذا لم تحدها القوانين ضروريات العملية.
- إضافة إلى شرط السن فقد أدرج المشرع الجزائري في ذات المادة شرط جد هام يرتبط ارتباطا جوهريا و أساسيا بأعباء الوظيفة العمومية، بحيث نص على وجوب توفر شرط الصحة الجيدة للممارسة الوظيفية، وذلك في المادة 25 الفقرة الثالثة بصفة عامة دون التخصيص على الموصفات للياقة البدنية المطلوبة شأنها شأن المادة 31 الفقرة 04 من المرسوم 59/85 التي نصت على أنه من شروط السن و اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة التوظيف التي لا يقبل دونها المرشح: "أن تتوفر فيه شروط السن و اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة"، غير أنه لا يؤخذ على هذا المرسوم عدم ذكره حدود سن التوظيف، فالأمر هنا مقبول عند الحديث عن القانون الأساسي النموذجي، إذا ليس من المناسب أن يحتوي على سبيل التفصيل و التحديد مثل هذه الشروط، وذلك يعود إلى اختلاف و التباين بين هذه النصوص من قطاع إلى

<sup>1</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 132

<sup>2</sup> المادة 40 من القانون المدني الصادر بموجب الأمر 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المعدل و المتمم

## الفصل الأول: الموظف العام

آخر و من وظيفة لآخر أحيانا، فالمنطق القانوني في هذا الجانب يجعل من المناسب ترك تحديدها للقوانين الخاصة<sup>1</sup>.

لذلك فقد نصت المادة 44 من القانون الأساسي العام للعامل، على أن تحديد السن الأدنى للتوظيف يرجع إلى القانون الخاص للمؤسسة المستخدمة، وفي كل الأحوال لا يمكن أن يقل عن 16 سنة، و كذلك بالنسبة للمادة 54 من ذات القانون التي نصت على إخضاع كل مترشح - قبل التوظيف- للفحوص الطبية وامتحانات مهنية، تمكن المؤسسة المستخدمة<sup>2</sup> كم هو الحال بالنسبة للعمال المهنيين في مختلف الأصناف، فإن شروط توفر الموظف على اللياقة البدنية التي تمكنه من الأداء لعمله الوظيفي بشكل طبيعي، يبرره مبدأ الدائمة، الذي سبق ذكره و الذي تركز عليه الوظائف العامة في بلادنا، لأنه من المفروض تبعا لذلك وجود صفتي الثبات و الاستمرارية في العلاقة بين الموظف و الإدارة و هذه المدة الطويلة في العمل الوظيفي تفرض في الموظف اللياقة البدنية و الصحة الجيدة، و قد صدر المرسوم رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 فيما يتعلق باللياقة البدنية للقبول في الوظائف العامة حيث نص على أنه: " لا يعين في وظيفة عامة من لم يقدم للإجارة:

- شهادة طبية صادرة من طبيب أخصائي محلف في الطب العام تثبت خلو المرشح من أي مرض أو عاهة لا تلائم مقتضيات الوظيفة.
- شهادة صادرة من طبيب الأمراض الصدرية، تثبت خلة المرشح من إصابته بالسسل أو شفائه نهائيا منه."

كما تشير المادة 04 من ذات المرسوم تنص على أنه عند إجراء تعيين الموظفين في بعض الوظائف جبرا بواسطة مؤسسة للتعليم الخاص، فإن الفحوص الطبية تتم عند القبول في تلك المؤسسة ، و تناول المرسوم إلى جانب ذلك تنظيم و عمل اللجان الطبية المكلفة بفحص هؤلاء الموظفين<sup>3</sup>.

و هذا الشرط، كما ير سليمان محمد الطماوي، يتيح فرصة لتحقيق من كون المترشح لم يصب و لن يصاب في المستقبل القريب بمرض أو عاهة تمنعه من القيام بعمله على أحسن وجه، و

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 52، 53

<sup>2</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 132، 133

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 204

## الفصل الأول: الموظف العام

لا يعرض بذلك الإدارة لتحمل نفقات ثقيلة دون مقابل يذكر من جهة، و من جهة أخرى تتعرض مصالح الجمهور للتعطيل، و كذلك من أجل منع انتشار الأمراض المعدية بين الموظفين العامين، أو بينهم و بين الجمهور الذي يتصل بهم<sup>1</sup>، نشير إلى أن فئة المعاقين إذ لم تكن الإعاقة لا تتنافى مع الوظيفة يمكنه أن يؤدي وظيفته.

على خلاف في السابق لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه الفئة و كان يحرمهم من تولي الوظائف العامة و هذا دائما وفقا للقوانين ما لم يستثنى بنص.

و لقد تطرق المشرع الجزائري في نص المادة 75 الفقرة 05 من المر 06/03 إلى قدرة الشخص الذهنية من اجل التحاق لوظيفة معينة و يقصد بالقدرة الذهنية هي أن لا يكون الفرد لا يعاني من اضطرابات نفسية و أن الشخص في حالة جنون كما أن هذه القدرة الذهنية تقاس بمدى نكاه الشخص كذلك نجد في نص المادة 76 من الأمر 03/06 يمكن للإدارة أن تقوم بإجراء فحص طبي عند الضرورة و لها السلطة التقديرية<sup>2</sup>.

### الفرع الرابع: شرط المؤهل العلمي

لقد أشير إلى شرط المؤهل العلمي في المادة 25 من الأمر السابق و المادة 31 الفقرة 03 من المرسوم رقم 59/85 بصفة عامة، حيث اشترطت على من يتقدم لشغل الوظيفة إثبات مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل، كما هو الشأن بالنسبة لشرط السن و اللياقة البدنية فيتترك أمر تحديد المستوى العلمي أو مستوى التأهيل للقوانين الخاصة، لاختلاف مجموعات الوظائف و فئاتها و التي تضمن الكفاءة و الجدارة لأداء واجبات الوظيفة العامة، و المؤهل هنا يختلف من وظيفة إلى أخرى، فما يصلح للوظيفة حاصلًا على درجة علمية من مستوى و نوع معين " كشهادة الدكتوراه، أو الماجستير، أو الليسانس، أو شهادة مدرسية لسنة الثالثة ثانوي..."، و يمكن الإشارة بأن اشتراط المؤهل العلمي لا يتنافى البتة مع مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، كما هو محددًا في الدستور، لأن ذلك من مقتضيات الوظيفة العامة<sup>3</sup>، لكن هذا الشرط يتطلب إتاحة الفرصة أمام مجانية التعليم و تيسيره لكافة أفراد الشعب خاصة في مراحله الأولى، من أجل تكافؤ الفرص، و من أجل ذلك فالجزائر سلكت مسلك مجانية التعليم في

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 508

<sup>2</sup> سعيد مقدم، هيئات الوظيفة العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها و تطورها، المرجع السابق، ص 204

<sup>3</sup> المادة 51، دستور 1996، مرجع سابق.

## الفصل الأول: الموظف العام

الأطوار الأولى، بل و إجباريته و فتح فرص التكوين أمام جميع المواطنين، إلى جانب تقرير منح لمن هم في حاجة للإعانة من أجل مواصلة التعليم في مراحلها العالية، و هذا يحقق المساواة الفعلية و يساير روح العدالة و قواعدها<sup>1</sup>.

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد تطرق و نص على ضرورة المؤهل العلمي الذي يجب توافره في شخص أو فرد الذي يرغب في التحاق بوظيفة معينة و تقاس هذه المؤهلات عن طريق شهادات الليسانس و الماجستير...إلخ.

كذلك تقاس عن طريق الإنجازات التي تأتي نتيجة خبرة وظيفة ما يحصل عليها من الإدارة أو عن مستوى و إلا بطبيعة التكوين المتحصل عليه.

### الفرع الخامس: الالتزامات العسكرية

في هذا الشأن نجد أن المشرع في المادة 31 الفقرة 05 من المرسوم 59/85 لم يشترط وجوب أداء التزامات الخدمة الوطنية<sup>2</sup>، بل اكتفت فقط من المرشح بأن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، بمعنى في وضعية قانونية واضحة، بأن لا يكون في حالة فرار منها، و لو كان قد أعفى منها نتيجة مرض معين أو عاهة، أو كان في حالة تأجيل مؤقت، فهذا لا يمنع قبوله في الوظيفة العامة، غير أن هناك بعض الإدارات تشترط أن يكون المرشح معفى نهائيا من التزامات الخدمة العسكرية أو أن يكون قد أداها و ذلك من أجل تفادي أي انقطاع أو شغور في منسبة بعد التحاقه بالعمل<sup>3</sup>، و حاليا نجد أن الإدارات تضع شرط الإعفاء أو أداء الخدمة الوطنية حتى يتسنى الالتحاق بالوظيفة و الاستقرار بها انطلاقا من كون التعيين في الوظائف العامة هو حق من حقوق المواطن داخل الدولة و أولها أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها، و بالتالي لا يعين في الوظيفة أي شخص إلا بعد أن يقدم للإدارة شهادة من الجهات العسكرية توضح وضعيته من الخدمة الوطنية، و القانون هنا يلزم الإدارة بذلك، و مازال العمل ذلك ساري التطبيق إلى يومنا هذا.

بعد استعراضنا للشروط العامة التي وضعها المشرع الجزائري للدخول إلى الوظائف العامة، و التي صممتها في المادة 25 من الأمر 133/66، و كذلك المادة 31 من المرسوم 59/85، بقي

<sup>1</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 61، 136

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص 156

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم جعفر، نفس المرجع، ص 158

## الفصل الأول: الموظف العام

أن نشير في هذا الصدد أن المشرع الجزائري ترك لجهة الإدارة الحق في وضع شروط خاصة أخرى، تراها لازمة لشغل الوظائف الخالية، لكنه ألزم بأن لا تتعارض مع القانون أو النظام العام، و عليه فالشروط المذكورة في المادة 25 من الأمر سالف البيان تعتبر الحد الأدنى لا يمكنه البتة الانتقاص منه، بل يجوز الإضافة عليه بشرط أن تكون هذه الشروط الإضافية متسمة بالعمومية و التجريد و ألا تخالف القانون و النظام العام نصا و روحا<sup>1</sup>.

و نجد أن المشرع في نص المادة 75 الفقرة 03 من الأمر 03/06 قد أشار إلى الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية و في هذه الحالة نميز نقطتين:

- الأولى: التسجيل في القوائم.
- الثانية: التسجيل في القوائم المدنية في إجراء الكشف و نقصد به الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية بعد التحاق بمركز التكوين "...يجري عملية الفحص" هنا يكون أمام ثلاثة حالات:
  - القبول و ينتظر الاستدعاء هنا الشخص في وضعية قانونية.
  - إما الإعفاء و كذلك يعتبر في وضعية قانونية.
  - التأجيل يعتبر كذلك في وضعية قانونية.

بعد أداء الخدمة الوطنية التأجيل قد يكون بطلب، و قد يكون بتأجيل بقوى القانون في كل الحالات الفرد هو وضعية قانونية، ما نشير أن مصطلح تسوية معناه إجراء يحدد الوضعية أي لا بد أن يسوي حالته اتجاه الخدمة الوطنية<sup>2</sup>.

المطلب الثاني: طرق التعيين في الوظيفة العامة.

إن المطلع على قواعد التوظيف في التشريع الجزائري يجد بأن بلادنا و ككل المجتمعات و ضمانا لمبدأ المساواة و الجدارة، اتخذت من المنافسة "المسابقة" كطريق أصلي للالتحاق بالوظائف العامة<sup>3</sup>، إذ تكرر ذلك بوضوح في المرسوم 59/85 السالف ذكره "بالمادة 34 من" إلى جانب الأمر 133/66 في المادتين 25،26 منه، و سنتناول هذه الطرق بشيء من إيجاز المفيد فلقد حددت المادتين 26،34 سابقتي الذكر طرق التوظيف، سواء كان التوظيف خارجيا أو داخليا، و تتمثل هذه الطرق في المسابقة عن طريق الاختبارات، المسابقة عن طريق

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 154

<sup>2</sup> سعيد مقدم، هيئات التوظيف العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها و تطورها، المرجع السابق، ص 203

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 155

## الفصل الأول: الموظف العام

الشهادات و الامتحانات أو الاختبارات المهنية، و هناك التوظيف المباشر "بالإعفاء من شرط إجراء المسابقة" بالنسبة للمتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة.

### الفرع الأول: المسابقة عن طريق الاختبارات

و يتم ذلك من خلال عقد امتحان مسابقة للمتقدمين لشغل الوظيفة العامة<sup>1</sup>، و تركز على المسابقة أساسا على الجدارة، و الكفاءة التي يجب أن تتوفر في شخص الموظف ليحوز على قبول الإدارة و اختيارها له كموظف عام، و بطريقة المسابقة يتم اختيار صفوة العناصر الصالحة للقيام بأعباء الوظيفة، و تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص و المساواة بين الأفراد المتقدمين لشغل الوظيفة، و هذه الطريقة هي السائدة في معظم دول العالم، حيث أنه و أمام تنامي تدخل الدولة و تعاظم دورها في كافة المجالات، و هو الأمر الذي يترتب عنه بالضرورة فتح أبواب جديدة للعمل تستوعب مزيدا من الإداريين الأكفاء الفنيين المؤهلين للعمل في الإدارة و المؤسسات العمومية، فإنه من واجب المشرع هنا أن يعمل بدوره على توفير كافة الضمانات و الإجراءات التي من شأنها تحقيق الموضوعية و الشفافية في عمليات التوظيف، من خلال اللجوء إلى نظام المسابقة، و التي رأى فيها المشرع الجزائري و كغيره من المشرعين الأسلوب الأفضل دون شك كطريق لاختيار أكفأ و أحسن الموظفين.

كما أنه يستبعد كل العيوب التي توجه للطرق الأخرى للتوظيف، خاصة وأن نظام المسابقات يتم عن طريق وضع الامتحانات بما يتناسب مع طبيعة كل وظيفة.

و هكذا فقد جعل المشرع الجزائري طريقة التوظيف بالمسابقات مبدأ عاما و رئيسيا، من أجل تحقيق مبدأ الالتحاق بالوظائف العامة، و تأكيد لفكرة الجدارة الذي صار يحكم عملية التوظيف في أغلب دول العالم، كون طريقة مسابقة تنفرد عن بقية الأساليب التوظيف الأخرى بهذين المبدأين، حيث مكنت هذه الطريقة من الجمع بين الصالح العام و المصلحة الفردية، و سواء كانت طرق التوظيف داخليا فإن اللجوء إلى المسابقة يمنح نتائجها مصداقية أكثر عن غيرها من طرق التوظيف<sup>2</sup>، و تتميز المسابقات التي تتم عن طريق الاختبارات بالخصائص التالية<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 58

<sup>2</sup> مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص 123، 124

<sup>3</sup> صالح دجال، المرجع السابق، ص 17

## الفصل الأول: الموظف العام

1. وجوب أن يكون عدد المناصب الشاغرة و المطلوب شغلها أقل من عدد المترشحين للمسابقة.

2. وجوب إجراء المسابقة في مدرسة أو معهد خاص.

3. وجوب إعداد قائمة للمترشحين مرتبين حسب جدارتهم، و يتم ذلك من طرف لجنة امتحانات مستقلة عن الإدارة.

### الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادة

لم يحدد المشرع الجزائري المقصود بالمسابقات على أساس الشهادات، و الواضح أن المقصود بذلك هو وضع اختبارات لجملة مؤهلات معينة لشغل وظيفة من الوظائف، من أجل تحقيق مبدأ المساواة<sup>1</sup>، و تأكيد مبدأ الجدارة الذي صار يحكم عملية التوظيف، و ينطوي هذا النوع من المسابقات على مناصب محددة و عليا في نفس الوقت، و مثال ذلك وظيفة الأستاذ الجامعي و الذي لا يتسابق على أساس الأسلوب الأول من المسابقات، بل يدخل المسابقة بشهادته، و تستخدم الإدارة الموظفة أسلوب المقابلة، و نص عليه المشرع 80 الفقرة 02 غير أن هذا المعيار كان كافي أو غير واضح لذا نجد الإدارة غالبا ما تضيف الفحص المهني<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: الامتحانات أو الاختبارات المهنية

إلى جانب انتقاء الموظفين عن طريق المسابقات، فإن هناك طريق آخر للتوظيف على أساس الاختبارات المهنية، و يجري في نفس الظروف التي تجري فيها المسابقات العامة، و الاختبارات المهنية كالنجارة و الميكانيك و الكهرباء و غيرها، و بالتالي فعندما يتقدم الشخص للالتحاق بوظيفة معينة في مؤسسة كالبديية مثلا<sup>3</sup>، فإنما نشترط لتوظيف عمال تسيير حظيرتها الحصول على شهادة الكفاءة المهنية في الميكانيك، من أجل العمل في صيانة مختلف العتاد التابع لحظيرتها و بالتالي فعند الإعلان عن المسابقة و إجرائها يمتحن المتقدم للمسابقة مهنيا، بخضوعه لفحص مهني من قبل الجهة المختصة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 58

<sup>2</sup> حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 112

<sup>3</sup> مصطفى الشريف، المرجع سابق، ص 130

<sup>4</sup> المواد 01 إلى 07 من مرسوم تنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب.

## الفصل الأول: الموظف العام

نجد أن المشرع قد أشار على هذا النوع من الاختبار في الأمر 03/06 و الذي جاءت به المادة 80 الفقرة 03

- غالباً ما يجري في شكل مقابلة و قد يكون سؤال عام<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: التوظيف المباشر

المادة 80 الفقرة 04 من الأمر 03/06 نصت على التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوين متخصص منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة.

في الأصل لا يوجد توظيف مباشر لكن بعض القطاعات نظراً لخصوصيتها و نظراً لتكوين الخاص و المتخصص الذي يتلقاه بعض الأفراد من أجل تقلد هذه الوظائف فرض هذه الطريقة كما ظهر هذا النوع من التوظيف في فرنسا لأول مثال فتح مسابقة لمتصرف إداري هذه المسابقة لا تكون عامة تكون مسابقة داخلية " خروج عن مبدأ المساواة" هنا تمييز إيجابي من منصب أعلى لأن الإدارة هي التي أشرفت على تكوينه و بالتالي يوظف عن طريق التوظيف المباشر.

و هنا التخصص يحتاج إلى كفاءة تكوين متخصص.

- **التريص:** هو المدة التي يخضعها الموظف المبتدئ لفترة ترصية يثمن فيها و تسمح للإدارة بمعرفة مدى قدرته على الأداء المنوطة به<sup>2</sup>، المادة 83 إلى 92 من الأمر 03/06

- يخضع الموظف لفترة تريص مدتها سنة يرسم بعدها أو يخضع لفترة تريص أخرى، و لمرة واحدة فقط أو يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض إلا أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظراً للمؤهلات العلمية المطلوبة في الرتبة على الترسيم المباشر في الرتبة.

- يخضع المتريص لنفس واجبات الموظفين المرسمين و يتمتع بنفس حقوقهم إلا أنه لا يمكن نل المتريص أو وضعه في انتداب أو استيداع<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المواد 80 إلى 92 من الأمر 03/06، مرجع السابق.

<sup>2</sup> صالح دجال، المرجع السابق، ص 17

<sup>3</sup> سعيد مقدم، هيئات الوظيفة العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها و تطورها، المرجع السابق، ص 208



## الفصل الأول: الموظف العام

تعتبر فترة التريص فترة خدمة فعلية وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجة و التقاعد و هذا ما جاء في المواد 83 إلى 92 من الأمر 03/06.

### المطلب الثالث: كيفية التعيين في الوظيفة العامة

تمر عملية التعيين بعدة مراحل تهدف إلى اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة العامة، و من أجل ذلك نجد أن المشرع قد منح السلطة المختصة سلطة تقديرية لتحديد الوظائف التي يتم شغلها عن طريق الامتحان و تلك التي يتم شغلها بدون امتحان، ثم وضع قواعد للمفاضلة بين المرشحين في كل حالة على حد، ثم حدد المشرع السلطة المختصة بالتعيين<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الوظائف التي يتم شغلها عن طريق الامتحان

تتميز هذه الطريقة في التوظيف بصعوبتها و دقتها إجرائيا كون المرشح للوظيفة مطلوب منه اجتياز اختبار كتابي و آخر شفوي، في مؤسسات محددة قانونا كمراكز التكوين الإداري أو الجامعة أو معاهد التكوين المتخصصة و غيرها، و تعلن الإدارة المعنية عن الوظائف الشاغرة في الجرائد، حتى يطلع عليها كافة ممن يعينهم أمر التوظيف و بالتالي تجنب التوظيف سرا، لأنه يمس مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص بين الجميع حيث قرر القانون ذلك.

إن نص القانون الأساسي للوظيفة العامة على أن يتم التعيين تبعا لأحد الطريقتين من طرق المسابقة إما بالمسابقة عن طريق الاختبارات و التي يكون النجاح فيها هو الفصل النهائي للتعين، و إما بالمسابقة عن طريق الشهادات حيث يكون المؤهل الذي حصل عليه الشخص هو فيصل التعيين.

لقد تطرق المشرع إلى المسابقة عن طريق الاختبارات في نص المادة 80 الفقرة 01 من الأمر 03/06 قد يكون الاختبار كتابي أو شفوي بمعنى إجراء امتحان و من بعد يتم تصحيح هذا الاختبار من طرف المختصون ثم نصل إلى إعلان النتائج من أعلى معدل إلى أدنى معدل بعد

<sup>1</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006/2007، ص 69

## الفصل الأول: الموظف العام

هذا يفتح باب لأجال الطعن، بعد الطعن تصبح النتائج نهائية و تبلع الإدارة الشخص الذي نجح في المسابقة و تبلغه و تحدد له التاريخ الذي عليه الالتحاق فيه بالمنصب<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الوظائف التي يتم شغلها بدون امتحان

يكون التعيين قي هذا النوع من الوظائف وفقا للإجراءات الآتية:

#### أولاً: حالة التعيين اعتمادا على الشهادة الدراسية

إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها قيمن يعين في الوظيفة، فيكون ترتيبهم كالأتي: تعيين الحاصل على المؤهل الأعلى، و عند تساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في المرتبة الحصول على الشهادة الدراسية، و عند التساوي يعين الأقدم تخرجا، و عند التساوي يعين الأكبر سنا<sup>2</sup>.

#### ثانياً: حالة التعيين اعتمادا على مدة الخبرة

إذا كانت الخبرة هي المطلوبة كشرط للتعيين في الوظيفة الشاغرة، فيكون معيار الأفضلية لمدة الخبرة، و كان أحدهما لديه شهادة خبرة مدتها خمس سنوات و لا تتوافر في الأربعة الباقين فيعين صاحب هذه الشهادة في الوظيفة الشاغرة لأنه الأفضل من غيره<sup>3</sup>.

#### ثالثاً: حالة تعيين الموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة

يجوز للسلطة المختصة تعيين الموظفين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدة الذين يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقا لجدول التصنيف و الترتيب المعمول بها و ذلك مع استثنائهم من شرطي الإعلان و الامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 69، 70

<sup>2</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، نفس المرجع، ص 70

<sup>3</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، نفس المرجع، ص 70

<sup>4</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، نفس المرجع، ص 70، 71

### رابعاً: حالة التعيين الموظفين الذين يعادون إلى الخدمة بعد تركها

يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات الأجر الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية و ذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها و ذلك مع استثناء من شرطي الإعلان و الامتحان اللازمين لشغل هذه الوظيفة، على أن لا يكون التقدير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: السلطة المختصة بالتعيين

السلطة التي تملك التعيين في الوظائف العامة بصفة أساسية هي رئيس الجمهورية و ذلك بمقتضى المادة 78 الفقرة 02 من الدستور الجزائري لسنة 1996، حيث تقضى هذه المادة بأن يتولى رئيس الجمهورية سلطة إصدار قرار التعيين في الوظائف المدنية و العسكرية في الدولة.

و لكن الواقع العملي يقضى بأن رئيس الجمهورية يحتفظ لنفسه بسلطة التعيين في الوظائف القيادية و الوظائف السياسية، و يفوض غيره في التعيين في الوظائف الأخرى يكون التعيين في الوظائف العليا "مدير عام فما فوق" يكون بقرار رئيس الجمهورية، أما التعيين في الوظائف الأخرى " من الدرجة الأولى فما دونها" يكون بقرار السلطة المختصة<sup>2</sup>.

بعد إتباع الإجراءات السابقة يخطر الموظف بالقرار بتعيينه بخطاب موسى عليه بعلم الموصل و يحدد فيه مهلة لاستلام العمل لا تقل عن 15 يوماً و لا تزيد عن شهر، و إلا اعتبر قرار تعيينه كأنه لم يكن ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> شريف يوسف حلمي خاطر المرجع السابق ، ص 71

<sup>2</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، نفس المرجع ، ص72

<sup>3</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، نفس المرجع، ص73

# الفصل الثاني

## الاستقالة

### الفصل الثاني: الاستقالة

إن علاقة الموظف بالإدارة تنتهي بطرق عديدة، و قد حددت المادة 62 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 133/66 أسباب انتهاء خدمة الموظفين من الوظيفة العامة بقولها: " إن انتهاء المهام التي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن الاستقالة أو التسريح أو العزل أو قبول الإحالة على التقاعد، و يترتب عند فقدان الجنسية الجزائرية أو الحقوق الوطنية نفس الآثار"، و سنتناول في هذا الفصل الاستقالة و قد ارتأينا إلى تقسيم هذا الفصل إلى:

**المبحث الأول: ماهي الاستقالة**

**المبحث الثاني: أركان و أنواع و شروط الاستقالة**

**المبحث الثالث: بطلان الاستقالة**

**المبحث الرابع: آثار الاستقالة**

### المبحث الأول: ماهية الاستقالة

الاستقالة هي عملية إدارية يقدم فيها الموظف العام طلبا خطيا يفصح فيه عن إرادته في ترك الخدمة، قبل بلوغه سن التقاعد، غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة لا تتحقق إلا بصدور قرار من جهة الإدارة بقبولها الاستقالة.

### المطلب الأول: تعريف الاستقالة

تعتبر الاستقالة موضوعا مهما غير أن المشرع الجزائري لم يضع للاستقالة تعريفا محددًا في القانون الوظيفية العمومية القديم أو الجديد، حيث ترك تعريف الاستقالة للفقهاء، و سنتطرق إلى بعض التعاريف الفقهية الفرنسية منها و العربية من خلال جزئين:

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للفرنسي للاستقالة

يعرفها الفقيه رولاند على أن الاستقالة هي تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائياً<sup>1</sup>.

يعرفها الفقيه أندري دولوبادير على أن الاستقالة هي سبب لتوقف عن أداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف و يجب أن يتم طلبها كتابيا.

حيث يتفق ريني شابيس مع دولوبادير بأن الاستقالة هي سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة و تكون بمبادرة من طرف الموظف و يجب أن يتم طلبها كتابيا<sup>2</sup>.

كما يذهب العميد جيزي إلى أن لاستقالة هي إعلان الموظف عن إرادته الموافق عليها من الإدارة بصفة نهائية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 41

<sup>2</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 289

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، نفس المرجع، ص 42

## الفصل الثاني: الاستقالة

و قد أیده في ذلك الفقيه فیلیب جورجیز عندما عرف الاستقالة بأنها تعبير الموظف عن إرادته الصريحة في ترك الوظيفة العمومية بعد قبول جهة الإدارة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التعريف الفقهي للعربي للاستقالة

يعرفها هاشمي خرفي بأن الاستقالة هي: " إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"<sup>2</sup>.

يعرفها محمود حلمي على أن الاستقالة هي استجابة جهة الإدارة إلى رغبة أخذ عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر الخدمة هجرا نهائيا يستوي في ذلك أن يعبر العامل عن رغبته صراحة أو ضمنا.

و يرى محمد أبو زيد بأن الاستقالة يجب أن تكون نتيجة طلب مقدم من الموظف العام إلى جهة الإدارة يعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية<sup>3</sup>.

و قد عرف السيد محمد إبراهيم الاستقالة بأنها عمل إرادي من جانب العامل يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن المقررة لذلك<sup>4</sup>.

و عرفها محمد أنس قاسم: هي عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه و تنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد<sup>5</sup>.

من خلال التعاريف السابق ذكرها نرى بأن الاستقالة هي: " عمل إداري يعرب فيه الموظف من خلاله عن رغبته في قطع الرابطة التي تربطه بالوظيفة و ترك الخدمة بصفة نهائية قبل التقاعد".

<sup>1</sup> السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، 1966، ص 636

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2010، ص 216

<sup>3</sup> محمود حلمي، قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 227

<sup>4</sup> السيد محمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 636

<sup>5</sup> محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 65

### المطلب الثاني: تمييز الاستقالة عن النظم المشابهة

في هذا المطلب سوف نتناول بالدراسة أوجه الاتفاق و الاختلاف بين الاستقالة كأحد أهم أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية و بعض الأنظمة الأخرى و سوف نخصص هذا المطلب لدراسة أوجه الشبه و الاختلاف بين الاستقالة و نظامي الإضراب و إحالة للاستيداع و ذلك على النحو التالي:

### الفرع الأول: تمييز الاستقالة عن الإضراب

الإضراب عبارة عن امتناع موظفي و عمال المرافق العامة عن تأدية أعمال وظائفهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة و مزاياها<sup>1</sup>، بغية إرغام الحكومة على الاستجابة لبعض مطالبهم الوظيفية أو المهنية كزيادة الأجور أو خفض ساعات العمل و إما أن يكون بغرض تحقيق أهداف سياسية<sup>2</sup>.

و لا يستلزم الإضراب أن يكون هناك اتفاق جماعي بين الموظفين المضربين على ترك العمل فهناك حالات يتحقق فيها الإضراب و لم يحدث إلا من موظف واحد بشرط أن يترتب على هذا الإضراب الفردي آثار خطيرة<sup>3</sup>.

يعتبر الإضراب عمل خطير يهدد سير المرافق العامة و من ثم فإنه يتعارض تعارضا أساسيا مع قاعدة ضرورة سير المرافق العامة بانتظام و اطراد لذا يتعين تنظيمه و التضييق من نطاقه ما أمكن.

و جدير بالذكر أنه كان قد جرى العمل قبل صدور الدستور 1946 في فرنسا على تحريم الإضراب و كان قد استقر رأي الفقه و القضاء على عدم مشروعية اللجوء إلى إضراب و هذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي في قضية "ونكل" بصدد إضراب موظفي البريد حيث ذهب إلى أن الموظف بقبوله الوظيفة التي أسندت إليه قد أخضع نفسه لكل الالتزامات<sup>4</sup> المترتبة على

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 48

<sup>2</sup> عمر فؤاد بركات، مبادئ القانون الإداري، شكة سعيد رأفت للطباعة، القاهرة، 1985، ص 194

<sup>3</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرافق العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1985، ص 65

<sup>4</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، نفس المرجع، ص 49



ضرورة سير المرافق العامة و تنازله عن كل ما من شأنه أن يتعارض مع استمرار المرفق العام.<sup>1</sup>

و عندما صدر دستور 1946 في فرنسا نص في مقدمته على أن حق الإضراب يعتب حقا دستوريا للجميع على أن تكون ممارسة هذا الحق في نطاق القوانين التي تصدر بتنظيمه و قد اصدر المشرع الفرنسي بعض القوانين التي تنظم حق إضراب عندما اصدر القانون رقم 1504 في 28/09/1948 في شأن مرفق لبوليس و القانون رقم 696 في 6/08/1958 في شأن مرفق السجون ثم صدر قانون 1963/07/31 و حرم بموجبه الإضراب الشامل الذي يؤدي إلى تعطيل المرفق العام بصورة كاملة و ألزم النقابات التي تعترم الإضراب في غير هذه الحالة أن تخطر قبل 05 أيام على الأقل من التاريخ المحدد لبدأ الإضراب.<sup>2</sup>

نستخلص من العرض السابق أن الإضراب يعد عملا إراديا أي أن قائم على إرادة الموظف العام بمعنى اتجاه إرادة الموظف إلى امتناع عن أداء الأعباء الوظيفية التي يشغله و هو في هذا - أي الإضراب- يتشابه مع الاستقالة باعتبارها عملا إراديا يقوم به الموظف العام فكلا من الاستقالة والإضراب تشترط لتوافر أي منهما اتجاه إرادة الموظف العام في حالة الاستقالة يمتنع عن تأدية أعباء وظيفته مع تمسكه في نفس الوقت بالوظيفة التي يشغلها في حين انه في حالة الاستقالة تتجه إرادة الموظف العام إلى تخلي عن القيام بأعباء الوظيفية و التخلي عن الوظيفة نفسها بصفة نهائية.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عن حالة الاستياداع

الإحالة إلى الاستياداع عبارة عن نظام خاص يؤدي إلى تحية الموظف العام تحية مؤقتة عن أعمال وظيفته بحيث تفقده حقوقها و مزاياها و تضعه في وضع خاص يبقى احتياطيا لاحتمال الحاجة إلى خدماته.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 49

<sup>2</sup> عمر فؤاد بركات، المرجع السابق، ص 195

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، نفس المرجع، ص 51

<sup>4</sup> السيد محمد الدماصي، الوسيط في شرح قانون العاملين بالقطاع العام، عالم الكتاب، مصر، 1972 ص 232

نظام الإحالة إلى الاستيداع هو نظام وسط بين الخدمة الكاملة و بين تركها لأنه يؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتا من العمل و من بعض مزاياه و الغرض منه وضع الموظف الذي يلحق به أحد الأسباب التي تبرر إنهاء خدمته و قد تقضي العدالة - كما يقتضي صالح الموظف و الصالح العام معا- إحالة الموظف عندئذ إلى الاستيداع لفترة محددة بدلا من إصدار قرار بإنهاء خدمته و يتقاضى الموظف خلال هذه المدة نسبة من راتبه و ينظر خلالها في تقدير ما إذا كان الموظف صالحا للعودة إلى الخدمة أم أن الصالح العام يقتضي الاستغناء نهائيا عن خدماته<sup>1</sup>.

و يتشابه نظام الإحالة إلى الاستيداع في صورته الأولى مع الاستقالة في أنه يلزم لصحة قرار الإحالة إلى الاستيداع صدوره بعد سحب الموظف العام لطلبه شأن الإحالة إلى الاستيداع في ذلك شأن قبول الاستقالة حيث يعتبر طلب الاستقالة ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها فيلزم لصحته أن يكون ثمة طلب و أن يظل هذا الطلب قائما لحين صدور القرار بقبول الاستقالة<sup>2</sup>.

و تتشابه الاستقالة مع نظام منح الإجازة الإجبارية - التي نعدها صورة من الإحالة إلى الاستيداع- في أنه يحظر على الجهة الإدارية المختصة قبول طلب الموظف المجاز إجباريا بالإحالة للتقاعد إذا كان محالا للمحاكمة التأديبية حتى الحكم في الدعوى بغير الفصل أو الإحالة للمعاش

و من خلاصة القول إن الإحالة للاستيداع لا تعد سببا من أسباب انتهاء الخدمة إذ لا تعدو - في حقيقة الأمر - أكثر من وضع قائم بذاته من الأوضاع المختلفة التي يوجد فيها الموظف كالإعارة مثلا:... و ذلك لأن أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية محددة في القانون على سبيل الحصر و ليست الإحالة للاستيداع من بينها و ذلك على العكس من الاستقالة.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق ، ص 53

<sup>2</sup> عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 1964، ص 45

## الفصل الثاني: الاستقالة

فالإحالة إلى الاستيداع و إن كان يترتب عليها كف يد الموظف العام عن ممارسة الأعباء و الاختصاصات الوظيفية إلا أن ذلك يكون بصفة مؤقتة في حين أن الاستقالة يترتب عليها كف يد الموظف العام عن ممارسة تلك الاختصاصات و الأعباء بشكل نهائي باعتبارها أخذ أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: حق الموظف في الاستقالة

لبيان مدى اعتبار الاستقالة حق للموظف العام من عدمه يجب علينا أن نعرض لمفهوم فكرة الحق و المذاهب المختلفة في تفسيرها كما تعرض لدراستها فقهاء القانون الخاص.

هذا و قد تفرقت بفقهاء القانون الخاص وجهات النظر في تعريف الحق فلم يصدروا عن مذهب واحد و لم ينتهوا إلى مفهوم موحد فمن الفقهاء من ركز في تعريفه للحق على شخص صاحبه و منهم من فضل موضوع الحق على شخصه و منهم من أراد أن يوفق بين هذه المذاهب و سوف نعرض لهذه الاتجاهات على النحو التالي:

### الفرع الأول: المذهب الشخصي

يذهب أنصار هذا المذهب على تعريف الحق بأنه القدرة أو سلطة إرادية يخولها القانون لصاحب الحق فلا وجد للحق إلا مع إرادة الشخص في حدود القانون و ما تقرر الإرادة اختياره في إمكانها أن تتخلص منه أيضا.

و هذا المذهب - كما هو واضح- ينظر على الحق من خلاله صاحبه فيراه صفة تلحق بالشخص فيصبح بها قادرا على الإتيان بأعمال معينة، و يرى أنصار هذا المذهب أنه يتعين أن يتفق كل فعل مع القانون فلا ينظر للإرادة كنزوة أو هوى إذ لا مكان للحق إلا إذا أراه الشخص في حدود القانون فتحاط الإرادة بسياج قانون يحده من انطلاقها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 56

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، نفس المرجع، ص 98، 99

فجوهر الحق - في هذا المذهب - هو الإرادة و أنصاره يعتبرون أن الحق لا يكون حقا إلا إذا وجد من يتمتع به و يباشره أما إذا لم يوجد من يريد مباشرة الحق فليس ثمة حق فالإرادة هي التي تخلق و تغير و تنهي الحق<sup>1</sup>.

### نقد المذهب الشخصي:

تعرض المذهب الشخصي للنقد حيث أنه بتعريفه للحق على أنه قدرة و إرادة قد خلط بين الحق نفسه و بين شرط مباشرته فلئن كانت الإرادة شرطا لمباشرة الحق و استعماله فليست هي معيار الحق بدليل عديم الأهلية أو ناقصها تثبت له الحقوق و لا إرادة لأي منهما و كذلك الشركات و الجمعيات فإرادة ممثلها هي التي تنشط مع إن الحقوق راجعة إليها<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: المذهب الموضوعي

هذا المذهب ينظر إلى الحق من خلال موضوعه و الغرض منه و يعرفه الفقيه الألماني إهرنج الحق بأنه مصلحة يحميها القانون و بالتالي فليست الإرادة هي جوهر الحق بل المصلحة أو الغاية هما جوهرها الحق<sup>3</sup>.

و يتكون الحق من وجهة نظر إهرنج من عنصرين احدهما موضوعي و يقصد به المصلحة فغاية الحق هي تحقيق مصلحة و هي إما أن تكون مصلحة أدبية أو مصلحة مادية و يترتب على ذلك أن الحق يتقرر بوجود المصلحة دون افتراض وجود قدرة إرادية لصاحبه و يتمثل العنصر الثاني في ضرورة بسط حماية قانونية للحق عن طريق الدعوى القضائية فتصبح الدعوى عنصرا شكليا من عناصر تكوين الحق تتقرر لصاحبه عندما يحاول الآخرين انتهاكه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 98، 99

<sup>2</sup> محمد علي عمران، الحقوق العينية الأصلية، فرع التأليف لطباعة و النشر و التوزيع جامعة بنغازي، ليبيا، 1988، ص 6

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، نفس المرجع، ص 100

<sup>4</sup> مصطفى عبد الحميد عدوى، نظرية الحق، هجر للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 1998، ص 18

### نقد المذهب الموضوعي:

قد تعرض المذهب الموضوعي للنقد حيث أنه عرف الحق بغايته و الهدف منه دون النظر إلى جوهر الحق ذاته و في هذا خلط بين الحق و المصلحة التي يهدف إليها.

و من جهة أخرى يرى أنصار هذا المذهب أن المصلحة معيار الحق بينما هي ليست كذلك دائماً فلتن كان الحق يكون مصلحة من المصالح إلا أن هناك العديد من المصالح لا ترقى إلى مصاف الحقوق و من جهة ثالثة أن الدعوى القضائية مجرد وسيلة لحماية الحق و ليست عنصراً شكلياً يدخل في تكوينه فالحماية القانونية لا تقوم إلا بنتيجة لثبوت الحق فالحق سابق في وجوده على الدعوى كوسيلة لحمايته.

### الفرع الثالث: المذهب المختلط

يذهب أنصار هذا المذهب إلى المزج بين المذهبين السابقين في مذهب واحد فجمعوا بين المصلحة و الإرادة في تعريف الحق، فالحق عندهم قدرة و مصلحة أي مصلحة يحميها القانون يباشر الشخص بشأنها سلطاته الإرادية، و رغم اتفاق أصحاب المذهب المختلط على الجمع بين المصلحة و الإرادة في تعريف الحق إلا أنهم تفرقوا فيما بينهم حول أهمية كل عنصر من العنصرين، فغلب البعض عنصر المصلحة و عرف الحق بأنه المصلحة التي يحميها القانون عن طريق الاعتراف بقدرة إراديه لصاحبه، و غلب آخرون عنصر الإرادة على اعتبار أن جوهر الحق هو القدرة الإرادية للشخص التي يعترف بها القانون و يحميها فعرف الحق بأنه سلطة تخول للشخص القيام بأعمال معنية تحقيقاً لمصلحة يعترف بها القانون<sup>1</sup>.

و يؤخذ على هذا المذهب ما يؤخذ على المذهبين من النقد.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 101

### الفرع الرابع: المذهب الحديث

حمل لواء هذا المذهب الفقيه البلجيكي دابان فقد حاول أن يتجنب تعريف الحق بالإرادة أو المصلحة أو أن يجمع بينهما، و لذا آتى بتعريف جديد للحق حيث عرف الحق بأنه استئثار شخصي بميزة ما يعترف بها القانون و يحميها<sup>1</sup>.

فتركز عناصر الحق عند دابان في فكرة الرابطة القانونية و فكرة استئثار شخص بمركز قانوني منفرد دون غيره و فكرة الحماية القانونية التي يمنحها القانون لصاحب الحق و سوف نعرض ذلك بإيجاز شديد.

### أولاً: الرابطة القانونية

حتى يكون هناك حق لشخص في مواجهة آخر لا بد أن توجد بينهما رابطة قانونية، و لقد ذهب جانب من الفقهاء إلى القول بأن الرابطة القانونية لا توجد إلا بين شخصين و يستوي في ذلك الشخص الطبيعي و الشخص الاعتباري، فلا يتصور أن توجد رابطة قانونية بين شخص و شيء و يتأسس ذلك القول على أن الرابطة القانونية تنشئ حقا لشخص و يقابله واجب على شخص آخر و هذا غير متصور وجوده إلا بين شخصين<sup>2</sup>.

### ثانياً: الاستئثار

و يعني إنفراد شخص دون غيره بمال معين أو قيمة معينة، و يتيح تعريف الحق على هذا النحو التمييز بينه و بين الرخص فكثيرا ما يختلط الحق و الرخصة، و الذي يميز الحقوق بمعناها الدقيق عند الرخص هو أن الأولى تفترض عدم التساوي في المراكز القانونية للأفراد، في حين أن الثانية تفترض هذا التساوي بينهم و تقوم الأولى على فكرة الاستئثار و هذه الفكرة لا وجود لها بالنسبة للحريات و الرخص<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد علي عمران، المرجع السابق، ص 7

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 102

<sup>3</sup> محمد علي عمران، نفس المرجع، ص 8

### ثالثا: الحماية القانونية

يتعين أن يتوافر للحق حماية قانونية تتمثل في الدعوى القضائية فيلجأ صاحب الحق للقضاء مطالبا برد الاعتداء على حقه أو حمايته من التهديد بالاعتداء فالدعوى مجرد وسيلة لحماية الحق لاحقة عليه فمحل الدعوى حماية ذات الحق<sup>1</sup>.

### نقد المذهب الحديث:

اعتبر دابان الاستتار العنصر الأساسي للحق و يؤخذ على هذا المذهب دابان أن هناك من الحقوق ما لا يتوافق مع عنصر الاستتار الذي قال به دابان فحق الانتفاع بالمرافق العامة لا ينفرد به شخص معين كما أن الاستتار موجود في الحريات الأخرى.

### وضع الاستقالة في ضوء المفاهيم السابقة للحق

مما لا شك فيه أن المفاهيم التي انتهت إليها المذاهب السابقة، بخصوص تعريف الحق مجالها الطبيعي هو القانون الخاص و سوف نحاول بينا مدى انطباق تلك الأفكار من عدمه على الاستقالة و بالتالي مدى توافر خصائص الحق و عناصره التكوينية في الاستقالة و في ضوء المفاهيم السابقة نلاحظ الآتي:

- إن اعتراف المشرع للموظف العام بحق الاستقالة فإن ذلك يعني تخويل هذا الموظف القدرة أو السلطة الإرادية في استعمال ذلك الحق بالشروط و القيود التي تتم بها ممارسة ذلك الحق و هذا يتفق تماما مع الاتجاه الأول في تعريفه للحق و مما يزيد هذا الاتفاق تأكيدا أن القدرة أو السلطة الإرادية تنقرر طبقا للمذهب الشخصي لشخص المعين و في حالتنا هذه يكون هذا الشخص هو الموظف العام.

- أن المشرع عندما يعترف للموظف العام بحق الاستقالة فإن ذلك يعني أن لهذا الموظف مصلحة تقتضي الاعتراف له بهذا الحق و تتمثل في تحقيق إرادة الموظف العام في فك الرابطة الوظيفية التي تربطه بجهة الإدارة و في تقرير حقه في اختيار العمل الذي يريد ممارسته دون أن يجبر على عمل معين لا يرضاه و ذلك من منطلق حقه الدستوري في اختيار نوعية

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 102

## الفصل الثاني: الاستقالة

العمل الذي يرغب في القيام به و المصلحة طبقا للاتجاه الثاني مصلحة فردية و هذا الوضع متحقق في استقالة الموظف العام لأنها أساسا تتم بصورة فردية كما أن الحماية القانونية في حالة الاستقالة قد تكون في صورة دعوى قضائية التي يرفعها الموظف العام ضد الجهة الإدارية في حالة رفض طلب الاستقالة و هذا يتفق مع ما ذهب إليه أنصار المذهب الموضوعي للحق<sup>1</sup>.

و نرى كما ذهب إلى ذلك و بحق رأي جمهور الفقهاء<sup>2</sup>، أن الاستقالة تعتبر حقا للموظف العام إذ ليس من العدل أن يجبي الموظف رغم أنه على استمرار في عمل لا يرغب فيه كما كان يحدث في زمن السخرة فمن غير المنطقي أن يجبر الشخص على البقاء في خدمة نرفق ما إلى الأبد.

### حق الاستقالة في التشريع الجزائري

تعد الاستقالة في التشريع الجزائري سبيل من سبل فك الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة، أو بين العامل و العمل حيث نص المشرع في قانون علاقات العمل في المادة 66 " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: الاستقالة....."، و تنص المادة 01/68 من ذات القانون: " الاستقالة حق معترف به للعامل".

غير أن حق الاستقالة غير مطلق لأنه مقيد بعدة قيود تنظيمية، و من أبرز هذه القيود وجوبية إخطار و منح مهلة لاستقبالها، و هذا لإمكانية تعويض الموظف المستقيل، و عدم تعرض مصالحها للضياع، من جراء تركه العمل، أما من ناحية الشكل فيجب على أن تكون الاستقالة كتابية، أي أن يقدم العامل طلبا مكتوبا يتضمن أسباب طلبه الاستقالة، و هذا ما أشرت إليه المادة 68 سابقة الذكر في فقرتها الثانية و الثالثة من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 103

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1987، ص 337

<sup>3</sup> المادة 66 و 68 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.



### المبحث الثاني: أركان وأنواع و شروط الاستقالة

تعد الاستقالة أحد أهم الطرق لإنهاء الخدمة الوظيفية، حيث سنتناول في هذا المبحث ثلاث عناصر، في المطلب الأول سوف نتناول أركان الاستقالة، و في المطلب الثاني أنواع الاستقالة، و في المطلب الأخير سنخرج على شروط الاستقالة.

#### المطلب الأول: أركان الاستقالة

لكي تكون الاستقالة قانونية يجب توفر ركنين أساسيين، الركن الأول خاص بالموظف و الثاني يتعلق بالإدارة.

#### الفرع الأول: إرادة الموظف

الإرادة هي نشاط نفسي أو حالة نفسية يعبر عنها صاحبها بقناعة، فنتج عنها مخلفات قانونية و لم تجري عادة الفقهاء على الاهتمام بالأمر الإرادة في ذاتها باعتبارها ظاهرة نفسية لأنها من هذه الوجهة لا تخلو من الإبهام و التعقيد، و لهذا نقص فهم من درسها بتفصيل و حلها إلى عناصرها و لعل ذلك من تأثير تلك الفكرة التي سادت زمنا في الفقه و مفادها أن القانون لا يصوغ له أن يخترق حجب الضمير و إن يحكم النوايا التي تختلج الأفراد ليتعرف كيف و لماذا يريد الشخص هذا الأمر أو ذاك<sup>1</sup>.

و عليه فإن انتهاء خدمة الموظف العامة باستقالة تعني استجابة جهة الإدارة إلى رغبة أحد عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر و ترك الخدمة نهائيا.

يستوي في ذلك أن يعبر الموظف عن رغبته صراحة أو ضمنا إلا أن جهة الإدارة في الاستقالة لا تنفرد بإنهاء الخدمة التي لا يعول فيها على إرادة العمل في إيقاع الآثار القانونية ذلك أن الموظف الذي يتقدم باستقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة الوظيفية و بالتالي تكون إرادة الموظف العام هي سبب المباشر لإنهاء العلاقة الوظيفية و لقد استقر رأي الفقه الفرنسي و المصري على أن الاستقالة هي سبب تنتهي به العلاقة الوظيفية نهائيا<sup>2</sup> و ذلك عند

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 114

<sup>2</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 274

تعبير الموظف العام صراحة عن إرادته القاطعة في ترك الخدمة الوظيفية و موافقة الجهة الإدارية على ذلك<sup>1</sup>.

فالإرادة في نهاية العلاقة الوظيفية تختلف عنها في إنهاء علاقة العمل، فالأولى "الوظيف العمومي" تكون إرادة الموظف في إنهاء علاقة الوظيفية بإرادته المفردة كما أنه حق اعترف به القانون و نظمه، بينما في قانون العمل فتكون نهاية علاقة العمل بإرادة العامل أو إرادة رب العمل فإذا كانت بإرادة العامل، فإنها لا تطرح إشكالية بحيث الاستقالة حق معترف به للموظف، غير قابلة للتقييم و الفحص من قبل صاحب العمل، غير أن هذه الحرية تخضع لقواعد شكلية يحددها المشرع، كالتزام العامل بإشعار مسؤوليه بقراره كتابيا، مع توضيح الأسباب، و إعطائه مهلة مسبقة للسماح بتحديد تاريخ علاقة العمل.

و تسري هذه المهلة ابتداء و عن طبيعة سلطتها في هذا الشأن إما إنه سلطة تقديرية و بالتالي يكون من حق تلك الجهة من تلقي المؤسسة طلب الاستقالة، كما يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المحدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه، لكن هذا الإنهاء المسبق يفرض على رب العمل أن يدفع أجور العامل كاملة عن المدة المتبقية من العقد<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: قبول الاستقالة

بات من المستقر عليه قانونا و فقها و قضاء أن الاستقالة لا تنتج أثارها إلا بقبول الجهة الإدارية لطلب الاستقالة المقدم من الموظف العام.

إذ أن الموظف لا تنتهي علاقته بالوظيفة المرتبط بها بمجرد تقديمه لاستقالته، و إنما يجب أن تصدر الإدارة قرار بقبولها، و يعتبر قبول الاستقالة شرط لإتمامها، و هو إجراء متطلب بالنسبة لكافة فئات الموظفين، و هذا ما أقرته المادة 220 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالجزائر حيث تنص على مايلي: " لا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من سلطة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 274

<sup>2</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 1998، ص 340

<sup>3</sup> السيد محمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 640

المختصة" هذه القاعدة القانونية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام و مفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي.<sup>1</sup>

و لا يستثنى من ذلك سوى طائفة الموظفين الذين يصلون إلى مناصبهم بالانتخاب، و مع ذلك فهناك بعض الحالات يتطلب فيها الموافقة على استقالة الموظف المنتخب، و يبرر هذا الاستثناء على أساس أن استقالة الموظف المنتخب لا ينجم عنها ضرر يمس سير المرفق، لأنه يعمل ضمن هيئة جماعية على شكل مجلس، و لن تتأثر أعماله باستقالة أحد أعضائه، إلا إذا كان عدد المستفيدين من الاستقالة كثرة . بحيث يعيق عمل المجلس . يؤدي إلى بطلان جلساته لعدم اكتمال النصاب.

لقد ثار التساؤل عن حق الجهة الإدارية في رفض طلب الاستقالة المقدم من الموظف العام سواء رفض الاستقالة أم العكس فهي سلطة مقيدة و بالتالي لا يكون أمام تلك الجهة سوى قبول الاستقالة أو إرجائها.<sup>2</sup>

لقد اتفق معظم الفقهاء الفرنسيين على حق الجهة الإدارية في رفض طلب الاستقالة المقدم من الموظف العام، إلا أنه إذا كان يجوز لجهة الإدارة رفض الاستقالة، فإنه يجب على تلك الجهة أن تبني قرارها على أسباب تستلزمها اعتبارات الصالح العام و ضرورات سير المرافق العامة.

في حين ذهب رأي ثان من الفقه إلى أن سلطة الإدارة في قبول الاستقالة سلطة مقيدة، مما يعني أن البت في طلب الاستقالة لا يكون إلا بالقبول أو الإرجاء دون الرفض و ذلك لان الاستقالة تعتبر حق للموظف العام لذلك يتعين على الجهة الإدارية أن تقبلها متى توافرت شروطها القانونية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> السيد محمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 640

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 134

<sup>3</sup> السيد محمد إبراهيم، نفس المرجع ، ص 641

### المطلب الثاني: أنواع الاستقالة

حرصت قوانين التوظيف العامة في فرنسا و مصر على النص على الاستقالة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة و قد اقتصر المشرع الفرنسي على تنظيم أحكام الاستقالة الصريحة ضمن أسباب نهاية الخدمة الوظيفية إلا أن المشرع المصري قد أضاف إلى ذلك أنواعا أخرى للاستقالة<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الاستقالة الضمنية و الاستقالة الصريحة

نميز بين نوعين من الاستقالة:

#### أولاً: الاستقالة الضمنية

لم يورد المشرع الفرنسي الاستقالة الضمنية ضمن أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة في حين سلك المشرع المصري مسلكا مغايرا حيث تناول الاستقالة الضمنية بالتنظيم محددات حالاتها و ذلك على اعتبار أن إتيان الموظف للسلوك المنصوص عليه قانونا يعد قرينة على اعتبار خدمته منتهية بالاستقالة الضمنية و إن كان المشرع المصري لم يورد تعريفا للاستقالة الضمنية بل اكتفى بذكر حالاتها .

و يمكن تعريف الاستقالة الضمنية بأنها اتجاه إرادة الموظف العام إلى اعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق إتيانه لواقعة عدها المشرع قرينة على الاستقالة إذا رأت جهة الإدارة ذلك و شريطة عدم إبداء الموظف لأية أعذار حتى و لو كانت غير صحيحة<sup>2</sup>. و لقد كان العرف الإداري السائد في فرنسا قبل صدور قانون المتعلق بالموظفين سنة 1946 يتمحور حول جوازية أن يكون طلب الاستقالة ضمنيا، و ترك الإدارة سلطة تقديرية لاعتبار الموظف مستقिला في ضوء الظروف الملائمة للقرينة التي عدا بمثابة الاستقالة<sup>3</sup>.

بصدور قانون 1986/01/09 نص المشرع الفرنسي في المادة 88 على أن ترك الموظف لعمله يؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية بين الإدارة و الموظف، يبدو لنا من

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق ، ص 46

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، نفس المرجع ، ص 46، 47

<sup>3</sup> محمد حامد الجمل، مرجع سابق، ص 249

خلال هذه المادة أن المشرع و الفقه الفرنسي وضع شرطين أساسيين للتحقيق الاستقالة الضمنية : ترك العمل، إخطار الموظف قبل صدور القرار من الإدارة<sup>1</sup>. و من ما سبق يتضح لنا أن الاستقالة الضمنية لا تعتبر استقالة قانونية، لأن قد تستغلها الإدارة ضد الموظف، و قد ستعملها الموظف يبرئ نفسه من عملا جزائيا أكبر من الاستقالة مثل ترك المنصب حيث يهدد المرفق بالديمومة، و منه يجب أن تكون الاستقالة صريحة.

### ثانيا: الاستقالة الصريحة

تناول المشرع المصري و الفرنسي أحكام الاستقالة الصريحة بالتنظيم في فصل المخصص لانتهاء الخدمة الوظيفية، و لكن لم يرد أي منهما تعريف للاستقالة الصريحة و قد سبق أن ذكرنا أن تلك الاستقالة تعني - من وجهة نظرنا - إعلان الموظف العام عن إرادته غير المشروطة و الموفق عليها من الجهة المختصة بالتعيين في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد<sup>2</sup>. لقد أوجب المشرع الجزائري الموظف، أن يرسل طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، على أن يواصل أداء الواجبات المنوطة به إلى حين صدور قرار قبول أو رفض الاستقالة من قبل السلطة المخولة، في أجل شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، و قد خصص المشرع للاستقالة المقبولة بصفة قانونية ثلاث مواد كاملة من المادة 217 إلى المادة 220 من القانون 03/06 و هذا يدل على خطورة هذا الإجراء على الموظف، كما أن للاستقالة الصريحة شروط لا بد من توافرها و هي:

- 1 - أن تكون الاستقالة مكتوبة و هذا وفقا للمادة 218 من القانون 03/06 بقولها: " لا يمكن أن تتم الاستقالة 'لا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"، فالكتابة دليل و حجة إذا تراجع الموظف عن الاستقالة أو تجاهلتها السلطة المختصة بالتعيين.
- 2 - يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي شرطن حيث لا تكون مقبولة إذا قيدت.

<sup>1</sup> محمد حامد الجمل، المرجع السابق، ص 249

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 46

- 3 - يجب على طالب الاستقالة، أن يستمر في عمله و ذلك حفاظا على المصلحة العامة، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور قرار قبول الاستقالة.
- 4 - أن لا يكون الموظف طالب الاستقالة محال إلى مجلس تأديبي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الاستقالة الفردية و الاستقالة الجماعية

#### أولاً: الاستقالة الفردية

هي التي تقدم باسم الموظف و تكون تخصه لوحده فقط، و قد نصت المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل "الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم طلب الاستقالة كتابيا، يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفق للشروط التي تحددها الاتفاقات الجماعية".

#### ثانياً: الاستقالة الجماعية

هي استقالة تقدم من أكثر من موظف في آن واحد و تعتبر هذه الأخيرة محظورة كونها تهدد استمرارية المرفق، الشيء الذي جعل المشرع الجزائري يضع عقوبة لمثل هذه الحالة تتراوح بين 6 أشهر و 3 سنوات، و بالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي.

و ذلك ما نصت عليه المادة 115 من القانون الجنائي الجزائري: "القضاة و الموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير المصلحة العامة يعاقبون بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات"<sup>2</sup>.

و لقد أحسن المشرع إذ وضع جزاء للاستقالة الجماعية لما لها من خطورة في المساس بمدى سير المرفق بانتظام و اضطراد، و كذا خطورتها في تعطيل مصالح الجمهور، قد يحدث أزمة و توترات و اضطرابات أمنية و سياسية، تكون الدولة في غنى عنها.

<sup>1</sup> محمد حامد الجمل، المرجع سابق، ص 248

<sup>2</sup> محمد شوقي العابد، أثر الاستقالة على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر،

بسكرة، الموسم الجامعي 2012/2013، ص 12

### المطلب الثالث: شروط الاستقالة

الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة 03/06 الصادر في 05 جويلية 2006 نصت على أن يتوفر شرطان هما: طلب الاستقالة، و شرط قبول الاستقالة.

### الفرع الأول: طلب الاستقالة

لا يمكن البدء في إجراءات إقالة الموظف إلا أثر مبادرة منه، تتمثل في إرسال الاستقالة بطلب مكتوب للسلطة التي تملك صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري<sup>1</sup>، حيث يجب على السلطة المخولة بسلطة التعيين أن تتخذ قرارا بشأنها في أجل أقصاه شهرين من تاريخ إيداع الطلب، و يمكن للسلطة تأجيل الموافقة على الطلب لمدة شهرين من تاريخ انقضاء الأجل الأول، و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة، و بانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية. و ما يلاحظ على الأحكام السابقة أنها لا تترك أي هامش تقديري للإدارة، يمكنها من فض استقالة احد موظفيها، إذا دعت الحاجة لذلك.

إن محتوى البند الأخير من المادة 220 من قانون الأساسي للوظيفة العامة يعتب سكوت الإدارة بعد انقضاء الأجل الممدد معادلا ضمنيا لقبولها فتحرر الموظف في هذه الحالة من كل الالتزامات المتصلة بصفته.

و يجب أن يكون طلب الاستقالة خالي من كل ضغط و إكراه، و أن لا تكون مشوية بعيب من عيوب الرضا، كحالة المرض مثلا، و على الموظف أداء واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار السلطة المخولة صلاحيات التعيين بقبول الاستقالة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، نفس المرجع، ص 218

### الفرع الثاني: قبول الاستقالة

لا تنتهي علاقة الموظف بالإدارة بمجرد تقديمه لاستقالته، و إنما يجب أن تصدر الإدارة قرارا بقبولها، و يعتبر قبول الاستقالة شرطا ضروري لكي ترتب الاستقالة أثارها القانونية و هو إجراء ضروري بالنسبة لكافة فئات الموظفين.

إن المشرع و منعا لأي تعسف قد يحدث من جانب الإدارة أجاز للموظف المعني في حالة رفض الطلب بعد انتهاء مدة 3 أشهر أن يرفع أمره إلى اللجنة متساوية الأعضاء التي تصدر رأيا ثم تسلمه إلى الجهة التي لها صلاحية التعيين.

أحسن المشرع في نصوص لاحقة عند اعتبار الاستقالة حقا وفق ما نصت عليه المادة 93 من القانون الأساسي العام للعمال و أدته الماد 133 و ما يليها من القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة 1985.

لقد أجمعن آراء فقهاء القانون الإداري، خاصة فقهاء القانون الإداري الفرنسي، حيث اعتبروا على أن الاستقالة اعتبارها سببا من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، هي في حقيقة الأمر قرار إداري، يرجع السبب فيه على إرادة في فصل و فك الرابطة الوظيفية، و بالتالي فإن الاستقالة لا تتم إلا بقبول الجهة الإدارية المخولة للطلب المقدم من الموظف العام، أي أن خدمة الموظف العام لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة.

و ينبغي علينا التفرقة بين انقطاع الصلة الوظيفية بسبب الاستقالة و قبول الجهة الإدارية لهذه الاستقالة، و بين الفصل الإدارة لأسباب تراها موجبة لذلك إذ لكل من الأمرين وضعه القانوني و أحكامه الخاصة به<sup>1</sup>.

لا يجوز للموظف أن ينهي علاقته الوظيفية بإرادته المنفردة، أو أن ينقطع عن عمله عقب تقديم استقالته، لأن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة تعاقدية بل علاقة تنظيمية عامة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف، النشاط الإداري، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 43، 44

<sup>2</sup> زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 130، 131



## الفصل الثاني: الاستقالة

تحكمها القوانين و اللوائح، ضف إلى ذلك أن ترك الموظف العام لعمله عقب تقديمه لاستقالته من شأنه أن يعرض مصلحة المرفق العام للخطر و يخل بمبدأ سير المرفق العام بانتظام و اضطراد<sup>1</sup>.

أما في القانون الوظيفي الجزائري فإن قبول الاستقالة لا يرتب أي أثر على طلب الاستقالة، إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة، إن هذه القاعدة منصوص عليها في المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ سيرورة و استمرارية المرفق العام، و مفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ المحدد من طرف الإدارة يعرض نفسه لعقوبة تأديبية وفق للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب<sup>2</sup>.

### المبحث الثالث: بطلان الاستقالة

إن بطلان الاستقالة عنصر لا يمكن الاستغناء عنه في الحديث عن الاستقالة لما يكتسبه من أهمية، و لقد وجد الفقهاء صعوبة بالغة في تحديد مفهوم بطلان الاستقالة، فقد حدده بعض الفقهاء في تعريفه بأنه جزاء يوجه ضد عمل قانوني غير مشروع، أي أنه لم يستوفي شروط الاستقالة.

### المطلب الأول: العيوب المفسدة لإرادة الموظف

إن الحكمة من وراء تقرير حق الموظف العام في الاستقالة تتمثل في تحقيق إرادته في اعتزال الخدمة الوظيفية بعمل إرادي هو الاستقالة لذا وجب أن تصدر الاستقالة عن إرادة صحيحة خالية من العيوب و في مقدمة العيوب التي يجب أن يخلو منها طلب الاستقالة عيب الإكراه و الغلط<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 131

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 218

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 395

### الفرع الأول: الإكراه

يجب أن تكون الاستقالة خالية من عيوب الرضا، فإذا كان كذلك فهو مشيب بعيب الإكراه، يعتبر هذا العيب من أهم عيوب بطلان الاستقالة التي تلحق إرادة الموظف، فيجب أن تكون قائمة على إرادة الموظف دون ضغوط ممارسة عليه، و لقد نصت أحكام الاستقالة أت تكون نابعة عن إرادة الموظف في الاستقالة<sup>1</sup>.

لقد ذهب الفقه المصري استلزام أن تكون إرادة الموظف العام حرة، لا يشوبها أي عيب من عيوب الرضا، و أهم عيب هو الإكراه لأنه عيب شائع، و لذلك يجب أن يكون طلب الاستقالة بعيدا كل بعد عن الضغوطات أو إكراه معين و إلا عد طلب الاستقالة باطلا<sup>2</sup>.

### أولاً: تحديد طبيعة الإكراه المفسد لرضا الموظف العام

تتأثر إرادة الموظف العام الواقع عليه الضغط، فيندفع إلى تقديم الاستقالة، هذا الشيء بقصد الرضا، فالإكراه ليس طريقة مادية تستعمل في إرغام الموظف العام على ترك وظيفته، بل هي الخوف أو الرهبة التي تقع في نفسية الموظف العام، و يكون الإكراه نفسياً أو مادياً، فالإكراه النفسي أو المعنوي هو إحداث ألم نفسي في نفسية الموظف، يعتبر هذا الإكراه الأكثر شيوعاً في العمل، أما الإكراه المادي أو الجسمي، يكون إما بإلحاق الأذى دون المساس به<sup>3</sup>.

### ثانياً: تهديد الموظف بتطبيق نظام قاسي عليه لينفذ الإدارة إكراها

المقصود هو أن تلزم الإدارة الموظف بأن يترك العمل جبراً، و مثال ذلك قرار مجلس الوزراء في مصر الصادر في 1953/11/04 و الذي كان مضمونه بضم مدة خدمة لا تتجاوز السنيتين مع أداء الفرق بين المرتب و المعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية فما فوق الذين يقدمون طلباً خلال ستين يوماً من تاريخ صدور القرار المشار إليه باعتزال<sup>4</sup> الخدمة لكن بشرط أن يجيز مجلس الوزراء ذلك و لكن الموظفين ترددوا و لم يقبلوا الاستفادة من هذا التسيير كما

<sup>1</sup> السيد محمد ابراهيم، المرجع السابق، ص 366

<sup>2</sup> عمر فؤاد بركات، المرجع السابق، ص 365

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 398

<sup>4</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية، مصر، 1981، ص 386

## الفصل الثاني: الاستقالة

كان متوقع حينها صدر القانون 200 لسنة 1953 الذي أعطى لمجلس الوزراء صلاحية الإحالة إلى التقاعد لعدم الصلاحية مع ضم سنة واحدة فقط حرمان الموظف الذي يحال إلى المعاش تطبيقاً لهذا القانون من حق الطعن أمام القضاء<sup>1</sup>.

لقد ذهب المشرع الجزائري إلى إجبار العامل على الإحالة إلى التقاعد إذا أراد رب العمل تقليص عدد العمال و فق نص المادة 70 الفقرة 03 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم ب 29/91، و قد يجبر الموظف على تقديم استقالته عند حدوث ضرر بالوظيفة التي يشغلها، خاصة في الوظائف العليا، من أجل الحفاظ على سمعة المؤسسة التابعة لها، فإذا رفض تقديم الاستقالة أحيل على التقاعد الجبري.

### الفرع الثاني: الغلط

يعتبر الغلط أحد عيوب الرضا التي يمكن أن تصيب إرادة من طرفي الاستقالة فتفسدها، فطلب الاستقالة يلزم أن يصدر برضا صحيح، يمكن لنا تعريف الغلط بأنه حالة تقوم بالنفس تحمل على التوهم غير الواقع، و غير الواقع إما أن يكون واقعة غير صحيحة يتوهم الإنسان صحتها أو واقعة صحيحة يتوهم عدم صحتها<sup>2</sup>.

و قد ذهبت محكمة القضاء الإداري إلى أن وقوع الاستقالة تحت تأثير الغلط في فهم القانون من جانب الإدارة و مقدم الاستقالة باعتقاد أن الموظف مقدم الاستقالة كان من يفيدون قرار مجلس الوزراء الصادر في: 1953/12/16 الذي كان يشترط للإفادة من أحكامه أن يكون الموظف المستقيل مدة خدمة محسوبة في التقاعد تبلغ خمسة عشرة سنة فإن الإدارة قد قلمت بذلك بما يحقق ما طلبه الموظف و أمثاله في استقالاتهم من حيث صرف المبالغ المستحقة لهم في صندوق الادخار كاملة بما فيها حصة الحكومة فليس ثمة ما يوجب إلغاء القرار الصادر بقبول الاستقالة بحجة أن تقديم طلبها و القرار الصادر بقبول الاستقالة بحجة أن تقديم طلبها و

<sup>1</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق، ص 386

<sup>2</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، نفس المرجع، ص 287

## الفصل الثاني: الاستقالة

القرار الصادر بقبول كلاهما وقع تحت تأثير الغلط في فهم القانون، و مرد ذلك إلى الأصل الطبيعي يتعلق بزوال عيب فساد الرضا بسبب الغلط<sup>1</sup>.

أما في التشريع الجزائري قد عالج موضوع الرضا كأحد مقومات الإرادة، بحيث يقصد بسلامة الإرادة عند خلوها من عيوب الرضا المعروفة، و عالجها المشرع في المواد 81 إلى 91 من القانون المدني، كما عرف الغلط بأنه الوهم الذي يقوم في ذهن الشخص مصورا له أمر على غير حقيقتها، و هو الذي يقوم بنفس من صدرت منه الإرادة، و ليس بنفس من وجهت نحوه، كالغلط في التعبير، أو نقل، أو تفسير المعاني إلى الطرف الآخر.

لقد نصت المادة 82 من القانون المدني على أن الغلط يعتبر على الأخص إذا وقع في صفة الشخص يراها المتعاقدين جوهرية، و يجب اعتبارها كذلك نظرا لشروط العقد و حسن النية، و هذا ما يمكن أن يكون أيضا في تقديم الاستقالة باعتبار الغلط أخذ عيوب الرضا<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: العيوب التي تنسب إلى الإدارة

يعتبر إنهاء خدمة الموظف العام قرارا إداريا، حيث أن خلال صدوره يجب أن لا يكون مشيب بأي عيب يجعل منه عمل غير مشروع، كصدوره من جهة غير مختصة، أو مخالفا للقانون، يكون القرار ملغيا، حيث سنتطرق في هذا المطلب للعيوب التي تصيب الاستقالة من جانب الإدارة.

### الفرع الأول: عيب مخالفة الشكل و الإجراءات

تتم عند قيام الإدارة استخدام إجراءات إدارية لا يجوز لها استعمالها من أجل تحقيق هدف معين، أي أنها تتعمد استعمال إجراء إداري محل إجراء آخر، كاستعمال سلطتها لتحقيق مسعاها الخاص، يعتبر هذا النوع من العيوب أحد رموز الإساءة لاستعمال السلطة، إذ تلجأ

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 412، 413

<sup>2</sup> محمد شوقي العابد، مرجع سابق، ص 25

الإدارة لاستعمال إجراء بعينه تراه أيسر من الإجراء المحدد قانونا لتحقيق هدف معين، حيث يصبح القرار مشوبا بعيب مخالفة الإجراءات<sup>1</sup>.

لقد حدد المشرع الإجراءات و القواعد المتبعة التي يتعين على الموظف إتباعها، حين صدور القرار، فإذا خالفها عد مخطئا، حيث يعرض القرار للإلغاء، و الإجراءات هي تلك العمليات التي يمر بها القرار الإداري، و تهدف قواعد الشكل إلى ضمان حسن سيرة المرفق العام و حماية مصالح الأفراد، و هذا لضمان إصدار قرارات سليمة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: عيب مخالفة القانون

يعتبر مجال القرارات الإدارية المخالفة للقانون أوسع الميادين لدراسة موضوع مسؤولية الإدارة عن أعمالها، و هذا راج لشيوعه و انتشاره من الناحية العلمية، حيث يشتمل هذا العيب على جميع العيوب التي تصيب القرارات الإدارية، حيث تجعلها باطلة، لأن مخالفة الاختصاص المحدد بالقانون، أو الخروج عن الإشكال المقررة، أو إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها عن هدفها. تعتبر في جميع الأحوال مخالفة للقانون بالمعنى الواسع، لأن هذا الأخير هو الذي يحدد القواعد التي تحكم كافة أركان القرار الإداري، غير أن الفقه و القضاء الإداري أدرجا استخدام مصطلح مخالفة القانون بمعنى أضيق من المعنى السابق، بحيث

ينحصر في العيب المتعلق بمحل القرار فقط، مع دراسة كل عيب بشكل مستقل، و يتخذ عيب مخالفة القانون في الواقع ثلاث صور أساسية يتعين معالجتها تباعا<sup>3</sup>.

### أولا: عدم تطبيق القانون

فالإدارة قد تمتنع عن تطبيق القانون، أو تتجاهله كليا أو جزئيا و سواء كان هذا الامتناع عن عمد، أو عن جهل بصدور القانون بأحكامه، و ذلك كأن ترفض الإدارة منح أحد موظفيها

<sup>1</sup> محمد شوقي العابد، المرجع السابق، ص 26، 27.

<sup>2</sup> أحمد هنية، عيوب القرار الإداري، مجلة منتدى القانوني، مجلة دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، العدد 05، 2008، ص 51.

<sup>3</sup> أحمد هنية، نفس المرجع، ص 53.

الاستقالة، مع أن هذه الأخيرة حق للموظف، خاصة أن القانون لا يعطي الإدارة في هذه الحالة أي سلطة تقديرية في منحها أو منعها.

### ثانياً: الخطأ في تطبيق القانون على الوقائع

و يقصد بذلك تطبيق الإدارة للقانون تطبيقاً غير صحيح تمارس السلطة المخولة لها في غير الحالات التي ينص عليها القانون، أو دون أن تتوفر الشروط التي حددها القانون لممارستها.

و يتعلق الخطأ في تطبيق القانون على الوقائع لعيب السبب، فالسبب في القرار الإداري هو حالة واقعية، أو حالة قانونية تدفع الإدارة إلى التدخل في حالة تثبت خطأ الحالة الواقعة، بأن يقوم القرار على واقعة مادية لا وجود لها، أو غير صحيحة، كأن يكون السبب القرار غير مشروع، و جاء فيه الإلغاء، فيصدر بإحالة الموظف على التقاعد، و تزعم الإدارة على خلاف الواقع، أن ذلك كان بناء على طلبه.

### ثالثاً: الخطأ في تفسير القانون

قد تخالف الإدارة القانون بإعطائه تفسيراً خاطئاً، أي إعطائه معنى غير الذي قصده المشرع، و هذه الصورة تعد من أخطر صور مخالفة القانون، ذلك أن إدارة هنا لا تنتكر للقاعدة القانونية، أو تتجاهلها، و إنما تفسرها بطريقة خاصة<sup>1</sup>.

بحيث ينتج عن ذلك إعطائها معنى غير الذي أراده المشرع من وضعها، و قد يقع هذا الخطأ بغير قصد من الإدارة و قد يتم على نحو عمدي من جانبها<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: عيب الانحراف بالسلطة و أثره على الاستقالة

ذهب رأي الفقه الفرنسي إلى قيام عيب الانحراف بالسلطة عندما تستخدم الجهة الإدارية سلطتها عمداً من أجل هدف غير الذي منحت لأجله هذه السلطة في حين ذهب رأي ثان، إلى أن الانحراف بالسلطة يتمثل في استخدام سلطة معينة بواسطة جهة إدارية من أجل تحقيق

<sup>1</sup> شوقي محمد العابد، المرجع السابق، ص 26

<sup>2</sup> شوقي محمد العابد، نفس المرجع، الصفحة نفسها

## الفصل الثاني: الاستقالة

هدف غير الهدف الذي منحها القانون هذه السلطة من أجل تحقيقه، و قد ذهب رأي ثالث في الفقه الفرنسي أن عيب الانحراف بالسلطة هو استخدام جهة الإدارة لاختصاصاتها من أجل هدف غير المصلحة العامة سواء كان هذا الهدف مصلحة خاصة أو هدف سياسي أو أن تتخذ جهة الإدارة قراراً من أجل هدف يتعلق بالمصلحة العامة و لكن أجنبي عن الهدف حددته التشريع الذي تدعي تطبيقه.

و لم تخرج تعريفات الفقه المصري عما سبق أن قرره الفقه الفرنسي حيث ذهب رأي تعريف عيب الانحراف بالسلطة بأنه استخدام الإدارة لسلطاتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة أو سواء بابتغاء غاية بعيدة عن المصلحة العامة و ابتغاء تحقيق هدف مغاير للهدف الذي حدده القانون.

في حين ذهب رأي آخر إلى أن عيب الانحراف بالسلطة هو استعمال رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق غرضه غير المعترف له به<sup>1</sup>.

و لقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن تهديد الموظف الصالح الذي لا مطعن عليه بفصله بدعوى عدم صلاحية مع غلق باب التقاضي في وجهه بحيث لا يمكنه أن يرفع دعوى يدفع فيها عن نفسه هذه الوصمة، و يثبت عدم صحتها يكون في الواقع تهديداً باتخاذ إجراء غير مشروع و الانحراف في تطبيق القانون و هذا الأمر من عناصر الانحراف و ليس المدعى من الموظفين غير الصالحين الذي شرع القانون لفصلهم فما يجوز التلويح له بفصله بالتطبيق لأحكامه.

و بالرغم من صحة المبدأ الذي اعتنفته محكمة القضاء الإداري فإن محكمة الإدارية العليا لم تسلم به حيث ذهبت إلى انه لا يمكن القول بأن تلويح الوزارة لموظف بتطبيق هذا القانون ضده في مناسبة إقناعه بالاستقالة تطبيقاً لقراري 4، 25 نوفمبر 1953 هو انحراف بالسلطة باستعمال أداة قانونية لغير الغاية التي أعدت لها، غير أن المحكمة الإدارية العليا قررت في حكم آخر صادر في ذات التاريخ الحكم السابق بأن تصرف الإدارة السابق يمكن أن يوصم بالانحراف و ذلك إذا هددت الإدارة الموظف بتطبيق القانون رقم 600 لسنة 1953 عليه و

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 436، 437

هي تعلم أنه صالح لوظيفته إذ يكون مسلكها عندئذ معيبا بإساءة استعمال السلطة و الانحراف بها باستعمال أداة قانونية في غير ما شرعت له.

و صفوة القول فيما سبق أن الانحراف بالسلطة يؤدي إلى بطلان قرار قبول الاستقالة و ذلك إذا ما انحرفت جهة الإدارة في استخدام سلطاتها المخولة لها قانونا<sup>1</sup>.

### المبحث الرابع: آثار الاستقالة

لما كانت الاستقالة سببا من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية العامة، فإنه يترتب عليها كثيرا من الآثار القانونية و الإدارية و المالية التي قد تشترك فيها مع سائر أسباب انتهاء الخدمة الأخرى، إلا أنه فضلا عن هذه الآثار المشتركة للاستقالة و كل أسباب انتهاء الخدمة الأخرى، تتمتع الاستقالة بآثار خاصة تتبع من طبيعتها الخاصة كسبب إرادي لانتهاء الخدمة، و سيتم دراسة هذا المبحث في ثلاث مطالب، سنتطرق في المطلب الأول إلى الآثار القانونية، و في المطلب الثاني سنتناول الآثار الإدارية، و في المطلب الأخير الآثار المالية.

#### المطلب الأول: الآثار القانونية

ينتج من وراء انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة الكثير من الآثار القانونية، حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى أثر الاستقالة على التفويض، و اثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية.

#### الفرع الأول: أثر الاستقالة على التفويض

التفويض الإداري هو قدرة السلطة الإدارية لتخلي عن بعض اختصاصاتها المستنبطة من القوانين و اللوائح التنظيمية إلى جهة إدارية أخرى مع الاحتفاظ بالاختصاص بصفتها السلطة الأصلية، و هناك نوعان من التفويض تفويض الاختصاص و تفويض التوقيع.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 438



### أولاً: تفويض الاختصاص

هو نقل جزء من الاختصاص من المفوض إلى المفوض إليه، هنا يتخلى صاحب الاختصاص الأصلي من بعض صلاحياته لصالح شخص تم اختياره و فق القانون، يجب أن يكون التفويض من سلطة أعلى من السلطة المفوضة.

يتم التفويض أيضا باختيار صاحب الاختصاص و ليس مرغما، يمكن للمسؤول أن يتنازل عن بعض اختصاصاته لأحد موظفيه في السلم الإداري.

إن أثر الاستقالة في التفويض عن اختصاص غير موجود لأن التفويض في الاختصاص لا يقوم على طابع شخصي إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه بصفته الوظيفية و ليس بصفته الشخصية الأمر الذي ينتج عنه استقالة المفوض أو المفوض إليه لا تؤدي إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص ثم قبل استقالة المفوض أو المفوض إليه<sup>1</sup>.

### ثانياً: تفويض التوقيع

التفويض التوقيع هو عند قيام المفوض وفقا لرغبته و سلطته التقديرية بتفويض بعض مهامه إلى شخص آخر للقيام بالإمضاء نيابة عنه على بعض الوثائق الإدارية، و يكون التوقيع باسم و لحساب و تحت مسؤولية المفوض، و يكون من طرف السلطة المختصة الأصلية، و لا يجوز التوقيع إلا إذا نص القانون على ذلك، و تحدث الاستقالة في هذا النوع من التفويض الإداري أثرا مباشرا.

يتمثل أثر الاستقالة للتفويض في التوقيع في انتهائه حيث أن تفويض في التوقيع يقوم على الطابع الشخصي بالنسبة للمفوض أو المفوض إليه لأنه يقوم على أساس الثقة الشخصية بين الطرفين، و من فإن الاستقالة تسقط بصورة تلقائية في حالة استقالة، و تكون نهاية التفويض من تاريخ صدور قرار بقبول الاستقالة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 468

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، نفس المرجع، ص 467

## الفصل الثاني: الاستقالة

قد ألزم مرسوم 1947/01/23 في فرنسا على الوزير أن يحدد بالاسم من يفوض إليه توقيعه، و لقد ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلا أنه في حالة إعادة تشكيل الوزراء كان هناك تفويض في التوقيع من أحج الوزراء إلى مدير مكتبه فإن بقاء الوزير في التشكيل الجديد لا يعني أي يصدر القرار جديد بالتفويض في التوقيع و حتى يصدر هذا القرار الجديد فإن هذا المدير لا يكون له أية سلطة في بناء على هذا التفويض<sup>1</sup>.

إن الاستقالة و إذا كانت تؤدي إلى نهاية التفويض في التوقيع ذلك يكون في حالة استقالة المفوض أو المفوض إليه إلا أنها ليست لها نفس الأثر على التفويض في الاختصاص.

### الفرع الثاني: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية

سنتناول في هذا الفرع أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في قانون الوظيفة العامة، و أثر الاستقالة على الانقضاء الدعوى في الدعوى التأديبية في قانون العمل.

#### أولاً: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في قانون الوظيفة العامة

النظام التأديبي هو طريقة قانونية تستعملها السلطة المختصة بالتعيين في الوظيفة ضد الموظف المخالف أو مرتكب مخالفات تخلي بالواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، حيث تعرض مثل هذه الأفعال الموظف لعقوبات تختلف درجاتها على حسب جسامة الخطأ المرتكب.

لقد نص المشرع المصري في المادة 97 من قانون العاملين بالدولة رقم 47 الصادر سنة 1978: " لا يجوز قبول الاستقالة للموظف المال للمحاكمة التأديبية، حيث لا تقبل هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة للمعاش"، و المقصود من هذه المادة أن مجرد الاستقالة لا يترتب عليه أي اثر على الدعوى التأديبية المقامة ضد هذا الموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، نفس المرجع ، ص 467

<sup>2</sup> عمر فؤاد بركات، مرجع سابق، ص 374

لقد حظر المشرع المصري على الجهة الإدارية قبول الاستقالة للموظف المحال للمحاكمة التأديبية ما تم القرار بفصله أو إحالته إلى المعاش<sup>1</sup>.

لقد نص المشرع المصري في حالة اعتبار الموظف مستقيلًا ضمناً في المادة 88 من القانون 74 سنة 1978 المعدل بالقانون رقم 115 الصادر سنة 1983 و يقابلها المادة 91 من القانون رقم 48 الصادر 1978 " لا يمنع انتهاء الخدمة للعامل لأي سبب من الأسباب، عدا الوفاة، من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدء في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته و يجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة، إقامة الدعوى التأديبية و لو لم يكن قد بدء التحقيق قبل انتهاء الخدمة، و ذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها."

تعد قبل الاستقالة الصريحة المقدمة من طرف الموظف من أسباب انتهاء خدمة الموظف، و تنقطع أيضاً عند انقطاعه عن العمل، و فقل لنص المادة 98 من القانون رقم 100، و يجب الإشارة إلى أمر هام يخص الإحالة إلى المعاش المبكر فقد انتهت فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع بمجلس الدولة رقم 547 في 1987/6/7 " الملف رقم 192/2/86" إلى تكييف إنهاء الخدمة بهذه الطريقة، بأنها استقالة صريحة، و عليه الإحالة إلى المعاش المبكر<sup>2</sup>.

### ثانياً: اثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في قانون العمل

من أهم الطرق لإنهاء العقد العمل هي الاستقالة، لقد نص المشرع المصري في نص المادة 66 من قانون علاقات العمل: " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: الاستقالة"، و جاء في نص المادة 68 الفقرة 01 من نفس القانون: " الاستقالة حق معترف به للعامل"، لكن هذا الحق مقيد بقواعد تنظيمية، يعتبر شرط إخطار المستخدم شرطاً هاماً لقبول الاستقالة، من أجل تعويضه و عدم تهديد سيرورة المنصب، و يجب على الاستقالة أن تكون مكتوبة<sup>3</sup>، و تبين

<sup>1</sup> عمر فؤاد بركات، المرجع السابق، ص 374

<sup>2</sup> ماهر أبو العينين، التأديب في الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2000، ص 678

<sup>3</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 103

## الفصل الثاني: الاستقالة

أسباب التي دفعته لتقديم طلب الاستقالة، وفقا لنص المادة 68 الفقرة 2، 3 القانون سابق الذكر، إن عدم احترام الإخطار المسبق يؤدي تعويض المستخدم عن الضرر الناتج<sup>1</sup>.

أغن للمستخدم الحق في إيقاف و فصل العامل مرتكب الخطأ الجسيم أثناء مزاولته لعمله من أجل حماية مصالحه و من استقرار و فعالية نظام المؤسسة، لقد جاء في نص المادة 66 فقرة 4 من نفس القانون السالف الذكر " تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: العزل"، و جاءت المادة 73 المعدلة و المتممة بموجب المادة 2 من القانون رقم 21/91 بتغيير عميق في نص المادة 73 من القانون رقم 11/90 إذ عرفت و حددت طبيعة الخطأ الجسيم المؤدي للتسريح، غير أنها بقيت خالية من الإشارة إلى الأخطاء التي لا تؤدي للتسريح و التي ترك تحديدها ضمنيا للنظام الداخلي إذا أنها تنص على " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة و علاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي التي ترتكب أثناء العمل"، تعتبر خصوصا أخطاء جسيمة يحتمل أن يكون التسريح دون عطفة و بدون علاوات، و الإبهام هنا هو في حالة ما إذا كن تقديم العامل لطبل الاستقالة متزامن مع انقضاء العقوبة التأديبية فما هي الآثار المترتبة على مثل هذا التصرف؟

إن طلب الاستقالة لا يتعارض مع انقضاء الدعوى التأديبية، لأن أصل علاقة العمل هو العقد و أن العقد شريعة المتعاقدين، و منه لصاحب العمل حق إلغاء علاقة العمل في حالة ثبوت أن العامل مذنب، و إذا كانت الاستقالة سابقة لانقضاء الدعوى التأديبية فإن العامل هنا قد يتابع جزائيا لقيامه بأعمال تضر مصالح المستخدم.

كما أن لاستقالة لا تنفي إمكانية محاكمة العامل المستقيل تأديبيا عن الواقعة المنسوبة إليه وهي عدم استمراره في العمل لحين بت في الاستقالة أو مرور المدة المقررة دون البت فيها و التي تعتبر معها الاستقالة قد تمت بقوة القانون<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 103

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل افردي، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 202

### المطلب الثاني: الآثار الإدارية

تقطع علاقة الموظف بالإدارة التي يشتغل فيها عند قبول الاستقالة نهائياً و بصفة قانونية و دائمة و لا يمكن إلغاء القرار بعد قبوله لأي سبب من الأسباب.

#### الفرع الأول: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الموظف

يرى الفقه الفرنسي إلى أنه يترتب على قبول الاستقالة صيرورتها نهائية لا رجعة للموظف المستقيل فيها، و تنهي العلاقة الوظيفية عند صدور قرار بقبول الاستقالة، و يترتب على بول الاستقالة أن يترك العامل عمله نهائياً دون رجعة، و إذا ستمر في عمله و هو مستقيل مؤقت فهذا لا يعني شيئاً لأن الخدمة تنتهي بتحقق السبب و كل أجر الذي يأخذه في هذه الفترة يعتب مكافأة مقابل العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة<sup>1</sup>.

و إذا زال الموظف المستقيل عملاً من أعمال الوظيفة التي كان يشغلها أعتبر باطلا لصدوره من شخص نزعت منه صفة الموظف، فالأصل العام أن انتهاء الخدمة الوظيفية بالاستقالة يترتب عليه أن يوقف الموظف المستقيل و يعد مغتصباً للوظيفة الإدارية.

#### الفرع الثاني: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الإدارة.

لقبول الاستقالة يجب أن تصدر الإدارة قرار قبول الاستقالة هذا الأمر قد يؤدي الإدارة إلى التعت و الإصرار بالموظف عن طريق عد إصدار قرار قبول الاستقالة لمدة طويلة، حيث قام القانون بحماية حق الموظف الراغب في الاستقالة، و ذلك تقييد استخدام الإدارة لسلطتها بشروط محددة في القانون.

و على الإدارة أن تتأكد إصدار قرار قبول الاستقالة أن موظف غير متابع تأديبي أو جزائياً بموجب دعوى تأديبية أو قضائية عليه إصدار قرار نهائي ، و الهدف من هذا الشرط أن لا تكون استقالة سبباً لإفلات الموظف من العقاب إذا ثبتت إدانته، أما إذا ثبتت براءته أو عدم

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 449

## الفصل الثاني: الاستقالة

مسؤوليته مما ينسب إليه، فإنه يعود للإدارة حقها في قبول الاستقالة فلم يعد هناك أي أثر أو دليل على أن الموظف يرمي من وراء الاستقالة إلى الهروب من العقاب.

يجب على الإدارة أن تتأكد قبل إصدار قرارها بالقبول أن الموظف صاحب الطلب غير ملزم بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة من قبل الدولة، حيث يتوجب عليه اثر إداري يقع على عاتق الإدارة و هو إجراء تعليق قبول الاستقالة إلى حين إتمام هذه الخدمة التي التزم بها هذا الموظف، و هذا ما استحدثت في بعض القوانين الوظيف العمومي، و الغاية من هذا الإجراء هي تمكين الإدارة من الاستفادة من خدمات الموظف بعد رفع كفاءته، و إلا فإنه يجب عليه دفع المستحقات المالية التي أنفقت عليه لرفع كفاءته<sup>1</sup>.

على الإدارة البت في طلب الاستقالة في مدة ستون يوماً من تاريخ تقديمها من الموظف طالب الاستقالة، و فق ما نصت عليه المادة 1/220 من الأمر 03/06 " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداع الطلب"، حيث أوجب المشرع الجزائري على وجوب بت طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة سلفاً، و لا يجوز لها تجاوزها، لقد أجاز المشرع الجزائري في نص المادة 2/220 " غير أنه، يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة"، و يستهدف هذا الموازنة بين مصالح الإدارة و مصلحة الموظف الخاصة، فإذا انقضت المدة المحددة في المادة 2/220 تعد الاستقالة فعلية بقوة القانون و هذا ما جاء في الفقرة 03 من نفس المادة.

قد تقتضي مصلحة العمل في بعض الأحيان تأجيل قبول طلب الاستقالة لبعض الوقت، و قد حددت بعض التشريعات الوظيفية التي نصت على حق إرجاء قبول طلب الاستقالة بمدة حددت بستة أشهر، كما جاء في المرسوم 235 الصادر سنة 2005 الخاص بنظام الخدمة المدني الكويتي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 464

<sup>2</sup> حمدي قبيلات، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص 182

## الفصل الثاني: الاستقالة

لا يمكن للموظف أن يقدم تعهدا بالاستقالة لأن الاستقالة تحتل القبول أو الرفض من طرف الإدارة و الموظف لا يملك ذلك و إنما هو تعهد كتابي من الإدارة بقبول الاستقالة الموظف في حالة نجاحه، أي بمعنى قبل سابق للاستقالة فإن نجاح المعنى و تقدم باستقالته فلا تملك الإدارة رفضها لأنها تعهدت له و للجهة المنظمة للمسابقة بقبولها في حالة نجاحه.

### المطلب الثالث: الآثار المالية

إن قبول الاستقالة يؤثر مباشرة على ما يستحقه الموظف من حقوق، و لعل من أهم هذه الحقوق ما سوف نتطرق إليه في الآتي:

### الفرع الأول: أثر الاستقالة على انقطاع الراتب

إن الموظف يستحق راتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه الخدمة لأحد أسباب إنهاء الخدمة و عليه، يتم حرمان الموظف من المرتب مع انتهاء الخدمة<sup>1</sup>، و هناك حالتان لتحديد تاريخ حرمان من المرتب هما:

1 - الحالة التي يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة حيث أن سلطتها هنا مقيدة و ما قرارها الصادر بإنهاء الخدمة إلا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناءً على نص القانون، و من قبيل هذه الحالة: حالة إنهاء الخدمة بسبب حكم جنائي على الموظف، الاستقالة.

2 - الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة، لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك، مثل حالة إنهاء الخدمة بسبب العجز الكلي للموظف، أو بسبب الإحالة أو التقاعد، و كذا بلوغ الموظف سن القانوني للإحالة إلى المعاش.

لقد جاء في نص المادة 01/77 من نظام الخدمة المدنية الأردني أن تدفع للموظف حقوقه المالية إذا انتهت خدمته بسبب عدم اللياقة الصحية، أو إكمال السن القانوني لإنهاء الخدمة، أو

<sup>1</sup> حمدي قبيلات، المرجع السابق، ص 184

في حال الإحالة إلى التقاعد، أو في حالة التسريح، أو في حال الاستغناء عن الخدمة، أما في حال العزل من الوظيفة، أو الاستقالة، فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقق أيا من هذه الحالات.

### الفرع الثاني: أثر الاستقالة على استحقاق المعاش

لقد نص القانون رقم 50 لسنة 1963 للتأمين و المعاشات لموظفي الدولة المصرية و مستخدميها و عمالها المدنيين، و نصت المادة 14 منه على أن يستحق المنتفع عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرون سنة على الأقل.

أما بعد نهاية العلاقة الوظيفية فإن الموظف يحصل على معاش أو مرتب تقاعدي إذا توافرت جملة من الشروط التي من أهمها سبق استقطاع نسبة مئوية من المرتب أثناء الخدمة خلال مدة لا تقل عن مدة معينة من سنين، حيث لا ينتهي الحق في المعاش بمجرد وفاة صاحبه و إنما ينتقل معظمه إلى مستحقيه من ورثته و إذ لم تتوفر شروط الإحالة للمعاش يمنح الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة مبلغا من المال كمكافأة تعادل في العادة شهر أو أكثر عن كل سنة من سنوات الخدمة بصرف النظر عن سبق الاستقطاع من المرتب أثناء مدة الخدمة<sup>1</sup>.

لقد حدد النصوص القانونية في القانون الأساسي للعاملين في الدولة الحالات التي يقطع بها الراتب أو الأجر عن العامل و هي:

في حال الإعارة الاستقالة بدون راتب تقاعدي من تاريخ الانفكاك بعد تبلغ صكهما، و بالنسبة لمن قد يعتبر بحكم المستقيل من تاريخ انقطاعه عن عمله أو من تاريخ الذي كان عليه أن يباشر مهامه.

و جاء في القانون رقم 50 لسنة 1963 السابق الذكر فقر في المادة 23 أن يخفض المعاش في حالة الاستقالة بنسب تختلف تبعا للسن فإذا كان السن عند الاستقالة 40 سنة فأقل كانت نسبة التخفيض 20% و إذا كان السن ما بين 46 و 50 سنة كانت نسبة التخفيض في المعاش 15% و إذا كان السن ما بين 51 و 55 سنة كانت نسبة التخفيض بواقع 5%

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 486



أما إذا انتهت خدمت المنتفع حسب القانون رقم 50 لسنة 1963 و لم تكن مدة خدمته قد بلغت القدر الذي يعطيه الحق في المعاش وفقا لأحكام هذا القانون فإنه يستحق مكافأة تحسب على أساس 10% من المرتب أو الأجر السنوي عن كل سنة من السنوات التي قضاها في الخدمة المشار إليها و لا تستحق أية مكافأة إذا كانت مدة الخدمة أقل عن ثلاث سنوات، غير أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة على أساس 10% من المرتب أو الجرسنوي عن كل سنة محسوبة في المعاش إذا بلغت مدة الخدمة ثلاث سنوات فأكثر و لم تصل إلى عشر سنوات و على أساس 12 % من المرتب أو الأجر السنوي عن كل سنة محسوبة في المعاش إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر و لم تصل إلى عشرين سنة<sup>1</sup>.

إن الإحالة للتقاعد في القانون الجزائري قد حدد السن القانوني الذي يحدد الاستفادة من التقاعد هو 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة، كما يمكن الاستفادة من تخفيض في سن بنسبة خمس سنوات للمجاهدين، " الأشخاص الذي شاركوا في حرب التحرير الوطنية، مثلما تم تحديده في التشريع المعمول به في هذا المجال"، و يحق للمجاهد المعطوب أن يستفيد من تخفيض قدره سنة عن كل 10% من العجز، بسبب مشاركته في حرب التحرير الوطني سنة عن كل طفل في حدود ثلاثة أطفال، بالنسبة للنساء العاملات اللواتي تكفلن بتربية ابن أو عدد من أبنائها على الأقل لمدة 09 أشهر.

### الفرع الثالث: المطالبة بالحقوق المالية

إن قانون الوظيفة العامة اعترف لجهة الإدارة بحق مطالبة الموظف بأداء ما يكون مطلوبا منه من ديون مستحقة لها، فقد تكون هذه الديون بسبب يتعلق بأداء الوظيفة، و دين نتج بسبب صرف مبالغ للموظف بغير وجه حق، مثال أن يقوم الموظف بطلب سلفية أي مبلغ من المال عن مرتبه لمدة معينة، و من ثم لا يحول إنهاء الخدمة الموظف دون مطالبته بهذه الديون.

إن إنهاء خدمة الموظف العام لا يشكل مانعا من تقرير حق الموظف في المطالبة بديونه و حقوقه المستحقة له لدى جهة الإدارة أيا كان مصدر هذه الديون أو الحقوق، فقد تكون بصورة حقوق دورية كحقه في البديل النقد عن رصيد إجازته، أو حقه في مكافأة نهاية الخدمة.

<sup>1</sup> ماهر أبو العينين، المرجع السابق، ص 568

## الفصل الثاني: الاستقالة

لقد قررت أنظمة و قوانين و تعليمات الخدمة المدنية و منها قانون التقاعد المدني و قانون الضمان الاجتماعي جملة من الحقوق للمحاليين على التقاعد أو الذين انتهت خدماتهم و من ذلك المكافآت و الادخارات و عدد من الامتيازات و الحقوق التي يتمتع بها الموظف عند انتهاء الخدمة.

فقد أوجب القانون أن يدفع للموظف المصنف الذي تنتهي خدماته بسبب عدم اللياقة الصحية أو بلوغ السن القانوني أو إلغاء وظيفته و تسريحه منها و إحالته إلى التقاعد أو الاستغناء عن خدماته أو الاستقالة<sup>1</sup>.

أوجب أن تدفع له جميع حقوقه المالية التي نصت عليها القوانين و الأنظمة و التعليمات بحيث لم يحرمه القانون من حقوقه المالية إذا انتهت وظيفته بهذه الطرق، و في حالة وفاة الموظف فإنه يعفى من بدل الابتعاث و الدورات، إذا كان ممن استفاد منها كما أنه إذا ممن استفاد منها كما أنه إذا توفي الموظف أثناء خدمته فيصرف لورثته الشرعيين تعويضا يتمثل كالاتي<sup>2</sup>:

راتبه الكامل مع علاوته عن عمله في الشهر الذي توفي فيه.

- 1 - راتب ستة أشهر مع علاوته كاملة.
- 2 - بدل كامل إجازته التي لم يستخدمها على أن لا يزيد مجموعها عن ستين يوما، بالإضافة إلى أية حقوق أخرى يستحقها الورثة أو المعالون من أفراد أسرته.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 486

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، نفس المرجع، ص 489

# الخاتمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع تناولنا حرية الموظف العمومي في إنهاء العلاقة الوظيفية مع الإدارة، و التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي و للتمكن من إمام بمختلف جوانب هذا الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين:

تناولنا في القسم الأول: الموظف العام من خلال التطرق إلى ماهية الموظف العام، و ما له من حقوق و وواجبات كرسها المشرع الجزائري له، دون أن نغفل عن الوظيفة العامة و الأسس التي تقوم عليها، مع الإشارة إلى طرق و كيفية التعيين في الوظيفة العامة.

في حين تطرقنا في القسم الثاني لدراسة الاستقالة كحق للموظف العمومي في التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، و ذلك من خلال التعرض إلى: ماهية الاستقالة، و توضيح أركان و شروط و أنواع الاستقالة، و نوهنا إلى بطلان الاستقالة، و حاولنا معرفة مدى تأثير الاستقالة على المسار المهني للموظف العمومي، و مدى تأثير ذلك على المرفق العمومي، و بالخصوص مبدأ سيره بالانتظام و اطراد، قاصدين من كل ذلك سلطة الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي.

و وفقا لما تناولناه في ثنايا هذه الدراسة، نختم بإلقاء الضوء على أهم ما استخلصناه، و ما تم التوصل إليه من نتائج نوجزها فيما يلي:

- 1 - انطلاقا من تعرضنا لموضوع الاستقالة يتضح لنا أن سلطة الموظف العام تزداد ضيقا و اتساعا بالنظر إلى المصلحة العامة، و بالتالي فلا تكليف للموظف العمومي بم لا يستطيع إعطائه الحرية المطلقة حتى الاعتداء على المنتفعين بخدمات المرافق العامة.
- 2 - تتوقف حرية الموظف عند تقديمه طلب الاستقالة، هنا تبدأ حرية السلطة الإدارية المختصة التي تتمتع بهامش كبير من الحرية، و يكمن ذلك في سلطتها التقديرية المخولة لها

سواء، رفض الطلب أو الموافقة عليه، أو إرجاء النظر فيه لوقت لاحق، حسب ما تراه مناسباً للمصلحة العامة.

- 3 - يجوز للموظف سحب طلب الاستقالة طالما أن الإدارة لم تبت في ذلك.
- 4 - للموظف حق الطعن في القرار التي تصدره الإدارة إذا رفضت الاستقالة.
- 5 - قبول الاستقالة من طرف الإدارة ( السلطة المختصة ) يجعله أمراً لا رجعة فيه.
- 6 - إذا طلب الموظف العمومي الاستقالة، و انقطع مباشرة عن ممارسة مهامه الوظيفية، دون البت في طلبه أعتبر متخلياً عن منصبه بحكم القانون، و قد يؤدي هذا الانقطاع إلى إنهاء ممارسته للنشاط الوظيفي للأبد، و ذلك بإجراء بسيط و هو العزل.

في ظل هذه النتائج المتوصل إليها ارتأينا إلى إدراج لعض التوصيات أو الاقتراحات التالية:

- 1 - يجب على المشرع الجزائري أن يعيد النظر في موضوع الاستقالة، فمن غير الممكن أن تحرم الإدارة من بعض الكفاءات و الطاقات التي يمتلكها موظفوها، و أن تبحث عن سبب الاستقالة فإن كان السبب مثلاً هو مادي قامت بتسويته بدل أن تخسره فيكون العبء مزدوج بحيث يجب عليها إعادة تكوين موظف جديد و هذا ستغرق وقت و مالا مما قد يعود بالضرر على سير المرفق العام.

- 2 - ضرورة النص على عدم قبول الاستقالة أو عد تقديم الاستقالة من الموظف العمومي المحال على لجنة التأديب لحين انتهاء الإجراءات التأديبية لا سيما تلك التي يمكن أن تكون نتيجتها تسريح الموظف العمومي، ضماناً لعدم إفلات الموظف مرتكب الخطأ الجسيم، و ذلك لاختلاف الآثار الناتجة عن الإجراءات ( الاستقالة، التشريح).

- 3 - أرى من وجهة نظري أن ترك الاستقالة مفتوحة من شأنه أن يلحق بالموظف و الإدارة بالضرر على حد سواء، فمن يغر الممكن أن يقوم الموظف بالاستقالة من عدة وظائف على التوالي بسبب تحسين دخله أو رتبته على حساب المرافق التي كان يشغلها، فهذا و إن قد صب في مصلحة الموظف فإنه لا محالة أنه قد يؤثر على الإدارة العكس صحيح، فهنا يجب على المشرع أن ينظر إلى هذه الزاوية بعين الاعتبار و يحاول وضع قيود لها.

## قائمة المصادر و المراجع

### أ/ المصادر:

- 1 -الدستور الجزائري، الصادر في 08 سبتمبر 1963، الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1963/09/10، رقم 64.
- 2 -الدستور الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 22نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية رقم 94 .
- 3 -الدستور الجزائري المؤرخ في 23 فيفري1989، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 08.
- 4 -دستور 1996 المؤرخ في 25 فيفري 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية رقم 76.
- 5 -ميثاق الجزائر، اللجنة المركزية للتوجيه، الجزائر، 1964.
- 6 -الميثاق الوطني لعام 1976، المعهد التربوي، 1976.
- 7 -الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جويلية 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.
- 8 - المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و إدارات، الجريدة الرسمية عدد 13.
- 9 - القانون رقم 08/81 المؤرخ في 27 يونيو 1981، المتعلق بالعتل السنوية، الجريدة الرسمية رقم 26.
- 10 -المرسوم رقم 184/82 المؤرخ في 15 مايو 1982، المتعلق بالراحات القانونية، الجريدة الرسمية رقم 21.
- 11 -الأمر 53/70 المؤرخ في 21 جويلية 1970، المتعلق بقانون الجنسية الجزائري.
- 12 -الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتعلق بالقانون المدني، المعدل و المتمم.
- 13 - الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية الصادرة في 16 جويلية 2006، العدد 46.
- 14 -قانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/90/21 1990/04/21 المعدل و المتمم بقانون 29/91 المؤرخة في 1991/12/21، رقم الجريدة الرسمية 68.

## ب /المراجع:

- 1 - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 2 - حمدي قبيلات، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.
- 3 - حمود حمبلي، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية، دار الأمل، الجزائر، 2000.
- 4 - حمود محمد الشطا، تطور وظيفة الدولة، الجزء الأول نظرية المرفق العام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1984.
- 5 - زكي محمد النجار، أسباب انتهاء خدمة العاملين، دار الفكر العربي، القاهرة 1986.
- 6 - سعيد مقدم، هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة و تنظيم مهامها و تطورها، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة طبع.
- 7 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 8 - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 9 - سليمان محمد الطماوي، مبادئ الإدارة العامة، دار الفكر العربي، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1987.
- 10 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1975.
- 11 - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الجزء الثالث: قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1995.
- 12 - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2007/2006.
- 13 - صالح دجال، الوجيز في قانون الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 04، الجزائر، 2007.

- 14 - عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية، مصر، 1981.
- 15 - عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة في القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.
- 16 - عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 1964.
- 17 - عمار بوضياف، النشاط الإداري، الجسور للنضر و التوزيع، الجزائر، 2006.
- 18 - عمار عوابدي، الأساس القانوني للمسؤولية الإدارية عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982.
- 19 - عمر فؤاد بركات، مبادئ القانون الإداري، شركة سعيد رأفت لطباعة، القاهرة، 1985.
- 20 - فؤاد مهنا، القانون الإداري العربي، المجلد الثاني، مطبعة الإسكندرية، مصر، 1976.
- 21 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1987.
- 22 - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 23 - محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورفتلي، الجزائر، 1982.
- 24 - محمد إبراهيم السيد، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، 1966.
- 25 - محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها و قضاء، دار النهضة العربية، الجزء الأول، مصر، 1969.
- 26 - محمد حلمي، قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
- 27 - محمد علي عمران، الحقوق العينية الأصلية، فرع التأليف و الطباعة و النشر، جامعة بنغازي، ليبيا، 1988.
- 28 - محمد الدماصي السيد، الوسيط في شرح القانون العاملين بالقطاع العام، عالم الكتاب، القاهرة، 1972.
- 29 - مصطفى عبد الحميد عدوى، نظرية الحق، هجر للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 1998.
- 30 - هاشمي الخرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار الهومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2010.

## ج/ المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Jean Marie Berton , la fonction publique, Edition Edicaf, Canada, 1990.
- 2- Roland, Droit administratif ? deuxième édition, France, 1928.

## د/ الرسائل و المذكرات:

- 1 - محمد أبو زيد، دوام سير المرفق العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1985.
- 2 - محمد شوقي العابد، أثر الاستقالة على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2012/2013.

## هـ/ المجلات:

- 1 -المجلة القضائية، العدد 01، 1989، الجزائر.
- 2 -أحميد هنية، عيوب القرار الإداري، مجلة منتدى القانون، مجلة دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، العدد 05، الجزائر، 2008

## و/ المطبوعات الجامعية:

- محمد صغير بعلي، دروس في المؤسسات الإدارية، نظرية التنظيم الإداري للإدارة العامة الجزائرية، منشورات جامعة برج باجي مختار، عنابة، الجزائر، دون سنة الطبع.



## الفهرس

	مقدمة	1
07	الفصل الأول: الموظف العام	2
08	المبحث الأول: ماهية الموظف العام	3
08	المطلب الأول: تعريف الموظف العام	4
10	الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العام	5
12	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام في التشريع الجزائري	6
12	أولاً: تحديد مفهوم الموظف العام في الميثاق الوطني	7
13	ثانياً: تحديد مفهوم الموظف العام في الدستور	8
13	ثالثاً: تحديد مفهوم الموظف العام في القانون الإداري الجزائري	9
14	الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري	10
15	المطلب الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام	11
16	الفرع الأول: أن يكون التعيين في مرفق العام	12
16	الفرع الثاني: أن يكون التعيين في الوظيفة العامة برضا الموظف	13
17	الفرع الثالث: أن تكون الوظيفة داخلة في درجات السلم الإداري	14
17	الفرع الرابع: أن يعين الشخص بصفة دائمة في وظيفة دائمة	15
17	الفرع الخامس: إدارة مرفق عام إدارة مباشرة من طرف	16
18	الفرع السادس: أن تصدر أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العامة من طرف السلطة المختصة	17
18	المطلب الثالث: طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة	18
19	الفرع الأول: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية	19
19	أولاً: علاقة الموظف بالإدارة عقد من عقود القانون الخاص	20
21	ثانياً: علاقة الموظف بالإدارة عقد من عقود القانون العام	21
22	الفرع الثاني: علاقة الموظف بالإدارة علاقة لائحية تنظيمية	22
23	أولاً: مدلول و أساس التكيف اللائحي	23
24	ثانياً: النتائج المترتبة عن المركز اللائحي	24

25	المبحث الثاني: حقوق و واجبات الموظف العام	25
25	المطلب الأول: حقوق الموظف العام	26
26	الفرع الأول: الحق في الأجر و الحماية الاجتماعية	27
27	الفرع الثاني: حق في الترقية	28
27	أولاً: الترقية على أساس الأقدمية	29
29	ثانياً: الترقية على أساس الكفاءة	30
30	الفرع الثالث: الحق في العطل	31
30	أولاً: العطل و الإجازات السنوية	32
31	ثانياً: العطل و الإجازات المرضية	33
31	ثالثاً: العطل طويلة الأمد	34
32	المطلب الثاني: واجبات الموظف العام	35
32	الفرع الأول: القيام بعمل المنوط به	36
32	الفرع الثاني: المحافظة على الكرامة الوظيفية	37
32	الفرع الثالث: احترام الأسرار الوظيفية	38
32	الفرع الرابع: طاعة الرؤساء الإداريين	39
34	الفرع الخامس: عدم الجمع بين الوظيفة و نشاطات أخرى	40
35	المبحث الثالث: مفهوم الوظيفة العامة	41
36	المطلب الأول: معنى الوظيفة العامة	42
36	الفرع الأول: المعنى المادي و الموضوعي للوظيفة العامة	43
38	الفرع الثاني: المعنى الشخصي للوظيفة العامة	44
39	المطلب الثاني: الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العامة	45
41	المطلب الثالث: هيكله الوظيفية العامة	46
42	الفرع الأول: القانون الأساسي العام للوظيفة العامة	47
42	الفرع الثاني: القوانين المستقلة	48
42	الفرع الثالث: الأنظمة الأساسية المستقلة	49
43	الفرع الرابع: القوانين الأساسية الخاصة	50
43	الفرع الخامس: فكرة الأسلاك و الرتب	51

44	الفرع السادس: توزيع الموظفين على مستوى الفئات السلمية	52
45	الفرع السابع: هياكل و هيئات الوظيفة العامة	53
45	أولا: الهيكل المركزي للوظيفة العامة	54
45	ثانيا: المجلس الأعلى للوظيفة العامة	55
46	ثالثا: هيئات المشاركة و الطعن	56
47	المبحث الرابع: التعيين في الوظيفة العامة	57
47	المطلب الأول: شروط شغل الوظيفة العامة	58
50	الفرع الأول: الجنسية	59
53	الفرع الثاني: الشروط الأخلاقية	60
53	أولا: التمتع بالحقوق الوطنية	61
54	ثانيا: حسن السيرة	62
54	الفرع الثالث: شرط السن و الصحة	63
57	الفرع الرابع: المؤهل العلمي	64
58	الفرع الخامس: الالتزامات العسكرية	65
60	المطلب الثاني: طرق التعيين في الوظيفة العامة	66
60	الفرع الأول: المسابقة عن طريق الاختبارات	67
61	الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادة	68
62	الفرع الثالث: الامتحانات أو الاختبارات المهنية	69
62	الفرع الرابع: التوظيف المباشر	70
63	المطلب الثالث: كيفية التعيين في الوظيفة العامة	71
63	الفرع الأول: الوظائف التي يتم شغلها عن طريق الامتحان	72
64	الفرع الثاني: الوظائف التي يتم شغلها بدون امتحان	73
64	أولا: حالة التعيين اعتمادا على الشهادة الدراسية	74
65	ثانيا: حالة التعيين اعتمادا على مدة الخبرة	75
65	ثالثا: حالة تعيين الموظفين الحاصلين على مؤهلات أثناء الخدمة	76
65	رابعا: حالة التعيين الموظفون الذين يعودون إلى خدمة بعد تركها	77
65	الفرع الثالث: السلطة المختصة بالتعيين	78

68	الفصل الثاني: الاستقالة	79
69	المبحث الأول: ماهي الاستقالة	80
69	المطلب الأول: تعريف الاستقالة	81
69	الفرع الأول: تعريف الفقهي الفرنسي للاستقالة	82
70	الفرع الثاني: تعريف الفقهي العربي للاستقالة	83
71	المطلب الثاني: تمييز الاستقالة عن النظم المشابهة	84
71	الفرع الأول: تمييز الاستقالة عن الإضراب	85
72	الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عن حالة الاستيداع	86
74	المطلب الثالث: حق الموظف في الاستقالة	87
74	الفرع الأول: المذهب الشخصي	88
75	الفرع الثاني: المذهب الموضوعي	89
76	الفرع الثالث: المذهب المختلط	90
77	الفرع الرابع: المذهب الحديث	91
77	أولاً: الرابطة القانونية	92
77	ثانياً: الاستثناء	93
78	ثالثاً: الحماية القانونية	94
80	المبحث الثاني: أركان و أنواع و شروط الاستقالة	95
80	المطلب الأول: أركان الاستقالة	96
80	الفرع الأول: إرادة الموظف	97
81	الفرع الثاني: قبول الاستقالة	98
83	المطلب الثاني: أنواع الاستقالة	99
83	الفرع الأول: الاستقالة الضمنية و الاستقالة الصريحة	100
83	أولاً: الاستقالة الضمنية	101
84	ثانياً: الاستقالة الصريحة	102
85	الفرع الثاني: الاستقالة الفردية و الاستقالة الجماعية	103
85	أولاً: الاستقالة الفردية	104
85	ثانياً: الاستقالة الجماعية	105

86	المطلب الثالث: شروط الاستقالة	106
86	الفرع الأول: طلب الاستقالة	107
87	الفرع الثاني: قبول الاستقالة	108
88	المبحث الثالث: بطلان الاستقالة	109
88	المطلب الأول: العيوب المفسدة لإرادة الموظف	110
89	الفرع الأول: الإكراه	111
89	أولاً: تحديد طبيعة الإكراه المفسدة لإرادة الموظف	112
89	ثانياً: تهديد الموظف بتطبيق نظام قاسي لينفذ الإدارة إكراها	113
90	الفرع الثاني: الغلط	114
91	المطلب الثاني: العيوب التي تنسب للإدارة	115
91	الفرع الأول: عيب مخالفة الشكل و الإجراءات	116
92	الفرع الثاني: عيب مخالفة القانون	117
92	أولاً: عدم تطبيق القانون	118
93	ثانياً: الخطأ في تطبيق القانون على الوقائع	119
93	ثالثاً: الخطأ في تفسير القانون	120
93	المطلب الثالث: عيب الانحراف بالسلطة و أثره على الاستقالة	121
95	المبحث الرابع: آثار الاستقالة	122
95	المطلب الأول: الآثار القانونية	123
95	الفرع الأول: أثر الاستقالة على التفويض	124
96	أولاً: تفويض الاختصاص	125
96	ثانياً: تفويض التوقيع	126
97	الفرع الثاني: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية	127
97	أولاً: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في الوظيفة العامة	128
98	ثانياً: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في قانون العمل	129
100	المطلب الثاني: الآثار الإدارية	130
100	الفرع الأول: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الموظف	131
100	الفرع الثاني: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الإدارة	132

102	المطلب الثالث: الآثار المالية	133
102	الفرع الأول: أثر الاستقالة على انقطاع الراتب	134
103	الفرع الثاني: أثر الاستقالة على استحقاق المعاش	135
104	الفرع الثالث: المطالبة بالحقوق المالية	136
106	الخاتمة	137
108	قائمة المراجع	138
112	الفهرس	139

## ملخص

إن هدف تقديم خدمات عامة للجمهور و تحقيق منافع و مصالح عامة تعود على الجميع إدارة و عمال و منتفعين، لهو الهدف الأسمى و الذي من أجله رصت كل الجهود فالإدارة علما و جهازا و نشاطا و القانون الإداري تشريعا و فقها و قضاءا ساهما بشك واسع في إرسال مبادئ المرافق و المؤسسات العمومية و التي منها سيرها بانتظام و اطراد، و لهذا تم تزيدها بالجانب البشري و المادي و أحيطت بالعديد من النصوص القانونية و التنظيمات بما يساعدها على القيام بمهامها بشكل جيد و فعال و منظم كي تتحقق الغاية المنشودة.

إن علاقة الموظف بالإدارة علاقة وطيدة أساسها الولاء و التفاني و حب العمل و التفرغ التام للوظيفة، و القيام بالواجبات المنوطة بالموظف و من ثم مطالبته بحقوقه المشروعة دون التعارض بين الواجبات و الحقوق، فجعل الاستقالة حق و تقييدها بعدة شروط مراعية كل الجوانب المادية و المعنوية لموضوع الاستقالة، فالموظف عندما يرى بأنه لم يعد بمقدوره الوفاء بكل واجباته أصبح هذا الحق مساهما في استمرارية و نجاعة المرفق العام، بحيث لو لم يقدم الموظف استقالته قد يصبح عبء على الإدارة و على المنتفعين من المرفق الذي ينتمي إليه، فالأولى أن تراعي المصلحة العامة للمرافق العامة بغض النظر عن الأسباب الأخرى.

من أجل ضمان استمرارية المرفق العام لا بد أن يكون شاغلي الوظيفة بعدد يزيد عن العدد المطلوب، و ذلك لتفادي الشغور المفاجئ للمناصب المالية و تفادي تعطيل سير المرفق العام.