

## قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع

(دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)

*Necessity of service constraints on the referral of availability status  
(A comparative study between Algerian public function law)*

ب. عتيقة معاوي<sup>(1)</sup>

د. رؤوف بوسعدية<sup>(2)</sup>

(1) طالبة دكتوراه - جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2 (الجزائر)

a.maaoui@univ-setif2.dz

(2) أستاذ محاضر أ - جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2 (الجزائر)

rboussadia@yahoo.fr

تاريخ النشر

17 أكتوبر 2019

تاريخ القبول:

14 سبتمبر 2019

تاريخ الارسال:

28 أوت 2019

### المخلص:

تعد وضعية الإحالة على الاستيداع من الموضوعات المهمة في القانون الإداري، إذ تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة بصفة مؤقتة، سواء كان إلزاما على الإدارة أو اختياريا، وذلك نظرا للظروف غير المتوقعة التي قد تصادف حياة الموظف الخاصة. فعلى الرغم من اعتراف المشرع الجزائري للموظف بهذه الوضعية بموجب قوانين الوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية له، إلا أن الموظف قد يجد نفسه عرضة لجملة من القيود أملتها ضرورة المصلحة، تحول دون استفادته منها، مما قد يؤثر سلبا على مصالحته الخاصة، كما تجد الإدارة نفسها عرضة لجملة من القيود أيضا. وعليه، سنقوم من خلال هذه الورقة البحثية، ببيان مدى موازنة المشرع الجزائري بين مصلحة الموظف والإدارة، وذلك بإجراء دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية المتعاقبة.

**الكلمات المفتاحية:** قيود - ضرورة المصلحة - وضعية - الإحالة - الاستيداع.

### Abstract:

The referral to availability status, is one of the important topics of administrative law, because it leads to a temporary suspension of functional relationship linked between the staff member and the administration, whether mandatory or optional way. This is due to the unexpected circumstances that may encounter the staff member's life. The Algerian legislator recognizes this status under the public function Laws and its regulatory provisions ; however, the staff may face a variety of constraints due to the necessity of the service, which prevents him from benefiting of this right. Thus, may adversely affect the staff member own interest. Consequently, we're going through this research paper, to show how the necessity of service, is defined as a constraint imposed on the staff member's life, and limits his freedom to benefit from this right, that the algerian legislator considers it as a right with an ambivalent nature ; sometimes compulsory to the administration, and other times optional for it.

**key words:** Constraint - necessity of service - status - referral - availability.

Email: a.maaoui@univ-setif2.dz

1 - المؤلف المرسل: ب. عتيقة معاوي /



مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع \_\_\_\_\_ جامعة محمد خيضر بسكرة

### مقدمة:

إن ممارسة أي حق من الحقوق المقررة بموجب أحكام القانون بمفهومه الواسع، لا بد وأن تمارس في إطار مبدأ الشرعية، هذا الأخير يفرض جملة من القيود أملتتها ضرورة الحفاظ على النظام العمومي، وبالتالي الحفاظ على المصالح العامة للبلاد، سواء تعلقت بالمؤسسات والإدارات العمومية أو بالأفراد.

وعلى اعتبار أن وضعية الإحالة على الاستيداع، تعد حقا مقررا للموظف فإن التمتع بها من طرف فئة الموظفين، لا يخلو من القيود التي فرضتها مقتضيات المصلحة العامة على إرادته المشعر الجزائري.

### أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال بيان القيود التي ترد على وضعية الإحالة على الاستيداع، ومحاولة البحث عن السبل التي توازن بين مصالحتي الإدارة والموظف، وذلك بوضع قواعد وأسس قانونية وعملية مدروسة تسهم في الحد من تلك القيود المفروضة على الموظف، وتيسير عملية إحالته على الاستيداع دون ممانعة أو فقدانه لحقوقه، من خلال اقتراح الحلول المناسبة والملائمة لهذه الوضعية لمواجهة مصطلح ضرورة المصلحة - الذي أضحي شبها يطارد الموظف في حياته الوظيفية - مما سينعكس إيجابا على تطوير الجهاز الوظيفي بالدولة والنهوض به تحقيقا للمصالح العام.

### إشكالية الدراسة:

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الإحالة على الاستيداع، إذ يمس بمصلحة الموظف بعنوان ضرورة المصلحة، وكذا بمصلحة الإدارة بعنوان وضعية قانونية، فقد قام المشعر الجزائري بتنظيمها بموجب تشريعات الوظيفة العمومية المتعاقبة، موضحا على وجه الخصوص القيود التي ترد عليها، ومن أجل حماية مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العمومية في آن واحد، تتجلى إشكالية هذه الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما مدى موازنة المشعر الجزائري بين مصالحتي الموظف والإدارة بضره لقيود على وضعية الإحالة على الاستيداع؟

### منهج الدراسة:

للإجابة عن هذه الإشكالية، اتبعنا المنهج الوصفي والتحليلي، معتمدين على النصوص التشريعية، التنظيمية، وفي بعض الحالات استعنا بالأسلوب المقارن.

ولقد ارتئينا أن نتناول الموضوع في بحثين كالتالي:

المبحث الأول: قيود ضرورة المصلحة الماسة بالمرکز القانوني للموظف

المبحث الثاني: قيود ضرورة المصلحة المتعلقة بالإدارة

### **المبحث الأول: قيود ضرورة المصلحة الماسة بالمركز القانوني للموظف**

في البداية نشير إلى أن المركز القانوني للموظف في التشريع الجزائري، هو مركز تنظيمي لائحي، يستمد أساسه من قانون الوظيفة العمومية القائمة على أساس التدرج الرئاسي، وما يترتب عليها من حقوق والتزامات تنظم وفقا للأنظمة والقوانين، ولأن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية، فإن المشرع الجزائري وضع قيودا على ممارسة الموظف لحقه في الإحالة على الاستيداع تمس بمركزه المالي (المطلب الأول)، وأخرى ماسة بمساره الوظيفي (المطلب الثاني).

#### **المطلب الأول: القيود المتعلقة بالجانب المالي للموظف**

ينحصر الجانب المالي للموظف، في حقه في الراتب بالدرجة الأولى، كونه يعتبر الحافز الذي يدفع أي فرد من المجتمع، إلى الترشح لنيل وظيفة في إحدى الإدارات العمومية، من أجل كفاية تلبية واشباع حاجاته ورغباته الخاصة من جهة وضمان مستوى معيشي لائق، غير أن هذا الحق هو في واقع الأمر، حق تتحكم فيه إرادة المشرع المبنية على هدف المحافظة على المصلحة العامة ومقتضياتها، من خلال تقييده ممارسة الإحالة على الاستيداع بضوابط تؤدي إلى حرمان الموظف من جزء من راتبه أو الحرمان بصفة مؤقتة (الفرع الأول)، كما يمنع من مزاولة الأنشطة التجارية خلال فترة الإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني).

#### **الفرع الأول: الحرمان الجزئي أو الكلي من الراتب بصفة مؤقتة أو دائمة**

بالرجوع لأحكام الوظيفة العمومية الجزائري، نلاحظ بأن المشرع الجزائري، قد ضبط ممارسة الإحالة على الاستيداع بقيد شديد الخطورة على حياة الموظف الاقتصادية والاجتماعية، حيث أقر صراحة المساس بحقه في الراتب بصورة مباشرة، وذلك بحرمانه منه جزئيا (أولا)، أو تجميده كليا (ثانيا) وفي كلتي الحالتين بصفة مؤقتة.

#### **أولا - الحرمان الجزئي من الراتب بصفة مؤقتة:**

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

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

قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع \_\_\_\_\_  
تلك الاعتبارات السالفة الذكر، وأنه اقتاد بالمشرع الفرنسي<sup>(1)</sup>، ومهما يكن من أمر، فإن اقتطاع نصف راتب الموظف، يعد قييدا وضرا ماديا ومعنويا شديدا على حق الموظف في الراتب، يفرضه الأمر رقم 66-133 بمناسبة تمتع الموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع، خاصة وأن هذه الأخيرة ترتبط بوضع الموظف الصحي.

### ثانيا - الحرمان الكلي من الراتب بصفة مؤقتة أو دائمة:

بالرجوع إلى أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 49، نجد بأن المشرع أقر صراحة حرمان الموظف من راتبه بصفة كلية، حيث جاءت على النحو التالي: "إن الإحالة على الاستيداع بناء على الطلب لا تخول صاحبه أي حق في الأجره."<sup>(2)</sup>  
أما المرسوم رقم 85-59<sup>(2)</sup>، لم يتطرق لهذه المسألة، على اعتبار أن القانون رقم 82-06 هو من يحكم قواعدها، حيث جاء في مادته 51 أنه: "الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل... ويترتب عنها الكف عن أجره..."، بمعنى مجمل ما يتقاضاه الموظف من راتب ومنح.

وأخيرا، وباستقراء أحكام المادة 145 من الأمر رقم 06-03<sup>(3)</sup>، وبالتحديد الفقرة الثانية منها، نجدها تتفق في كونها تعد كقيود أو مانع على حصول الموظف لراتبه، حيث جاءت على النحو التالي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف الراتب..."، وقد تؤدي الإحالة على الاستيداع إلى حرمان الموظف من راتبه بصفة نهائية، عندما تقرر الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، تسريحه لعدم كفاءته بعد انقضاء المدد القانونية لها<sup>(4)</sup>.

(1) « *Les effets de la mise en disponibilité sont différents de ceux du détachement ou de la mise hors cadre. Certes l'agent reste fonctionnaire avec les obligations et certains avantages du titulaire... Il n'a en principe, droit ni au traitement ni aux suppléments familiaux, et perd le bénéfice du régime de sécurité sociale des fonctionnaires, sauf s'il est en disponibilité.* », voir: Alain Plantey, Marie-Cécile Plantey, *La fonction publique*, LexisNexis, 3<sup>ème</sup> édition, 2012, France, P 522.

(2) المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985، ص 333.

(3) الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006، ص 03.

(4) لو رجعنا للوضع في فرنسا، لوجدنا المشرع الفرنسي يراعي الجانب المتعلق بالموظف، وذلك من خلال فتح باب المنح والتعويضات، وكذا الحق في منحة البطالة للموظف الذي يطلب تمديد مدد الإحالة على الاستيداع،

« *Qu'elle soit de droit ou de fait, la mise en disponibilité n'entraîne pas droit au traitement, mais sa prolongation peut ouvrir une possibilité d'indemnisation et droit à l'allocation-chômage* », voir: Alain PLANTEY, Marie-Cécile PLANTEY, *Op.cit.*, P 527.

### الفرع الثاني: منع الموظف من مزاولته نشاط

إضافة إلى حرمان الموظف من جزء من راتبه أو مجمله مؤقتا، فإننا نجد بأن المشرع الجزائري، لم يتوقف عند هذا الحد، بل حرم على الموظف المجال على الاستيلاء، من مزاولته أي نشاط آخر خلال فترة الإحالة على الاستيلاء، ويستشف ذلك، من خلال أحكام قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة، حيث جاءت صيغة المنع أو الحرمان وفقا لأحكام المادة 14 من المرسوم رقم 66-150، ضمنية على النحو التالي: "وفي الحالة التي يثبت فيها أن الموظف يمارس نشاطا يختلف عن الداعي الذي علله لإحالته على الاستيلاء فيجوز إنداره بلزوم الالتحاق فورا بإدارته...". وهذا يعني أن المشرع الجزائري، خول للإدارة التي لها صلاحيات التعيين، سلطة توجيه إعدار للموظف بالإزامية التحاقه بإدارته، وتركه للنشاط الذي شرع في ممارسته، وبالتالي يحرم من إيرادات قد تكون هي الحل الوحيد الذي يعيل به نفسه وعائلته، بعد حرمانه من جزء من راتبه، أو كامله بحسب الحالة.

أما بالنسبة للمرسوم رقم 85-59، فأحالنا كل مرة إلى أحكام القانون رقم 82-06، والذي نص على هذا المنع بصورة صريحة بموجب أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 51 على النحو التالي: "تتناف الإحالة على الاستيلاء مع أية وظيفة أو نشاط يدر الربح على صاحبه". إذ شملت حالة التناف هذه، المنع من مزاولته الوظائف العمومية والأنشطة المربحة أثناء فترة الإحالة على الاستيلاء.

وهو ذات الموقف الذي اتخذته المشرع بموجب أحكام المادة 150 من الأمر رقم 06-03، حيث نص على هذا المنع على النحو التالي: "يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيلاء من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته؛ بمعنى أنه لا يجوز للموظف أن يزاول نشاطا تجاريا لدى الخواص، أو لحسابه الخاص، وذلك للحفاظ على المال العمومي من الإهدار على المدى البعيد.

وعليه، نلاحظ بأن المشرع الجزائري لم يراع مصلحة الموظف الخاصة بصفة مطلقة، وذلك بمنعه من البحث عن مصدر آخر يقات منه<sup>(1)</sup>.

(1) على عكس المشرع الفرنسي، الذي خول للموظف الإحالة على الاستيلاء الجوازي ما يلي: بالنسبة للاستيلاء الذي تكون مدته ثلاث سنوات، الحق في مزاولته نشاط في مجال اختصاصه في مؤسسة عمومية أو في إحدى مؤسسات القطاع الخاص، شريطة موافقة عشر سنوات خدمة فعلية، وأن تتوافق وضعية الإحالة على الاستيلاء مع ضرورة المصلحة، وأن يكون النشاط يدر بمنفعة عامة، وأن الموظف المعني لم يكن له سابق تعامل مع المؤسسة المعنية، سواء في بسط مراقبته عليها، أو في إعداد أو إبرام صفقات عمومية معها، خلال السنوات الثلاث الأخيرة؛ أما بالنسبة للاستيلاء الذي تكون مدته سنتين، يمنح للموظف الذي يطمح في إنشاء أو تسيير مؤسسة، شريطة أن يكون قد زاول ثلاث سنوات على الأقل خدمة فعلية. أنظر: Alain Plantey, Marie-Cécile Plantey, Op.cit., P. 523

### المطلب الثاني: القيود المتعلقة بالمسار الوظيفي للموظف بمناسبة استيداعه

على اعتبار أن تبعية الموظف للإدارة هي تبعية فنية وعضوية، قانونية بحتة لا شخصية، يفرضها المشرع لتدعيم الصالح العام وتغليبها على المصالح الشخصية للموظف،<sup>(1)</sup> وذلك لتمكين الإدارة من إحداث ما تراه مناسبا من تغيير في هذه المراكز القانونية للموظفين، بناء على ما تقتضيه مصالحها بصفة شرعية، فإن وضعية الإحالة على الاستيداع، ترد عليها قيودا تفرضها ضرورة المصلحة، تسمى بالمسار الوظيفي للموظف بصوره مباشرة، تتعلق بالترقية (الفرع الأول)، وتمتد إلى حقه في التقاعد (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: قيود ضرورة المصلحة الواردة على ترقية الموظف بمناسبة استيداعه

تعد الترقية من الوسائل الضرورية للنهوض وتطوير السلم الوظيفي، وتندرج بمختلف صيغها في إطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار الوظيفي للموظف، وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية<sup>(2)</sup>، فهي تحسن المستوى الاجتماعي والاقتصادي للموظف عن طريق زيادة في راتبه، وبالتالي فإن الترقية تغرس حافزا في نفوس كافة الموظفين لبذل أقصى ما يستطيعون من جهد للفوز بها<sup>(3)</sup>، غير أن هذا الوضع، قد تعترضه مقتضيات المصلحة العامة بمناسبة إحالة الموظف على الاستيداع، تحول دون تقدمه في الدرجات والرتب، كما تحجب عنه الزيادات المفترضة، إذ تؤدي إلى توقيف حقه في الترقية، وهذا ما نلمسه في قوانين الوظيفة العمومية في الجزائر.

حيث نصت أحكام المادة 47 من الأمر رقم 66-133 على أنه "...يتوقف من الاستفادة من حقوقه في الترقية...؛ والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يفصل في الترقية إذ وردت بصوره عامة، مما قد يفهم أنها شاملة للصفين من الترقية (الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة)، بمعنى تجميد مسار الموظف إلى حين انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع، وإعادة إدماجه.

وبالرجوع إلى أحكام القانون رقم 82-06-الذي أحالنا إليه المرسوم رقم 85-59-فإننا نجد تطرق لمسألة الآثار التي تخلفها وضعية الإحالة على الاستيداع بناء على ما تقتضيه

(1) محمد بن صديق الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية "دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية"، رسالة ماجستير، تخصص السياسة الجنائية، قسم العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 44.

(2) هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 181.

(3) سليمان الطماوي، أصول الإدارة العامة، تنظيم وإدارة القوى البشرية والمادية لتحقيق الأهداف العامة، دار الكتاب الحديث، مصر، الطبعة السابعة، 2009، ص 547.

ب. عتيقة معاوي / د. رؤوف بوسعدية- جامعة سطيف 2 (الجزائر)

المصلحة العامة، وذلك بموجب أحكام المادة 51 منه، حيث وردت على النحو التالي: "ويترتب عنها الكف عن أجره وتوقف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترفع...". حيث نلاحظ بأن المشرع الجزائري أضاف الأقدمية التي ترتبط هي الأخرى بالمسار المهني للموظف، وتحمل في فحواها مدلول الترقيعية بشقيها أيضا، فعلى اعتبارها تعني صلاحية الموظف للترقية، بعد قضاءه فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللوائح المختلفة<sup>(1)</sup>. كأن يبلغ إحدى مدد الوتائر الثلاث ويرقى في الدرجة، أو يبلغ على سبيل المثال لا الحصر العشر سنوات المحدد للانتقال من رتبة دنيا إلى الرتبة الأعلى منها مباشرة<sup>(2)</sup>.

أما الأمر رقم 06-03، فنجد ميز بين الأقدمية والترقية في الدرجات؛ بمعنى أنه قصد بالأقدمية الترقيعية في الرتبة، وذلك بموجب أحكام الفقرة الثانية من المادة 145، حيث جاءت على النحو التالي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقيعية في الدرجات...".

وعلى العموم، ومهما كانت المصطلحات التي وظفها المشرع الجزائري مختلفة، فإنها تصب جميعها في مفهوم واحد يتمثل في الترقيعية بنوعيتها، وأن توقيفه المؤقت للمسار الوظيفي للموظف المودع على الاستيداع، عن طريق حرمانه من التقدم في الدرجة وفي الرتبة، لدليل قاطع على نيته في الحفاظ على المال العمومي، وذلك على اعتبار أن الترقيعية تكفل للموظف زيادة مفترضة في الراتب، وبالتالي، فإن وضعية الإحالة على الاستيداع، في هذا الصدد تعد كعقوبة أو جزاء مقنع، فحرمان الموظف من الراتب وكذا الراتب المفترض المرتبط بالترقيعية، لخير دليل على تأثير ضروره المصلحة على إرادته المشرع لإقرار مثل هذه الآثار.

### الفرع الثاني: قيود ضرورة المصلحة الواردة على تقاعد الموظف المحال على الاستيداع

إن علاقة الموظف بالإدارة ليست أبدية<sup>(3)</sup>، بل قد تتوقف بصورة طبيعية ونهائية، تجرده من هذه الصفة التي اكتسبها بمناسبة تعيينه في وظيفة عمومية وترسيمه فيها، وذلك

(1) محمد أمين قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 172.

(2) البند الثالث من المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 10-298، المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، الصادر بتاريخ 05 ديسمبر 2010، ص 11

(3) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسون، الجزائر، الطبعة الأولى 2015، ص 163.

قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع  
بتوفر حالة من الحالات المقررة قانونا كالإحالة على التقاعد، إذ تعتبر هذه الأخيرة حقا مقرا  
لكل موظف استوفى إحدى الشرطين التاليين<sup>(1)</sup> :

- بلوغ السن القانونية، والتي حددت بستين(60) سنة على الأقل بالنسبة للجنسين، مع  
إمكانية إحالة المرأة الموظفة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين(55)  
سنة كاملة<sup>(2)</sup>.

- قضاء مدّة خمس عشرة(15) سنة على الأقل في الوظيفة.

غير أنه، بالرجوع إلى الأحكام القانونية التي تبين الآثار التي تخلفها وضعية الإحالة  
على الاستيداع، نجد أنها تجمد المسار الوظيفي للموظف بالنسبة لحقه في التقاعد، والتي سنبينها  
فيما يلي:

جاءت أحكام المادة 47 من الأمر رقم 66-133، مبينة آثار وضعية الإحالة على  
الاستيداع على حق الموظف في التقاعد على النحو التالي: "...يتوقف من الاستفادة من  
حقوقه... وفي التقاعد مع الاحتفاظ بالتشريع المتعلق بالمعاشات."

أما القانون رقم 82-06، فقد بين أيضا بأن الإحالة على الاستيداع تؤثر سلبا على حق  
الموظف والعامل في التقاعد، وذلك بموجب أحكام المادة 51 منه التي جاءت على النحو  
التالي: "...وتوقف استفادته من الحقوق المتعلقة... وبالتقاعد."

كما تطرق أيضا الأمر رقم 06-03 إلى ذات المسألة، وذلك بموجب أحكام الفقرة الثانية  
من المادة 145، حيث وردت كما يلي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف... وحقوقه في... وفي  
التقاعد."

وبالتالي، فإن توقيف استفادة الموظف من حقه في الإحالة على التقاعد بمناسبة  
وضعية الإحالة على الاستيداع، سواء تعلق الأمر بالشرط الأول أو الثاني، سببه تدخل  
مقتضيات المصلحة العامة في إرادة المشرع الجزائري، وذلك على النحو التالي:

- الحفاظ على المال العمومي، فلا يمكن أن تقرر منحة التقاعد كاملة لموظف لم يستوف  
المدّة القانونية الكاملة للإحالة على التقاعد؛

(1) المادة 02 من القانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02  
جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر  
2016، ص 03.

(2) المادة 06 من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل ويتمم، الجريدة  
الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص 1803.

ب. عتيقة معاوي / د. رؤوف بوسعدية- جامعة سطيف 2 (الجزائر)

- إعمال مبدأ الارتباط الشرطي، أي لا مقابل دون أداء فعلي للخدمة، ولا مقابل دون دفع الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي؛
- التقليل من اللجوء إلى وضعية الإحالة على الاستيداع.

### المبحث الثاني: قيود ضرورة المصلحة المتعلقة بالإدارة

بغية من المشرع الجزائري للحفاظ على السير الحسن والمنظم للإدارات العمومية، فقد أقر جملة من القيود لصالح هذه الأخيرة، منها ما هو سابق لعملية إحالة الموظف على الاستيداع (المطلب الأول)، ومنها ما هو لاحق عليها (المطلب الثاني). وذلك حتى يمكنها من حماية مصالحها في إطار مبدأ الشرعية بمناسبة هذه الوضعية.

#### المطلب الأول: القيود السابقة لعملية الإحالة على الاستيداع

نقصد بالقيود السابقة لعملية إحالة الموظف على الاستيداع، جملة الإجراءات التي يجب على الإدارة التقيد بها واتباعها حماية لمصالحها، إذ تعد في مجملها كضمانات أساسية لها، والتي من دونها لا يستطيع الموظف الاستفادة من هذه الوضعية بصفة قانونية، إذ لا يمكنه تعليق العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة مؤقتة عشوائيا، وإنما يتطلب الأمر منه تقديم طلب للإدارة التي ينتمي إليها (الفرع الأول)، هذا الأخير يعرض على اللجنة الإدارية المختصة<sup>(1)</sup> لإبداء رأيها فيه والتي ينبثق عنها في الأخير قرار انفرادي يتخذه الرئيس الإداري (الفرع الثاني)، ويكون القرار متخذاً بناء على نصاب قانوني (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: تقديم طلب الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع

لا يمكن أن تتم إحالة الموظف على الاستيداع من طرف الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، إلا بعد تقديمه لطلب مكتوب لها، والذي يعد كوسيلة للتعبير عن إرادته في تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، وكأداة لإعلام الإدارة بالحالة التي يمر بها، وكسبب أساسي لإصدارها للقرار الإداري، غير أنه باستقراء تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية، لاحظنا أن هذا القيد ورد بصورتين مختلفتين، حيث ربط الأمرين رقم 66-133 و 06-03 تقديم طلب الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع بالحالات الجوازية (أولا)، في حين نجد بأن القانون رقم 82-06، اعتبر جميع حالات الاستيداع توجب تقديم الطلب (ثانيا).

(1) فضلنا توظيف "اللجنة الإدارية المختصة"، بدلا من "اللجنة المتساوية الأعضاء"، على اعتبار أن التسمية الأولى أشمل من الثانية، وأن المشرع لم يكن مستقرا في تسميتها.

قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع

### أولا - ارتباط الطلب بالحالات الجوازية للإحالة على الاستيداع:

جاءت أحكام المادة 49 من قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966، موضحة خمس حالات لوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي على سبيل الحصر، ألزم بموجبها الموظف تقديم طلبه للإدارة، إذ جاءت النحو التالي: " لا يمكن أن تقرر إحالة الموظف على الاستيداع بناء على طلبه إلا..."

كما نصت أحكام المادة 148 من تشريع الوظيفة العمومية لسنة 2006، على ضرورة تقديم طلب الإحالة على الاستيداع للإدارة، وذلك بتقليص عدد الحالات الجوازية من خمس حالات إلى حالتين، إذ انحصر الطلب في الأغراض الشخصية للموظف وقيامه بدراسات أو أعمال بحث، دون سواها.

ما نسجله هنا، أن المشرع الجزائري، على الرغم من إقراره الصريح على ضرورة تقديم الطلب للإدارة، إلا أنه ربط ضرورة تقديمه بحالات الاستيداع الجوازية لا الإجبارية، ولعل السبب الرئيسي في ذلك يكمن في رغبته لتشديد إجراءات الإحالة على الاستيداع الجوازي، لأن هذا الأخير ينبني على مقتضيات المصلحة العامة، أي مدى احتياج الإدارة للموظف.

### ثانيا - تعلق تقديم الطلب بجميع حالات الإحالة على الاستيداع:

بالرجوع إلى القانون رقم 82-06، نجد بأن المشرع الجزائري، أقر صراحة بأن جميع حالات الاستيداع المنصوص عليها في هذا القانون توجب تقديم طلب للإدارة المعنية، ويتشف ذلك من أحكام المادة 52 منه والمذكورة أعلاه حيث جاءت شاملة لجميع حالات الاستيداع سواء تلك التي اعتبرها المشرع حقا أو تلك التي تستدعي النظر فيها من قبل اللجنة المختصة، حيث جاءت على النحو التالي: "يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل، وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة 51 أعلاه... (1).... (2).... (3).... (4).... (5)..."

وبناء عليه، نستنتج بأن تقديم الموظف لطلبه بموجب أحكام القانون رقم 82-06، يعد بالفعل كضمانة للإدارة، تستطيع بموجبها مواجهة الجهات الرقابية، سواء الإدارية منها أو القضائية، على اعتبار أن المشرع الجزائري في هذه الحالة، لم يميز بين حالات الاستيداع في إقراره لها، وألزم الإدارة بضرورة التقيد بهذا الضابط والمتمثل في حصولها على طلب الموظف، كما يستطيع الموظف بموجب هذا التقيد مواجهة الإدارة، عكس الأمرين السابقين.

### الفرع الثاني: اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة ومدور القرار الإداري

من المؤكد أن ضرورة المصلحة، تقتضي خضوع معظم المسائل المتعلقة بالموظفين إلى لجنة إدارية مختصة (أولا)، وتلزمها بأن تصدر قراراتها الإدارية، والتي تفصح بموجبها عن إرادتها في مسألة ما (ثانيا).

### أولا - اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة:

يعد اللجوء إلى اللجان الإدارية المختصة إجراء إداريا بحتا، تلتزم به الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، كلما تعلق الأمر بمسائل حساسة تمس بالمصلحة العامة، إذ تعد اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة المستخدمين من بين أهم تلك اللجان، وعلى اعتبار أن وضعية الإحالة على الاستيداع، تعد شأنا من الشؤون المتعلقة بالموظفين، يضر بمصلحة الإدارة، فإنها حتما تخضع للجنة المتساوية الأعضاء، هذه الأخيرة تكمن مهمتها في تقدير مدى توافق أسباب الإحالة على الاستيداع مع ما تقتضيه المصلح<sup>(1)</sup>، وفي هذا الإطار نجد بأن المشرع الجزائري ألزم الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، قبل اتخاذها لقرار الإحالة على الاستيداع الجوازي، أن تستشير اللجنة الإدارية التي خولها المشرع صلاحية النظر في ذلك.

فبالرجوع إلى أحكام المرسوم رقم 66-150، نجد بأن المشرع الجزائري ربط فكرة اللجوء إلى هذه اللجنة التي تدعى في صلب النص ب "اللجنة المتساوية الأعضاء"، بحالة واحدة من حالات الاستيداع الجوازي، والمتمثلة في الأغراض الشخصية للموظف، ويستشف ذلك من خلال أحكام الفقرة الثانية من المادة 13 من المرسوم أعلاه، حيث جاءت على النحو التالي: " لا تقرر الإحالة على الاستيداع بناء على الاعتبارات الشخصية إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء."

من خلال أحكام الفقرة أعلاه، نستنتج ما يلي:

- أن المشرع الجزائري اعتبر اللجوء إلى اللجنة المتساوية الأعضاء كشرط واقف؛ بمعنى أن إحالة الموظف على الاستيداع الجوازي، تتوقف على اجتماع هذه اللجنة الإدارية، التي تبت في طلبه،

- ربط المشرع الجزائري هذا الإجراء بحالة الأغراض الشخصية للموظف، دليل على تدخل فكرة ضروره المصلحة في إرادته، على اعتبار أن العبارة جاءت فضفاضة، وتتطلب النظر فيها وتحليلها، من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء.

أما القانون رقم 82-06، فقد ربط فكرة اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة والتي تدعى في صلب النص ب "لجنة المستخدمين المختصة"، بحالتي الاستيداع الجوازي دون استثناء؛ أي القيام بدراسات وأبحاث ذات فائدة عامة، والأغراض الشخصية، والتي اعتبرت بمثابة الحالات الأخرى، حيث ورد ذلك بموجب أحكام المادة 53 منه، والتي وظف فيها المشرع الجزائري

(1) Alain PLANTEY, *La fonction publique « Traité général »*, éditions Litec, 2ème édition, 2001, France, P 337.

قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع  
العبارات التالية: "أما في الحالات الأخرى، فيتعين على المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة  
المستخدمين المختصة..."

وبالتالي فإن اشتراط المشرع الجزائري مثل هذا الإجراء- اللجوء إلى لجنة المستخدمين  
المختصة- لنتيجة حتمية أملت مقتضيات المصلحة العامة.

والجدير بالذكر أن الأمر رقم 06-03، لم يتطرق لمسألة اللجوء إلى اللجنة الإدارية  
المختصة، من أجل البت في طلب الموظف المتعلق وضعية الإحالة على الاستيداع، تاركا بذلك  
فجوة قانونية كبيرة، مما أدى بكثير من الإدارات العمومية إلى الاستناد على القانون 82-06،  
حفاظا على المصلحة العامة.

### ثانيا - صدور القرار الإداري؛

لا يمكن للموظف الذي قدم للإدارة التي لها صلاحيات التعيين، طلب الإحالة على  
الاستيداع، أن يتوقف عن أداء واجباته الوظيفية بمجرد إيداعه لهذا الطلب، كما لا يعتد برأي  
اللجنة الإدارية المختصة في حال الاستيداع الجوازي، ما لم ينبثق عن اجتماعها قرارا إداريا ذو  
صيغة تنفيذية ونهائية، وفي هذا الإطار، نجد بأن المشرع الجزائري، ألزم الإدارة بضرورة  
إفصاحها عن إرادتها بخصوص إحالة الموظف على الاستيداع في قرار إداري، سواء تعلق الأمر  
بالاستيداع الإجباري أو الجوازي، وذلك على النحو التالي:

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 66-133، نجد المشرع الجزائري، وإن كان لم يقر بصفة  
صريحة عن الوسيلة القانونية التي تلتزم الإدارة مخاطبة الموظف المعني بها فيما يتعلق  
بإحالاته على الاستيداع، فإننا نستشف ذلك من خلال المصطلحات التي وظفها في المواد المتعلقة  
بالإحالة على الاستيداع مثل "تقرر- لا يمكن أن تقرر"؛ بمعنى إفصاحها عن إرادتها إما بمقرر أو  
قرار إداري.

أما القانون رقم 82-06، فقد وظف إلى جانب "الإقرار"، عبارة "الإشعار الكتابي  
بالقبول أو الرفض"، موضحا المدّة الواجب احترامها من طرف الإدارة والموظف، والتي حددت  
بشهر من تاريخ استلام الطلب، حيث وردت ضمن أحكام المادة 53 منه، والتي وردت على النحو  
التالي: "... أن تشعر كتابيا العامل المعني بالأمر بقبولها أو رفضها في ظرف الشهر الموالي لاستلام  
الطلب"، وعادة أن القبول والرفض الإداريين، يأخذا صيغة العمل القانوني الكتابي، والمتمثل في  
المقرر أو القرار الإداري.

وبالاستناد على أحكام الأمر رقم 06-03، نجد بأن المشرع الجزائري كان واضحا  
وصريحا في إقراره للوسيلة القانونية، التي تعبر بموجبها السلطة الإدارية التي لها صلاحيات  
التعيين عن إرادتها بخصوص إحالة الموظف على الاستيداع، والمتمثلة في القرار الإداري، حيث

ب. عتيقة معاوي / د. رؤوف بوسعدية- جامعة سطيف 2 (الجزائر)

جاءت أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 149 منه على النحو التالي: "تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة".<sup>(1)</sup>

### الفرع الثالث: النصاب القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع

نقصد بالنصاب القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع، تلك النسبة المحددة مسبقا لهذه الوضعية، والتي أوجب المشرع الجزائري الإدارة التي لها صلاحيات التعيين مراعاتها، وعدم تجاوزها، تضاديا لظاهرة إفراغ مصالحها من الموظفين بعنوان "وضعية قانونية".

والجدير بالذكر، أن هذه النسبة المئوية تتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي دون الإجمالي، على اعتبار أن هذا النوع الأول من الاستيداع يضر بالمصلحة العامة- كما سبق وأن وضحنا- وهو ما أدى بالمشرع الجزائري إلى تحديد نصابه القانوني.

فوفقا لأحكام المادة 16 من المرسوم رقم 66-150، نجد بأن المشرع الجزائري ربط فكرة النصاب القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع بحالة الأغراض الشخصية للموظف، لكنه لم يحدد النسبة المئوية لها، محيلا ذلك للقوانين الأساسية الخاصة بكل سلك، نظرا لخصوصية الأسلاك وأهميتها وما تقتضيه المصلحة العامة، حيث جاءت على النحو التالي: "تحدد في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك النسبة القصوى من الموظفين الذين يمكن أن تطبق عليهم الإحالة على الاستيداع لاعتبارات شخصية".

وهو ذات التوجه الذي انتهجه المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 115 من المرسوم رقم 85-59، حيث ربط فكرة النصاب القانوني للإحالة على الاستيداع بالاستيداع الجوازي، لكنه حدد النسبة المئوية بصورة صريحة وقطعية، حيث أقر حدا الأقصى بخمسة بالمئة (5%) من العدد الحقيقي للسلك، حيث وردت على النحو التالي: "لا تتجاوز نسبة العمال القصى الذين يمكن إحالتهم على الاستيداع، 5% من العدد الحقيقي للسلك، ما عدا من يحالون على الاستيداع قانونا"، وذلك دائما من باب الحفاظ على المصلحة العامة بعدم إفراغ الإدارة العمومية.

لكن، بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 06-03، نجده لم يتطرق لهذه المسألة، على الرغم من أنها في غاية من الأهمية، تاركا بذلك إليها إلى التنظيم، وذلك بموجب أحكام المادة 153

<sup>(1)</sup> وما يعاب الأمر رقم 06-03، هو عدم تحديده للمدة التي يجب أن تتقيد بها الإدارة، من أجل إفصاحها عن إرادتها، وعلى العموم، فإن فرض القرار الإداري كقيد على الإدارة، في حقيقة الأمر يعد كضمانة لها لحماية مصالحها، والمصلحة العامة ككل، كما يعد أيضا كضمانة للموظف يمكن أن يستغلها في مواجهة الإدارة في حال رفضها لطلبه.

قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع \_\_\_\_\_  
منه، حيث جاءت على النحو التالي: "تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق  
التنظيم".

وتجدر الإشارة إلى أن التنظيمات التي نص عليها الأمر رقم 06-03، ليومنا هذا لم  
تصدر خاصة المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع، إلا أننا سنبين بأن المشرع الجزائري،  
حفاظا على المصلحة العامة، قد حدد نسبا محددة لهذه الوضعية لبعض الأسلاك، على النحو  
التالي:

- السلك الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية، حددت نسبة الإحالة  
على الاستيداع بعشره بالمائة (10٪)<sup>(1)</sup>،  
- السلك الخاص بموظفي الإدارة المكلفة بالميزانية، حددت نسبة الإحالة على الاستيداع  
بعشره بالمائة (5٪)<sup>(2)</sup>.

فبتحديد المشرع الجزائري للنصاب القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي،  
يكون قد قضى على حق الموظف فيها، آخذا بعين الاعتبار المصلحة العامة، لا مصلحة الموظف  
الخاصة وانشغالاته.

### **المطلب الثاني: القيود اللاحقة لعملية الإحالة على الاستيداع**

بعدها بينا القيود السابقة لعملية إحالة الموظف على الاستيداع، والتي تمليها ضرورة  
المصلحة على إرادة المشرع، لنا الآن أن نوضح القيود المفروضة على الإدارة بعد إصدارها لقرارها  
النهائي والمتضمن قبول طلب الموظف المعني بوضعية الإحالة على الاستيداع، إذ ألزمها المشرع  
الجزائري، بإجراء تحقيق إداري خلال فترة الإحالة على الاستيداع (الفرع الأول)، وتوقيع  
جزاءات على الموظف المحال على الاستيداع (الفرع الثاني)، وذلك حفاظا على المصلحة العامة  
وما تقتضيه.

### **الفرع الأول: التحقيق الإداري اللاحق لقرار الإحالة على الاستيداع**

التحقيق بصفة عامة، يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه،  
لاستبانة وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة، ونسبتها إلى

---

(1) المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-409، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص  
بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، الصادرة بتاريخ  
28 ديسمبر 2008، ص 07.

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

ب. عتيقة معاوي / د. رؤوف بوسعدية- جامعة سطيف 2 (الجزائر)  
أشخاص محددین وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة<sup>(1)</sup>، وفي مجال الوظيفة العمومية، يعد التحقيق الإداري وسيلة من الوسائل القانونية المفروضة على الإدارة العمومية، تتقصى بموجبها عن الموظفين وما يمكن أن يقترفونه خلال مسارهم الوظيفي من أخطاء أو مخالفات، لاستبانة وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث تلك الوقائع التي حتما ستؤثر على مراكزهم القانونية.

وفي هذا الإطار، نجد بأن المشرع الجزائري قد أقر صراحة ضرورة القيام بالتحقيق الإداري من طرف الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، بعد منحها قرار قبول الإحالة على الاستيداع للموظف المعني، للتأكد من مدى تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية<sup>(2)</sup>.

والجدير بالذكر أن هذا الإجراء المهم، والذي يزعم المشرع الجزائري من وراءه الحفاظ على المصلحة العامة، ذو طبيعة اختيارية، حيث نص بموجب أحكام المادة 14 من المرسوم رقم 66-150، على أنه: "يسوغ في كل حين للسلطة التي لها حق التعيين وعلى الأقل مرة في العام إجراء التحقيقات الضرورية قصد التأكد من أن نشاط الموظف منطبق حقيقة على الدواعي التي أدت به إلى هذا الوضع."

كما جاءت أحكام المادة 56 من القانون رقم 82-06، بذات الصبغة، إذ منح المشرع الجزائري سلطة تقديرية للإدارة في قيامها بالتحقيقات الضرورية، حيث وردت على النحو التالي: "يجوز لمديرية المؤسسة المستخدمة أن تجري، في أي وقت ومرّة واحدة في السنة على الأقل التحريات اللازمة قصد التأكد من النشاط الذي يقوم به العامل المعني بالأمر يتفق حقيقة مع الأسباب التي تدرج بها للحصول على الإحالة على الاستيداع"، وهي ذات الصبغة أيضا التي جاء بها الأمر رقم 06-03، أي جوازية الإجراء لا إلزاميته، حيث نصت أحكام المادة 151 منه على أنه: "يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية."

(1) أمين رحيم حميد، أحمد هادي عبد الواحد، "نطاق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رق 14 لسنة 1991 المعدل(دراسة مقارنة)"، مجلة المحقق الحي للعلوم القانونية والسياسية، العراق، المجلد 08، العدد 04، 2016، ص 729.

(2) عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، دار مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، ص 264.

## الفرع الثاني: توقيع الجزاءات على الموظف المحال على الاستيداع

يعد توقيع الجزاءات على الموظف المحال على الاستيداع، من بين الإجراءات اللاحقة على هذه الوضعية القانونية الأساسية، ونقصد بالجزاءات، العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف الذي ارتكب خطأ وظيفيا، أثناء أو بمناسبة ممارسته لمهامه الوظيفية، وكذا الإجراءات الإدارية التي يمكنها أن تنهي العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته، لكن في الواقع، الوضع هنا يختلف تماما عن هذه القاعدة العامة، إذ أن الموظف في وضعية الإحالة على الاستيداع لا يمارس مهامه الوظيفية، ولا يتمتع بحقوقه كما سبق وأن ذكرنا، فكيف يمكن للإدارة أن توقع عليه عقوبات؟

إن المشرع الجزائري، وعلى الرغم من تجميده لحقوق الموظف مدّة الإحالة على الاستيداع، إلا أنه لم يجرده من صفة الموظف؛ بمعنى أن هذا الأخير يظل ملتزما بواجباته الوظيفية التي يفرضها مركزه القانوني، ولا يحيد عن الالتزامات المرتبطة بوضعية الإحالة على الاستيداع<sup>(1)</sup>، وإلا قد تتخذ ضده إجراءات صارمة تمس بمركزه القانوني، حفاظا على المصلحة العامة.

وفي هذا الإطار، نجد بأن المشرع الجزائري، لجأ إلى توقيع بعض الجزاءات، وذلك في حالتين، حالة ممارسة نشاط تجاري (أولا)، حالة عدم التماس الموظف إعادة الإدماج أو التمديد (ثانيا).

### أولا - في حالة ممارسة نشاط تجاري؛

رأينا سابقا أن من بين القيود المتعلقة بالجانب المالي للموظف، حالة المنع من ممارسة نشاطا تجاريا أثناء فترة الإحالة على الاستيداع، هذه الأخيرة ينجم عن مخالفتها جزاء شديد الخطورة على المركز القانوني للموظف، يتمثل في العزل من الوظائف العمومية، أو عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة حسب الحالة.

فبالرجوع إلى أحكام المادة 14 من المرسوم رقم 66-150، نجد بأن المشرع الجزائري خول للإدارة التي لها صلاحيات التعيين، بعد إجرائها للتحقيق الإداري وتأكيدها من أن الموظف يمارس نشاطا يتنافى وسبب الإحالة على الاستيداع، سلطة اتخاذ إجراء إداري بصفة صريحة، يتمثل في عزل الموظف المعني من منصبه في حال تقاعسه، وذلك بعد توجيهها إعداره له بإلزامه الائتحاق بمنصبه، وضروره تركه للنشاط الذي شرع في ممارسته، حيث جاءت على النحو التالي: "في الحالة التي يثب فيها أن الموظف يمارس نشاطا يختلف عن الداعي الذي علله

(1) هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص 178.

ب. عتيقة معاوي / د. رؤوف بوسعدية- جامعة سطيف 2 (الجزائر)

لإحالاته على الاستيداع فيجري انذاره بلزوم الالتحاق فوراً بإدارته وفي حال الرفض يتعرض للعزل بسبب ترك وظيفته.

أما الأمر رقم 06-03، لم يتطرق لهذه المسألة ضمن الأحكام المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع، وإنما في الباب السابع والمتعلق بالنظام التأديبي، حيث اعتبر الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، خطأ من الدرجة الرابعة وذلك بموجب أحكام المادة 181 منه، وأوجب توقيع عقوبة من ذات الدرجة تتمثل في: إما التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح، وذلك وفقاً لأحكام المادة 163 منه.

### ثانياً - في حالة عدم التماس الموظف إعادة الإدماج أو التمديد:

على الموظف المستفيد من وضعية الإحالة على الاستيداع، التماس إعادة ادماجه، أو تمديد المدد، من طرف إدارته قبل انقضاء المدد القانونية لهذه الوضعية، وذلك بموجب طلب خطي يوجه لها، فإذا لم يلتزم المعني بهذا الإجراء في الآجال القانونية المحددة، فإن المشرع الجزائري أئزم الإدارة باتخاذ بعض الإجراءات الاحترازية، تتمثل في توجيه اعدار للموظف المعني، محددًا الحيز القانوني لذلك بشهرين، وفي حال تقاعسه، تلجأ إلى اتخاذ إجراء العزل ضده، وذلك وفقاً لأحكام المادة 15 من المرسوم رقم 66-150: "يجب على الموظف المحال على الاستيداع، بطلب منه أن يلتزم بالعودة إلى وظيفته، أو تجديد المدد الجارية قبل شهرين على الأقل من انقضاءها. وإن لم يقدم المعني طلب العودة إلى وظيفته، أو عند الاقتضاء، طلب التجديد في المهل المحددة أعلاه، يوجه إليه إنذار بالالتحاق بوظيفته عند انقضاء المدد الجارية. وفي حالة رفضه، يقرر عزله لتكره الوظيفة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة 67 من الأمر رقم 66-133 المشار إليه أعلاه."

أما القانون رقم 82-06، فقد نص على هذه المسألة بموجب أحكام المادة 57 منه، حيث جاءت على النحو التالي: "يجب على العامل الذي يحال على الاستيداع أن يطلب كتابياً من مديرية المؤسسة المستخدمة إعادة دمج أو تجديد فترة الاستيداع الجارية قبل انقضائها بشهر على الأقل...، وإذا لم يقدم العامل المعني بالأمر طلب إعادة إدماجه أو التجديد في الآجال المحددة أعلاه، يوجه له إيعاز بالالتحاق بمنصبه الأصلي أو المنصب الذي عين فيه عند إعادة إدماجه"، وما نسجله حول أحكام المادة 57 أعلاه، أن المشرع الجزائري لم يكن مختلفاً في أحكامه عن المرسوم رقم 66-150 أعلاه، سوى في نقطتين أساسيتين، تتمثلان في:

- تقليص الآجال القانونية لتوجيه الاعذار، فمن شهرين إلى شهر كحد أقصى، وهو ما يدل على مدى تحكم مقتضيات المصلحة في إرادة المشرع، وعدم الاعتداد بظروف الموظف الخاصة؛

قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع \_\_\_\_\_  
- عدم تحديده للأثر القانوني الذي يخلفه عدم التزام الموظف لأحكام المادة 57 من  
ذات القانون.

أما الأمر رقم 06-03، فلم يتطرق لهذه المسألة ذات الأهمية البالغة، تاركا بذلك فجوة  
قانونية، يمكن أن تستغلها الإدارة لأغراض قد تسيئ بالموظف، بإعمالها لسلطتها التقديرية  
والاختيار بين:

- تطبيق إجراء العزل، وذلك بناء على أحكام المادة 184 منه؛  
- تكييف فعل الموظف على أنه خطأ تأديبي؛ وذلك بناء على أحكام البند الثالث من  
المادة 180، حيث اعتبر المشرع الجزائري أن رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار  
تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، خطأ تأديبي من الدرجة الثالث. يوجب توقيع  
إحدى العقوبات الثلاث المنصوص عليها بموجب أحكام المادة 163 منه.

### خاتمة:

نجد بأن إرادة المشرع الجزائري في وضع القيود لكل من طرفي العلاقة الوظيفية، كانت  
بناء على ضرورة المصلحة، إلا أنه لم يوازن بين مصالحتي طرفي العلاقة الوظيفية، وذلك على  
النحو التالي:

- الموظف: هي قيود فعلية، تمس بالمركز القانوني للموظف، تزرع الخوف في نفسه،  
للإعراض عن هذه الوضعية؛

- الإدارة: في الواقع لا يصلح تسميتها بقيود، وإنما ضوابط، لأنها تحمل في طياتها  
ضمانات فعالة حمى بها المشرع المصلحة العامة.

وبناء عليه سنقوم ببيان أهم التوصيات والتي نلخصها في النقاط التالية:

- عدم حرمان الموظف المحال على الاستيداع من الحقوق المتعلقة بمركزه المالي؛ أي  
الإبقاء على الراتب، ورفع التجميد عن الترقية، والأقدمية والتقاعد، على اعتبار أن الموظف في  
أمس الحاجة لحقوقه المالية.

- في حالة الدراسات أو الأبحاث: فإذا كانت الدراسات أو الأبحاث ممولة كلياً من طرف  
الدولة، ففي هذه الحالة، يحرم الموظف من راتبه، مع الإبقاء حقوقه في الترقية، والأقدمية  
والتقاعد، أما إذا كانت ممولة جزئياً، نرى ضرورة التوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة،  
وذلك بإقرار جزء من الراتب للمعني ويكون وفقاً لبرنامج قانونية، وفي الحالة التي تكون تلك  
الدراسات أو الأبحاث غير ممولة من طرف الدولة وتكون على عاتق الموظف، فهنا نوصي بضرورة  
الإبقاء على الراتب.

ب. عتيقة معاوي / د. رؤوف بوسعدية- جامعة سطيف 2 (الجزائر)

- في حالة الأغراض الشخصية: حينذا لويحذو المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي، ويدخل ضمن هذا النوع من الإحالة على الاستيداع، ممارسة نشاط تجاري، أو من أجل إنشاء مؤسسة ذات طابع اقتصادي (تجاري-صناعي) من طرف بالموظف المعني، وفي هذه الحالة يكون حرمانه من راتبه، والحقوق المتعلقة بالترقية، الأقدمية والتقاعد، بصفة إلزامية، حفاضاً على المال العمومي.

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أولاً - قائمة المصادر:

##### أ- القوانين:

- 1- القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ بتا 05 جويلية 1983.
- 2- القانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

##### ب- الأوامر:

- 1- الأمر رقم 66-133(المغى)، المؤرخ في 06 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.
- 2- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

##### ج- المراسيم:

- 1- المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 08-409، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2008.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 10-297، المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 05 ديسمبر 2010.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 10-298، المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 05 ديسمبر 2010.

#### ثانياً - قائمة المراجع:

##### أ- الكتب:

- 1- سليمان الطماوي، أصول الإدارة العامة، تنظيم وإدارة القوى البشرية والمادية لتحقيق الأهداف العامة، دار الكتاب الحديث، مصر، الطبعة السابعة، 2009.

## قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع

- 2- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، دار مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011.
- 3- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسون، الجزائر، الطبعة الأولى 2015.
- 4- محمد أمين قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 5- هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

### ب- الرسائل الجامعية:

- 1- محمد بن صديق الفلاتي، الجزائرات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية "دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية"، (رسالة ماجستير)، تخصص السياسة الجنائية، قسم العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2005.

### ج- المقالات في المجلات:

- 1- أمين رحيم حميد، أحمد هادي عبد الواحد، "نطاق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رق 14 لسنة 1991 المعدل (دراسة مقارنة)"، مجلة المحقق الحي للعلوم القانونية والسياسية، العراق، المجلد 08، العدد 04، 2016.

### Les Ouvrages:

- 1- Alain Plantey, *La fonction publique « Traité général »*, éditions Litec, 2ème édition, 2001, France.
- 2- Alain Plantey, Marie-Cécile PLANTEY, *La fonction publique*, LexisNexis, 3<sup>ème</sup> édition, 2012, France.