

Aya: الفصل الثاني: نهاية الرابطة الوظيفية بطلب او بفعل الموظف المبحث الأول: الإستقالة بين رغبة الموظف وعمومية الادارة المطلب الأول: للإستقالة حق للموظف 1-تعريف الإستقالة أولا: التعريف القانوني للاستقالة. لقد تطرق المشرع الجزائري الى حق الاستقالة في مختلف قوانين الوظيفة السابقة وقانون العمل، بداية من الأمر 133/06 وصولا الى الأمر 03/06-1 حسب الامر 133/06 المنظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نص المشرع الجزائري في المادة 62 من الفقرة الأولى على ما يلي: "إن إنتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن الاستقالة"<sup>1</sup>. 2- الأمر 75-31 يتعلق بشروط العمل علاقات العمل في القطاع الخاص لم ينص على أن الإستقالة حق من حقوق العامل وإنما اعتبرها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل وذلك في المادة 31 منه<sup>2</sup>. 3- القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل لقد تطرق المادة 93 من هذا القانون إلى حق العمل في الاستقالة على أن الإستقالة حق معترف به للعامل ويعتبر على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب<sup>3</sup>. 4- القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وأشار الى ذلك في المادة 216 ينتج إنتهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى إنتهاء صفة الموظف عن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.<sup>4</sup> 1- المادة 62 من الأمر 133/66. 2- رمضان ليندا الاستقالة حق في إنتهاء العلاقة العمل بالادارة المنفردة للعامل كلية الحقوق وعلوم سياسية جامعة تبزي وزو المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والاقتصادية مجلد 57 العدد 02 سنة 2020. 3- المادة 93 من القانون 12- 78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضامن القانون الأساسي للعامل(ج رج ج رقم 3 الصادرة بتاريخ 8/8/1978 صفحة 731).<sup>5</sup> - مواد 216-217-218 من القانون 06-03 مصدر سابق صفحة 19 . 2: 10 3/9 Aya: ثانيا: التعريف الفقهي للإستقالة. يعتبر الأستاذ هادي بشير أن الاستقالة حق معترف به للعامل انطلاقا من المبدأ العام الذي يكرز حرية العمل في مجال العلاقات العمل والتي تقرر حق العامل إنتهاء العلاقة التعاقدية والتحرر من الالتزامات المهنية وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة الطبيعية القائمة بين العامل وصاحب العمل أما هاشمي خوفي تعريفه للإستقالة هو يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة فيقطع علاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية<sup>6</sup>. كما عرفها كذلك محمد احمد عبد إله محمد" الإستقالة هي انهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو لإتخاذه موقف معينا يعتبر القانون بمثابة طلب الإستقالة، والإستقالة حقل مقابل حقه في العمل اذا ليس من العدل أو يجر الموظف رغم عنه الاستمرار في عمل يرغب عنه. كيفيه ممارستها: لقبول طلب الاستقالة على الموظف المعنى والسلطة التي لها صلاحية التعيين إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 التي تكون كالتالي: أ- تقديم طلب الاستقالة مكتوب من الموظف المعنى يعبر فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة دائمة. ب- على الموظف المعنى أن يقوم بإرسال هذا الطلب إلى السلطة المخولة لها قانونا عن طريق سلم الإداري أي السلطى التي لها صلاحية حق التعيين، حيث نصت المادة 220 في فقرتها 02 من الأمر 06-03<sup>7</sup> يمكن للسلطة التي لها صلاحية تعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين إبتداء من تاريخ إئتمان الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وانقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة فعلية بمعناه تصبح سارية المفعول دون موافقة ثانية للسلطة وذلك بقوة القانون. أنواع الإستقالة: أ- الإستقالة الصريحة: وهي أن يتخذ الموظف إلى المرجع المختص بمحضر إرادته بطلب تحريره يعلم فيه برغبته بترك العمل في وظيفته بصورة نهائية<sup>8</sup>. كما يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية وذلك طبقا لما جاءت به أحكام المواد 217 من الأمر 06-03 متعلق بالقانون الأساسي المدني 2018 على أنه لا يمكن أن يتم إستقالة إلا بطلب كتابة من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة تربطه بالإدارة بصفة نهائية. وهي اعتبار الموظف مستقيلا وإن لم يقدم طلبا صريحا بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قرينا في رغبة الموظف ترك العمل غير أن هذا النوع من الإستقالة غير معترف به قانونا وذلك نظرا أن المشرع الجزائري لم يضع له نص قانونيا يحكمها على عكس النوع الأول من الإستقالة الصريحة.<sup>9</sup> 2- المادة 220 الفقرة 02 من الأمر 06-03 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة مرجع السابق.<sup>10</sup> 3- محمد جمال الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، طبعة أولى دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة، عمان 2003، صفحة 383. 1- شروط الإستقالة: فحسب نصوص المواد 218 و 219 من الأمر 06-03 المتعلقة بالوظيفة العمومية هناك شرطين توقف عليهما تحقيق الاستقالة وهي طلب الاستقالة وقبول هذا الطلب.<sup>11</sup> أ- طلب الإستقالة: أن تتم بموجب طلب كتابي من الموظف بإرادته الصريحة في إنتهاء علاقته الوظيفي بالادارة بصفة نهائية إذ يرسل طلبه الى السلطة التي لها صلاحيات التعيين من طريق السلم الإداري مع إستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه الى غاية صدور قرار عن السلطة المختصة في أجل أقصى شهرین في التاريخ ايداع طلب<sup>12</sup>. الا انه بامكاني

هذه السلطة ان تؤجل الموافقة على الطلب لمدة شهرين إبتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك لضرورة القصوى للمصلحة وبانقضاء هذا الأجل تصبح فعلية. ففي حالة قبول الاستقالة تصبح غير قابلة للرجوع فيها وفي حالى إنقضاء الأجل دون صدور قرار الموافقة عن السلطة المختصة تصبح الإستقالة فعلية. بـ- قبول الاستقالة: لا يترتب اي أثر على طلب الاستقالى إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة وهذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشر بمبدأ إستمرارية المرفق العام ومفادها انما الموظف العام الذي ينقطع عن العمل قبل تاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حاله ترك المنصب.<sup>2</sup> - مولود ديدان سلسلة مباحثات في القانون النظمي القانوني الوظيفة العمومية وفقا للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية صفحة 161 . 3/9 2: م [2-Aya]

الأثار القانونية المترتبة على الاستقالة: تسرى أثار الاستقالة من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولى لها صلاحيات التعين وبيان قرار الاستقالة يترتب عليها بمجموعة من الأثار منها ما تمس العلاقة الوظيفية ومنها ما يتعلق بمدى إمكانية في المسائلة للتأديبية للموظف المستقيل. أـ- آثار الإستقالة على العلاقة الوظيفية: إنطلاقا من تاريخ سريان قرار الاستقالة الصريح أو الضمني فان الموظف المستقيل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد وبالتالي كل حقوق المترتبة بهذه الصفة لا يمكن ان يستفيد بالمعاش إلا في في حدود الحقوق التي يكون قد إكتسبها قبل إستقالته وفي إطار شروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد وكذا لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلافا له. وكذلك بامكان الموظف المستقيل اللتحاق من جديد بالوظيفة العامة وذلك عن طريق مشاركته في مسابقة التوظيف أما بخصوص الادارة فيتمثل أثر الإستقالة خصوصا في تحريك المنصب المالي الذي كان يشغله هذا الموظف من أجل فتح توظيف جديد. بـ- آثار الاستقالة على المسؤولية التأديبية: لا يمكنني الادارة أن تعاقب الموظف المستقيل بسبب اعمال لاحقه بتاريخ استقالته إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الاعمال المرتكبة من خلال قبول الاستقالة ومثال ذلك مغادرة مكان العمل قبل صدور قبول الاستقالة.<sup>1</sup>

1- اعراب نوال، ومعيز كريمة الوضعية القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أكلي محمد أوجاع بويرة 2016 صفحة 46 . 3/9 م [Aya]: الاستداع بطلب من الموظف لغراض شخصية. يمكن أن يستفيد الموظف بطلب منه أو بعد سنتين من الخدمة الفعلية من الاحالة على الاستداع لغراض شخصية لا سيما للقيام بدراسات و انجاز عمل بحث تملك الادارة في هذه الحالة السلطة التقديرية في قبول الوضعية او رفضها اي وجب على الموظف أن يقدم تبرير الاستفادة من استداع هو ذلك، حسب ما جاء في نص المادة 148 من الامر 06-03 أما الأمر 66-133 المادة 49 منه على انه لا يمكن أن تقرر إحالة الموظف على الاستداع بناء على طلبه إلا في حالة وقوع: 1- وقوع حادث أمراض خطير للزوج أو الولد. 2- للقيام بدراسة وابحاث ذات طابع المنفعة العامة. 3- للسماح لزوجة الموظف مرفاقه زوجها اذا كان مجبرا على تأسيس مقر إقامته العادي بسبب مهنته في مكان بعيد عن المكان الذي تمارس فيه المرأة مهامها 4- للسماح للمرأة الموظفة بتربية ولد عمره أقل من خمسة (5) سنوات مصابا بعاهة تتطلب عناية مستمرة. والاعتبارات الشخصية بعد سنتين من الأقدمية. 2: 3/9 [Aya]: تعريف أنواع الإستداع: الإستداع هو أن يتوقف الموظف بطلب منه أو بقوة القانون لمدة محددة وفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها والذي يبين على طلب المؤسسة وقد عرفها الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup> في المادة 145 منها على "أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل". وعرفه عبد العزيز السيد الجوهرى وضعية الاستداع هي نظام ربط بين الخدمة الفعلية وتركها لأنها تؤدي الى حرمان الموظف مؤقتا من العمل وبعض المزايا مع جواز إعادة اليها. أما دمان ذبح عاشور: الاحالة على الإستداع هي توقيف نشاط الموظف بطلب منه المدى محددة وفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها وقبولها اليها يبني على طلب مؤسس. بـ-تعريف التشريعي للإستداع: لقد أعقل المشرع الجزائري عن اعطاء تعريف واضح لوضعية الاحالة على الاستداع في أول قانون

للوظيفة العمومية بعد الاستقلال بموجب الامر رقم 133-66 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث جاء في نص المادة 48 منه انه "تقرر الاحالة على الاستيداع تلقائياً عندما يكون الموظف الذي إستنفذ حقوقه في عطلة المرض والعطلة طويلة الأمد غير قادر على القيام بمهامه ويتقاضى الموظف المحال على الاستيداع تلقائياً خلال ستة(6) أشهر مرتبه مع احتفاظه بمجموعة المنش العائلية" أما في المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فقد اكتفى بذكر الأحكام العامة في المواد 114 113 115 والسلطة التي تقرر الاحال على الاستدعاء في المادة 112 منه حيث جاء في نصها "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين الاحالة على الاستيداع في إطار التشريع والتنظيم المعمول بها." إلى أن جاء الامر 03-06 الذي

يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي أعطى تعريف واضح لوضعية الإستيداع والماده 145 "تمثل الإحالة على الاستيداع إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد غير ان الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في الرتبة الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع".

2-أنواعها: تتخذ وضعية الإستيداع الموظف العام نوعين اساسيين أمن يكون الاستيداع بقوى القانون أو أن يكون بطلب الموظف أ- وضعية الاستيداع بقوة القانون: جاء في نص الما 48 من الأمر 66- 133 انه تقرر الإحالة على الإستيداع تلقائيا عندما يكون الموظف الذي يستنفذ حقوقه في العطلة الطويلة الأمد غير قادر على القيام بمهامه وأشارت المادة 113 في فقرتها اثنين من الامر 89-59 على ان الموظفين وأزواج الموظفين المعينين لدى الممثليات الجزائرية في الخارج او المنتدين الى الهيئات الدولية أو الى القيام بمهمة التعاون يوضعن قانون في حالة الاستيداع وتساوي مدة هذه الإحالة على الاستيداع مدة مهمة الموظف الذي يعمل الخارج. غير أن المشرع الجزائري توسع في حالات الإحالة على الإستيداع بقوة القانون بصدر الأمر 03-06 حيث نصت المادة 146 منه أربع(4) حالات ذكر منه كالتالي: 1- في حالة تعرض أحد الأصول للموظف أو زوجة أو أحد أبناء المتكلف بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير. 2- السماح لزوجه الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمسة(5) سنوات. 3-

السماح للموظف بالالتحاق بالزوجة اذا اضطر على تغيير اقامته بحكم مهنته. 4- يمكن للموظف من ممارسة مهام عضو مسir لحزـب.

\_\_\_\_\_ 1- أعراب نوال معيز كريمة، الوضعيـات القانونـية الأساسية للموظـف العمـومـي، مذكـرة لنـيل شـهـادة المـاستـرـ فيـ القـانـونـ تـخصـصـ إـدـارـةـ وـمـالـيـةـ كـلـيـةـ الـحـقـوقـ وـالـعـلـومـ السـيـاسـيـةـ جـامـعـةـ مـحـنـدـ أـوـجـاجـ بوـيرـةـ 2016ـ صـفـحةـ 46ـ.ـ الجـريـدةـ الرـسـميـةـ رقمـ 13ـ الصـادـرـ بـتـارـيخـ 2ـ رـجـبـ عـامـ 1405ـ المـوـافـقـ لـ 24ـ مـارـسـ سـنـةـ 1985ـ صـفـحةـ 352ـ Aya: 2: 10 3/9 [ م ] 2: 10 3/9 [ م ]

الانتداب: -وظيفة عضو الحكومة. - وظيفة عليا للدولة او منصب عمل عال في مؤسسة او ادارة غير تلك التي ينتمي اليها. -- عهده نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به. - متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة. - تمثيل دولة في مؤسسات او هيئات دولية. -- متابعة تكوين او دراسات اذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة او الادارة العمومي التي ينتمي اليها. 2-الانتداب بطلب من الموظف: اذا نص الماده 135 على انه يمكن انتداب الموظف بطلب من هو

لتمكينه من ممارسة الوظائف والنشاطات التالية: نشاطات لدى مؤسسة او ادارة عمومية اخرى او في رتبة غير رتبته الاصلية. وظائف تأطير لدى المؤسسات او هيئات التي تمتلك الدولة كل رأس مالها او جزء منه أي مهمة في اطار التعاون او لدى مؤسسة او هيئات اخرى. Aya: تعريف الاجتهد القصائي للانتداب هو تكليف الموظف العام لمدـه مـؤـقـتهـ بـمـهـامـيـ

وظـيفـهـ اخـرىـ غـيرـ وـظـيفـتـهـ التـيـ يـباـشـرـ مـهـامـهـ مـسـوـاءـ كـانـ ذـكـ بـالـاضـافـهـ إـلـىـ وـظـيفـتـهـ اـمـ التـفـرغـ لـلـقـيـامـ بـمـهـامـ بـمـهـامـيـ وـظـيفـهـ التـيـ اـنـتـدـبـهاـ للـقـيـامـ باـعـبـائـهاـ. النـدبـ هو تـكـلـيفـ المـوـظـفـ مـباـشـرـةـ اـعـبـاءـ وـظـيفـتـيـ وـظـيفـتـهـ اـخـرىـ بـصـفـةـ مـؤـقـتـةـ وـمـنـ ثـمـ فـعـنـهـ لاـ يـكـسـبـ المـوـظـفـ حـقاـ فيـ بـقاءـ فيـ تـلـكـ الـوـظـيفـةـ وـالـترـقـيـةـ الـيـهاـ حـتـىـ لـوـ تـوـفـرـ فـيـ شـغـلـهـ2ـ. اـنـ التـعـارـيفـ السـابـقـةـ عـلـىـ اـخـتـالـهـاـ بـيـنـ التـشـريـعـيـةـ وـالـفـقـهـيـةـ اـشـارـتـ الـىـ بـعـضـ النـقـاطـ يـمـكـنـ إـجـمـالـهـاـ فـيـمـاـ يـلـيـ: الـانتـدـابـ هوـ وـضـعـ المـوـظـفـ فـيـ سـلـكـ اوـ هـيـئةـ غـيرـ هـيـئتـهـ الـاـصـلـيـةـ التـيـ يـمـارـسـ فـيـهاـ وـظـيفـتـهـ سـوـاءـ فـيـ وـظـيفـتـهـ فـيـ نـفـسـ الـدـرـجـةـ مـعـ درـجـتـهـ الـاـصـلـيـةـ، اوـ فـيـ درـجـةـ اـعـلـىـ مـنـهـاـ فـيـ وـظـيفـتـهـ اوـ سـلـكـهـ الـاـصـلـيـ، كـمـاـ قـدـ يـكـونـ

الـانتـدـابـ إـلـىـ مـؤـسـسـةـ مـنـ نـفـسـ الـقـطـاعـ،