

3/9 10: 2 م] 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 للإستقالة. 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 المنتظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نص المشرع الجزائري في المادة 62 من الفقرة الأولى على ما يلي: "إن إنتهاء المهام الذي الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن الاستقالة"¹. 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 منه². 3- القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل لقد تطرقت المادة 93 من هذا القانون إلى حق العمل في الاستقالة على أن الإستقالة حق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب³. 4- القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أشار الى ذلك في المادة 216 ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى إنهاء صفة الموظف عن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية. 1- المادة 62 من الأمر 66/133. 2- رمضان ليندا الاستقالة حق في إنهاء العلاقة العمل بالادارة المنفردة للعامل كلية الحقوق وعلوم سياسية جامعة تيزي وزو المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية مجلد 57 العدد 02 سنة 2020. 3- المادة 93 من القانون 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل (ج ر ج) رقم 3 الصادر بتاريخ 8/8/1978 صفحة 731. 4- مواد 216-217-218 من القانون 06-03 مصدر سابق صفحة 19. 3/9 10: 2 م] Aya: ثانيا: التعريف الفقهي للإستقالة. يعتبر الأستاذ هادفي بشير أن الاستقالة حق معترف به للعامل انطلاقا من المبدأ العام الذي يركز حرية العمل في مجال العلاقات العمل والتي تقرر حق العامل إنهاء العلاقة التعاقدية والتحرر من الالتزامات المهنية وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة الطبقية القائمة بين العامل وصاحب العمل اما هاشمي خرفي تعريفه للإستقالة هو يعتبر مستقبلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة فيقطع علاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية¹. كما عرفها كذلك محمد احمد عبد إله محمد" الإستقالة هي انتهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو لإتخاذه موقف معين يعتبر القانون بمثابة طلب للإستقالة، والإستقالة حقل موظف يقابل حقه في العمل اذا ليس من العدل أو يجبر الموظف رغم عنه الاستمرار في عمل يرغب عنه. كيفيه ممارستها: لقبول طلب الاستقالة على الموظف المعني 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 المعني يعبر فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة دائما. ب- على الموظف المعني أن يقوم بإرسال هذا الطلب الى السلطة المخولة لها قانونا عن طريق سلم الإداري أي السطى التي لها صلاحية حق التعيين، حيث نصت المادة 220 في فقرتها 02 من الأمر 06-03² يمكن للسلطة التي لها صلاحية تعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين إبتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وانقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة فعلية بمعناه تصبح سارية المفعول دون موافقة ثانية السلطة وذلك بقوة القانون. أنواع الاستقالة: أ- الإستقالة الصريحة: وهي أن يتخذ الموظف الى المرجع المختص بحضور إرادته بطلب تحريره يعلم فيه برغبته بترك العمل في وظيفته بصورة نهائية³. كما يعتبر مستقبلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفه نهائيه وذلك طبقا لما جاءت به أحكام المواد 217 218 من الأمر 06-03 متعلق بالقانون الأساسي المدني 2018 على انه لا يمكن أن يتم إستقالة إلا بطلب كتابة من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة تربطه بالإدارة بصفة نهائية. وهي إعتبار الموظف مستقبلا 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 بحكم يحكمها على عكس النوع الأول من الاستقالة الصريحة. 2- المادة 220 الفقرة 02 من الأمر 06-03 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة مرجع السابق. 3- محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، طبعة أولى دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة، عمان 2003، صفحة 383. 1- شروط الإستقالة: فحسب نصوص المواد 218 219 220 من الامر 06 03 المتعلق بالوظيفة العمومية هناك شرطين نتوقف عليهما تحقيق الاستقالة وهي طلب الاستقالة وقبول هذا الطلب¹. أ- طلب الإستقالة: أن تتم بموجب طلب كتابي من الموظف بإرادته الصريحة في إنهاء 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 اجل أقصى شهرين في التاريخ ايداع طلب². الا انه بإمكانه

هذه السلطة أن 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 حالة إنقضاء الاجل دون صدور قرار الموافقة عن السلطة المختصة تصبح الإستقالة فعلية. ب- قبول الاستقالة: لا يترتب اي أثر على طلب الاستقالة الا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة وهذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبط بصفة مباشر بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها انا الموظف العام الذي ينقطع عن العمل قبل تاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للاجراءات المنصوص عليها في حاله ترك المنصب.² مولود ديدان سلسلة مباحث في القانون النظام القانوني الوظيفة العمومية وفقا للأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية صفحة 161. 3/9 2:10 2: Aya- الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة: تسري آثار الاستقالة من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولى لها صلاحيات التعيين وبيصدر قرار الاستقالة بترتيب عليها بمجموعة من الآثار منها ما تمس العلاقة الوظيفية ومنها ما يتعلق بمدى إمكانية في المساءلة للتأديبية للموظف المستقيل. أ- آثار الإستقالة على العلاقة الوظيفية: إنطلاقا من تاريخ سريان قرار الاستقالة الصريح أو الضمني فان الموظف المستقل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي 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 المستقل أن يعين خلاف خلافا له. وكذلك بإمكان الموظف المستقل الالتحاق من جديد بالوظيفة العامة وذلك عن طريق مشاركته في مسابقة التوظيف أما بخصوص الادارة فيتمثل أثر الإستقالة خصوصا في تحرير المنصب المالي الذي كان يشغله هذا الموظف من أجل فتح توظيف جديد. ب- آثار الاستقالة على المسؤولية التأديبية: لا يمكنني الادارة أن تعاقب الموظف المستقل بسبب اعمال لاحقه لتاريخ استقالته إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الاعمال المرتكبة من خلال قبول الاستقالة ومثال ذلك مغادرة مكان العمل قبل صدور قبول الاستقالة¹.

¹ - اعراب نوال، ومعيز كريمة الوضعية القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة اكلي محدد أوجاع بويرة 2016 صفحة 46. 3/9 2:10 2: Aya: الاستداع بطلب من الموظف لأغراض شخصية. يمكن ان يستفيد الموظف بطلب منه او بعد سنتين من الخدمة الفعلية من الاحالة على الاستداع لأغراض 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 وابحات ذات طابع المنفعة العامة. 3- للسماح لزوج الموظف مرافقه زوجها اذا كان مجبرا على تأسيس مقر إقامته العاديه 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. 3/9 2:10 2: 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 ولقد عرفها الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 145 منها على " أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل". وعرفه عبد العزيز السيد الجوهري وضعية الاستداع هي نظام ربط بين الخدمة الفعلية وتركها لأنها تؤدي الى حرمان الموظف مؤقتا من العمل وبعض المزايا مع جواز إعادته 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. ب- 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 66-133 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث جاء في نص المادة 48 منه انه "تقرر الاحالة على الاستداع تلقائيا عندما يكون الموظف الذي إستنفذ حقوقه في عطلة المرض والعطلة طويلة الأمد غير قادرو على القيام بمهامه ويتقاضى الموظف المحال على الاستداع تلقائيا خلال ستة (6) أشهر مرتبه مع احتفاضه بمجموعة المنح العائلية" اما في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية فقد اكتفى بذكر الاحكام العامة في المواد 114 113 115 والسلطة التي تقرر الاحالة على الاستداع في المادة 112 منه حيث جاء في نصها "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين الاحالة على الاستداع في اطار التشريع والتنظيم المعمول بها. " الى أن جاء الامر 06-03 الذي

يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية الذي اعطى تعريف واضح لوضعية الاستيداع والمادة 145 "تتمثل 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 الاستيداع الموظف العام نوعين اساسيين أم أن يكون الاستيداع بقوى القانون أو أن يكون بطلب الموظف أ- وضعية الاستيداع بقوة القانون: جاء في نص المادة 48 من الأمر 66-133 انه تقرر الإحالة على الاستيداع تلقائيا عندما يكون الموظف الذي إستنفذ 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 المعنيين لدى الممثلات الجزائرية في الخارج او المنتدبين الى الهيئات الدولية أو الى القيام بمهمة التعاون يوضعون 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 الاستيداع بقوة القانون بصور الأمر 06-03 حيث نصت المادة 146 منه أربع (4) حالات نذكر منه كالآتي: 1- في حالة تعرض أحد الأصول للموظف أو زوجة أو أحد أبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير. 2- السماح لزوج الموظف 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 مسير لحزب. 1- أعرب نوال معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محند أوجاج بويرة 2016 صفحة 46. الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة بتاريخ 2 رجب عام 1405 الموافق ل 24 مارس سنة 1985 صفحة 352. 3/9 10 2: م] 2: Aya-انواع 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 أو هيئات دولية. - متابعة تكوين أو دراسات اذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها. 2-الانتداب بطلب من الموظف: ان نص المادة 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 الأصلية. وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأس مالها او جزء منه أي مهمة في اطار التعاون او لدى مؤسسة أو هيئات اخرى. 3/9 10 2: م] Aya: تعريف الاجتهاد القضائي للانتداب الانتداب هو تكليف الموظف العام لمدته مؤقتة بمهامي وظيفته اخرى غير وظيفته التي يباشر مهامه مسواء كان ذلك بالاضافة الى وظيفته ام التفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدبها للقيام بابعائها¹. النذب هو تكليف الموظف مباشرة اعباء وظيفتي وظيفته اخرى بصفة مؤقتة ومن ثم فعنه لا يكتسب الموظف حقا في بقاء في تلك الوظيفة والترقية اليها حتى لو توفرت فيه شغلها². ان التعاريف السابقة على اختلافها بين التشريعية والفقهية أشارت الى بعض النقاط يمكن إجمالها فيما يلي: الانتداب هو وضع الموظف في سلك او هيئة غير هيئته الأصلية التي يمارس فيها وظيفته سواء في وظيفته في نفس الدرجة مع درجته الأصلية، او في درجة اعلى منها في وظيفته او سلكه الاصلي، كما قد يكون الانتداب الى مؤسسة من نفس القطاع،