الفصل الثاني: نهاية الرابطة الوظيفية بطلب او بفعل الموظف المبحث الأول: الإستقالة بين رغبة الموظف Aya: [3 2:10 م/9 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 الأمر03/06. 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 الإستقالةحق من حقوق العامل وإنما اعتبرها حالةمن حالات انتهاء علاقة العمل وذلك في المادة31 منه[2]. 3- القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل لقد تطرقت المادة 93 من هذا القانون إلى حق العمل في الاستقالة على أن الإستقالةحق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها استقاله في طلب مكتوب يتضمن الأسباب[3]. 4- القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميةأشار الى ذلك في المادة 216 ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى إنهاء صفة الموظف عن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية. [1]- المادة62 من الأمر66/133. [2]- رمضان ليندا الاستقالة حق في إنهاء العلاقة العمل بالادارة المنفردةللعامل كلية الحقوق وعلوم سياسية جامعة تيزي وزو المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسيةوالاقتصادية مجلد 57 العدد 02 سنة2020. [3]- المادة93 من القانون 12- 78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضامن القانون الأساسي للعامل(ج ر ج ج) رقم3الصادرة بتاريخ 8/8/1978صفحة 731. ـ مواد 216-217-218من القانون 06-03مصدر سابق صفحة 19. 3/9 2:10 ثانيا: التعريف الفقهي للإستقالة. يعتبر الأستاذ هادفي بشير أن الاستقالة حق معترف به للعامل انطلاقا من المبدأ العام Aya: [م الذي يكرز حريةالعمل في مجال العلاقات العمل والتي تقرر حق العامل إنهاء العلاقة التعاقدية والتحرر من الالتزامات المهنية وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة الطبيعية القائمة بين العامل وصاحب العمل اما هاشمي خرفي تعريفه للإستقالة هو يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة فيقطع علاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية[1]. كما عرفها كذلك محمد احمد عبد إلاه محمد" الإستقالة هي انهاء خدمةالموظف العام بناء على طلبه أو لإتخاذه موقف معينا يعتبر القانون بمثابة طلب الإستقالة، والإستقالةحقل 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 والسلطةالتي لها صلاحية التعيين إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 التي تكون كالتالي: أـ تقديم طلب الاستقالو مكتوب من الموظف المعني يعبر فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة دائما. بـ على الموظف المعني أن يقوم بإرسال هذا الطلب الى السلطة المخولةلها قانونا عن طريق سلم الإداري أي السلطى التي لها صلاحيةحق التعيين، حيث نصت المادة 220 في فقرتها 02من الأمر 06-03 [2] يمكن للسلطة التي لها صلاحية تعيين تأجيل الموافقةعلى طلب الإستقالة لمدة شهرين إبتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول وذلك للضرورةالقصوى للمصلحة وانقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالةفعلية بمعناه تصبح سارية المفعول دون موافقة ثانيةالسلطة وذلك بقوةالقانون. أنواع الاستقالة: أـالإستقالة الصريحة: وهي أن يتخذ الموظف الى المرجع المختص بمحضر إرادته بطلب تحريره يعلم فيه برغبته بترك العمل في وظيفته بصورة نهائية[3]. كما يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقةالتي تربطه بالاداره 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 كتابةمن الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقه تربطه بالإدارةبصفةنهائية. وهي إعتبار 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 بحكم يحكمها على عكس النوع الأول من الاستقالة الصريحة. [2]- المادة220 الفقرة 02 من الأمر 06- 03 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العامةمرجع السابق. [3]- محمد جمال الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، طبعة أولى دار العلمية الدوليةللنشر والتوزيع ودار الثقافة، عمان 2003، صفحة 383. 1-شروط الإستقالة: فحسب نصوص المواد 218 219 220 من الامر 06 03 المتعلق بالوظيفه العموميه هناك شرطين نتوقف عليهما تحقيق الاستقاله وهي طلب الاستقاله وقبول هذا الطلب[1]. أـطلب الإستقالة: أن تتم بموجب طلب كتابي من الموظف بإرادته الصريحة في إنهاء علاقته الوظيفيى بالادارة بصفة نهائية إذ يرسل طلبه الى السلطة التي لها صلاحيات التعيين من طريق السلم الاداري مع إستمرار في أداء الواجبات المرتبطةبمهامه الى غايةصدر قرار عن السلطةالمختصةفي اجل أقصى شهرين في التاريخ ايداع طلب[2]. الا نه بامكاني

Summarized by © lakhasly.com

هذه السلطةان تؤجل الموافقةعلى الطلب لمدة شهرين إبتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك لضرورى القصوى للمصلحةوبانقضاء هذا الأجل تصبح فعلية. ففي حالة قبول الاستقالة تصبح غير قابلة للرجوع فيها وفي حالى إنقضاء الاجل دون صدور قرار الموافقة عن السلطة المختصة تصبح الإستقالة فعلية. ب_ قبول الاستقالة: لا يترتب اي أثر على طلب الاستقالى الا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة وهذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبط بصفة مباشر بمبدأإستمرارية 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 سلسلةمباحث في القانون النظام [القانوني الوظيفةالعموميةوفقا للأمر 06- 03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العموميةصفحة 161. 3/9 2:10 م Aya: 2- الأثار القانونيةالمترتبة على الاستقالة: تسري أثار الاستقالة من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولى لها صلاحيات التعيين وبيصدر قرار الاستقالة يترتيب عليها بمجموعة من الأثار 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 المترتبه بهذه الصفه 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 بامكان الموظف المستقل الالتحاق من جديد بالوظيفة العامة وذلك عن طريق مشاركته في مسابقه التوظيف أما بخصوص الادارة فيتمثل أثر الإستقالةخصوصا 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 الاستقالته ومثال ذلك مغادرة مكان العمل قبل صدور قبول الاستقالة[1].

_____ [1]- اعراب نوال، ومعيز كريمة الوضعيةالقانونيةالأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادةالماستر في [القانون تخصص إدارة وماليةكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعةاكلي محدد أوجاع بويرة 2016 صفحة 46. 3/9 2:10 م الاستداع بطلب من الموظف لاغراض شخصية. يمكن ان يستفيد الموظف بطلب منه او بعد سنتين من الخدمة الفعليه من :Aya الاحالة على الاستيداع لاغراض شخصية لا سيما للقيام بدراسات و انجاز عمل بحث تملك الادارة في هذه الحالة السلطة التقديريةفي قبول الوضعية او رفضها اي وجب على الموظف أن يقدم تبرير الاستفادة من استيداع هو ذلك، حسب ما جاء في نص المادة148 من الامر 06-03 أما الأمر 66- 133 المادة49 منه على انه لا يمكن أن تقرر إحالةالموظف على الاستيداع 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 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 الموظفةبتربية ولد عمره أقل من خمسة (5)سنوات مصابا بعاهة تتطلب عناية تعريف أنواع الإستيداع: الإستيداع هو أن يتوقف- Aya: 2 [مستمرة. والاعتبارات الشخصية بعد سنتين من الأقدمية. 3/9 2:10 م 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[1]في المادة 145 منها على" أنها إيقاف مؤقت لعلاقةالعمل". وعرفه عبد العزيز السيد الجوهري وضعية الاستيداع هي نظام ربط بين الخدمةالفعلية وتركها لأنها تؤدي الى حرمان الموظف مؤقتا من العمل وبعض المزايا مع جواز إعادته اليها. أما دمان ذبح عاشور: الاحالة على الإستيداع 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 الاحالةعلى الاستيداع في أول قانون للوظيفةالعمومية بعد الاستقلال بموجب الامر رقم66-133 متضمن القانون الأساسي للوظيفةالعامةحيث جاء في نص المادة48 منه انه "تقرر الاحالةعلى الاستيداع تلقائيا عندما يكون الموظف الذي إستنفذ حقوقه في عطلة المرض والعطلةطويلةالأمد غير قادرو على القيام بمهامه ويتقاضى الموظف المحال على الاستيداع 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 الاحالةعلى الاستدعاء في المادة112 منه حيث جاء في نصها "تقرر السلطةالتي لها صلاحيةالتعيين الاحالة على الاستداع في اطار التشريع والتنظيم المعمول بها. " الى أن جاء الامر 06-03 الذي

Summarized by © lakhasly.com

يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية الذي اعطى تعريف واضح لوضعية الإستيداع والماده 145 "تتمثل الإحالة على الاستيداع إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعيه إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدميةوفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد غير ان الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في الرتبه الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع".

2-أنواعها: تتخذ وضعية الإستيداع الموظف العام نوعين اساسيين أم أن يكون الاستيداع بقوى القانون أو أن يكون بطلب الموظف أ- وضعية الاستيداع بقوة القانون: جاء في نص الماة 48 من الأمر 66- 133 انه تقرر الإحالة على الإستيداع 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 الممثليات الجزائريةفي الخارج او المنتدبين الى الهيئات الدولية أو الى القيام بمهمة التعاون يوضعون قانون في حالة الاستيداع وتساوي مدةهذه الإحالةعلى الاستيداع مدة مهمة الموظف الذي يعمل الخارج. غير أن المشرع الجزائري توسع في حالات الإحالةعلى الإستيداع بقوةالقانون بصدور الأمر 06-03 حيث نصت المادة 146 منه أربع(4) حالات نذكر منه كالاتي: 1- في حالة تعرض أحد الأصول للموظف أو زوجة أو أحد أبناء المتكلف بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير. 2- السماح لزوجه الموظفة بتربيةطفل يقل عمره عن خمسة(5)سنوات. 3- السماح للموظف بالالتحاق بالزوجة اذا اضطر على تغيير اقامته بحكم مهنته. 4- يمكين للموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب. _____ [1]- أعراب نوال معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرةلنيل 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 سنة1985 صفحة 352. 3/9 2:10 م Aya: [انواع-2 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. -- متابعه تكوين أو دراسات اذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة او الادارة العموميى التي ينتمي اليها. 2-الانتداب بطلب من الموظف: اذ 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 رتبى غير رتبته الاصلية. 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 2:10 م Aya: [تعريف الاجتهاد القضائي للانتداب الانتداب هو تكليف الموظف العام لمده مؤقته بمهامي وظيفه اخرى غير وظيفته التي يباشر مهامه مسواء كان ذلك بالاضافه الى وظيفته ام التفرغ للقيام بمهام الوظيفه التي انتدبها للقيام باعبائها[1]. الندب هو تكليف الموظف مباشرة اعباء وظيفتي وظيفة اخرى بصفة مؤقتة ومن ثم فعنه لا يكتسب الموظف حقا في بقاء في تلك الوظيفة والترقية اليها حتى لو توفرت فيه شغلها[2]. 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 الاصلية التي يمارس فيها وظيفته سواء في وظيفته في نفس الدرجة مع درجته الاصلية، او في درجة اعلى منها في وظيفته او سلكه الاصي، كما قد يكون الانتداب الى مؤسسةمن نفس القطاع،

Summarized by © lakhasly.com