



جامعة اكلي محند اولحاج – البويرة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

# حق الموظف العمومي في التوقف عن العمل

مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون

تخصص: إدارة ومالية

إشراف الأستاذ

مخلوف كمال

إعداد الطلبة:

بوستة أونيسة

شيخي فطيمة

لجنة المناقشة

رئيسا.....

الأستاذ: طيبي مقران

مشرفا و مقررا.....

الأستاذ: مخلوف كمال

ممتحنا.....

الأستاذ: سعودي عمر

# شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

في البداية نشكر ونحمد الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا البحث المتواضع ، وأنار لنا الطريق للعلم والمعرفة .

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير إلى الأستاذ المحترم مخلوف كمال الذي تفضل بالإشراف على مذكرة تخرجنا ، وشكرا لتوجيهاته و توصياته التي ساهمت بشكل كبير في إتمام هذا العمل .

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الموقرين أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة .

و أخيرا لا ننسى أن نشكر كافة أساتذة و عمال كلية الحقوق و العلوم السياسية .

# إهداء

إلى ملاكي في الحياة ، إلى معنى الحب والى معنى الحنان و التفاني ، إلى بسمة الحياة  
وسر الوجود ، إلى من كان دعاءها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي ، إلى أغلى الحبايب  
أمي حفظها الله .

إلى من احمل اسمه بكل افتخار ، إلى من سعى و شقى لأنعم بالراحة و الهناء ، والذي  
العزير حفظه الله .

إلى من بهم اكبر و عليهم اعتمد ، إلى من بوجودهم اكتسب قوة و محبة لا حدود لها ، إلى  
من عرفت معهم معنى الحياة ، إخوتي و أخواتي الأعزاء ، خاصة سعيدة .

إلى أزواج أخواتي وأبناءهم الأعزاء .

إلى صديقاتي ، والى من كانوا عوناً لي و ساعدوني من قريب أو بعيد .

إلى كل هؤلاء ، اهدي هذا الجهد المتواضع .

اونيسة

# إهداء

أهدي هذا العمل الى روح والدي واسأل الله ان يتقبل ثوابه صدقة جارية تصل الى روحه  
الكريمة ان شاء الله .

والى امي العزيزة التي دعت لي ساجدة و قائمة اسأله تعالى ان يحفظها لنا بحفظه الجميل.

الى اولادي قرّة عيني حفظهم الله لي .

الى جميع اخواني و اخواتي كل واحد باسمه ادامهم الله لي فخرا في الدنيا و الآخرة .

الى كل زملائي واصدقائي جميعا حيثما وجدوا .

والى كل لسان ينطق بكلمة الحق وكل قلم يخط لينير الطريق .

فطيمة

## قائمة المختصرات

ج.ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

ص : صفحة .

ف : فقرة .

ط : طبعة .

د.م.ج : ديوان المطبوعات الجامعية .

لقد أصبح موضوع الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبرى في الدراسات والأبحاث الإدارية وتأتي هذه الأهمية انطلاقاً من الدور الذي تلعبه اليوم والمتمثل أساساً في تنظيم نشاط الدولة وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ، فالوظيفة العمومية هي أداة أساسية لإنجاح السياسة العامة للدولة وتحقيق أهدافها التنموية والاجتماعية .

فالقانون الإداري يهتم بتنظيم الدولة باعتبارها شخص معنوي عام تدخل في مجاله، لكن هذا الشخص المعنوي لا يستطيع بطبيعته أن يؤدي رسالته أو الهدف من وجوده في الجهاز الإداري، إلا عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادتها ألا وهو الموظف العمومي الذي يعتبر دوره في غاية الأهمية على اعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، والعصب المحرك لإداراتها ومؤسساتها والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمرفق العام و المواطنين ، لهذا لا يمكن تصور وجود مرافق عمومية من غير موظفين عموميين ، ولا موظفين عموميين دون وجود مرافق عمومية ، فهما وجهان لعملة واحدة .

لكن هذا الدور الفعال للموظف العام مرتبط أيضاً بحياته الوظيفية ابتداءً من التحاقه بالوظيفة العمومية إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية حيث يتجلى ذلك في إطار العلاقة بين الموظف والإدارة العامة عبر المسار الوظيفي لهذا الموظف العمومي .

فالعلاقة الموظف العمومي بالإدارة هي علاقة أساسية تنظيمية ، مما يعني أن أحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من التزامات مستمدة من نصوص القانون بمختلف درجاته ، فالوظيفة نظام خاص بها يحدد الحقوق والواجبات الخاصة بالموظفين العموميين فمن أهم واجبات الموظف العمومي فور التحاقه بالوظيفة المعين فيها تأدية مهامه بكل أمانة وانضباط وإتقان محترماً الأوقات المخصصة لممارسة المهام الوظيفية ، فالمرافق العمومية ما وجدت إلا لتقديم الخدمات للأفراد وإشباع حاجات عامة لهم ، لذا يترتب عن انقطاع تلك الخدمات حصول خلل واضطراب في حياتهم اليومية ولهذا فإن مبدأ سيرها بانتظام هو من أهم المبادئ التي تحكم المرافق العامة.

ومن بين أهم الحقوق المعترف بها للموظف العمومي في مقابل تحمل أعباء الوظيفة هي الحق في العطل و الغيابات ، الإضراب، الانتداب ، وضعية خارج الإطار....كما من حقه إنهاء العلاقة الوظيفية سواء عن طريق الاستقالة أو التقاعد أو أي طريقة أخرى ، فهذه الحقوق تشترك في كون مباشرتها ينتج عنها التوقف عن أداء ممارسة النشاط الوظيفي .  
لكن الموظف العمومي لا يمارس هذا الحق وقت ما شاء و كيفما شاء .

### أسباب اختيار الموضوع :

يمكن التمييز بين نوعين من الأسباب: الأسباب الذاتية ، والأسباب الموضوعية .  
فالأسباب الذاتية تتمثل في رغبتنا الشديدة للغوص في هذا الموضوع والبحث فيه بتعمق باعتباره من أهم مواضيع القانون الإداري الأكثر جذبا للباحث في هذا المجال .  
أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في أهمية المرافق العمومية في حياة الأفراد من خلال تلبية حاجاتهم وكون القائم على تلبية تلك الخدمات هو إنسان بطبعه وليس آلة .

### أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال :

- ارتباط الموضوع بمدى استعمال الموظف العمومي للحقوق التي تجسد في التوقف عن مزاوله النشاط الوظيفي ، ومحاولة التمييز بينها باعتبارها مرتبطة بانقطاع الموظف العمومي عن تلبية شؤون الأفراد واحتياجاتهم .
- تتجلى أيضا دراسة هذا الموضوع في اثر هذه الحرية على الموظف نفسه ،من حيث تمتعه بالحقوق المرتبطة بأداء الخدمة ،وكذا أثرها على علاقته الوظيفية بالإدارة المستخدمة ، واثار ذلك على المواطنين والأفراد في الانتفاع بنشاط الإدارة ومن ثم الحفاظ على النظام العام .

### أهداف الدراسة :

- محاولة الإجابة عن الإشكالية المطروحة والتساؤلات التي يطرحها الموضوع .
- تنوير الموظف و الإدارة بالحقوق التي كفلها المشرع الجزائري للموظف العمومي .

### الإشكالية المطروحة :

هل الموظف العمومي يمارس حق التوقف عن العمل بإرادة مطلقة أم إرادة مقيدة ؟

### صعوبات الدراسة :

موضوع دراستنا من أهم مواضيع القانون الإداري ، إلا أن البحث فيه تعثليه بعض الصعوبات بعضها متمثلة في قلة المراجع الجزائرية المتخصصة في الموضوع ، باستثناء بعض الرسائل التي تعتبر تكرر لأفكار واحدة .

### المنهج المتبع :

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا المنهج التحليلي مع استخدام بعض المقارنة وذلك بتحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع ثم مقارنتها في بعض الحالات بتشريع بعض قوانين الدول وهذا لإظهار الاختلاف بينها وبين التشريع الجزائري .

### خطة الدراسة :

لدراسة الموضوع وفق المنهج المتبع اعتمدنا خطة تتشكل من فصلين وذلك على النحو التالي:

#### الفصل الأول : حق الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن العمل .

المبحث الأول : الحق في العطل والغيابات .

المبحث الثاني : الوضعيات القانونية الأساسية والحق في ممارسة الإضراب .

#### الفصل الثاني : حق الموظف العمومي في التوقف النهائي عن العمل .

المبحث الأول : الحق في الاستقالة .

المبحث الثاني : الحق في التقاعد .



## الفصل الأول

حق الموظف العمومي في التوقف

المؤقت عن العمل

## الفصل الأول

### حق الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن العمل

ينصرف مدلول حق الموظف العمومي في التوقف عن العمل إلى تلك الرغبة الناتجة من قبل الموظف للانقطاع عن ممارسة عمله لمدة محددة من الزمن أو غير محددة (دائمة)، فالتوقف عن العمل عكس الوقف الذي اختلفت النظم المقارنة بشأن تسمياته ، فمنهم من وصفه بكف يد الموظف العمومي عن العمل أو سحب اليد أو الوقف الاحتياطي ، فهذا إجراء احتياطي يجب اتخاذه من جهة الإدارة لمنع الموظف المتهم جزائياً أو تأديبياً بمقتضاه عن العمل مؤقتاً لمقتضيات التحقيق أو حفاظاً على سمعة الوظيفة و هيبتها ، حتى صدور القرار القطعي سواء من السلطة القضائية أو التأديبية ، ويحرم الموظف المكفوفه يده عن العمل من راتبه أو جزء منه.<sup>(1)</sup>

في حين عرفه بعض الفقهاء بأنه: (منع الموظف المتهم من ممارسة أعمال وظيفته جبراً عنه بصفة مؤقتة)<sup>(2)</sup>. حيث لا يباشر الموظف في فترة وقفه عن العمل احتياطياً ، أي عمل وظيفي ولا يتولى أي سلطة تسند إلى الوظيفة العمومية ، حيث انه يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ، وهذا حسب نص المادة 174 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>(3)</sup>

أما التوقف عن العمل والذي يعكس إرادة وحرية الموظف العمومي فيتمثل في جملة من الحقوق المعترف بها قانوناً للموظف العمومي ، لذا سنخصص هذا الفصل لدراسة هذه الحقوق التي ينتج عنها التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط و توضيح إرادة الموظف العمومي في مباشرة هذه الحقوق .

1 - محمد عادل خليل بيان، كف يد الموظف العام عن العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ،الأردن 2008، ص14-15.

2- نواف كنعان ، القانون الإداري، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2009، ص 99.

3- نص المادة 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج ، ر العدد 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006 .

## المبحث الأول

### الحق في العطل و الغيابات

على غرار التشريعات في العالم نجد التشريع الجزائري حدد الشروط الواجب توفرها لاكتساب صفة الموظف العمومي ، من خلال نص المادة الرابعة (4) من الأمر 03-06 إضافة لشروط التعيين من قبل السلطة الإدارية المختصة ، و الترسيم في رتبة السلم الإداري وكذا التعيين في وظيفة عمومية ، يتوجب أن يكون التعيين في وظيفة دائمة<sup>(1)</sup> وديمومة الوظيفة تنطوي على عنصرين، احدهما موضوعي والآخر شخصي<sup>(2)</sup>، فالعنصر الموضوعي يعني أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف وظيفة دائمة وليست مؤقتة او موسمية تقتضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد<sup>(3)</sup>. أما العنصر الشخصي في ديمومة الوظيفة ، معناه أن يكون عمل الموظف بصفة دائمة ومستمرة ، بحيث يتفرغ لتأدية النشاط الوظيفي تفرغا دائما دون انقطاع ، فإذا كان عمله مؤقتا او موسميا فلا ينطبق عليه وصف الموظف العمومي<sup>(4)</sup>.

ولكن ديمومة الوظيفة لاتعني أن يعمل الموظف طيلة أيام السنة دون راحة ، فهذا لايمكن حدوثه مهما كانت استطاعة الموظف ، كون هذا الأخير شخصا طبيعيا وان عدم انقطاعه عن العمل يصل به إلى حد تكليفه بما لا يستطيع .

وتطبيقا لذلك نجد التشريع الجزائري منح للموظف الحق في الحصول على فترات ينقطع فيها عن العمل وهذا ما سنتناوله من خلال الحق في العطل في مطلب أول والحق في الغيابات في مطلب ثان .

## المطلب الأول

### الحق في العطل

تعد العطل من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف فهي تمس مصالحه ومعيشته في

1- نص المادة الرابعة من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

2- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2010، ص 100.

3- نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 34.

4- هاشمي خرفي ، نفس المرجع ، ص 103.

جوانب متعددة ، منها ما يتعلق بحاجته إلى الراحة والاستجمام واستعادة النشاط ، ومنها ما يرتبط بحاجاته العائلية أو الدينية أو العلمية .<sup>(1)</sup>

ولأهمية هذا الحق فقد تم الاعتراف به دستوريا وتنظيمه قانونيا عبر مراحل عدة مرت بها الوظيفة العمومية في الجزائر<sup>(2)</sup> ، إذ نصت المادة 55\3 من دستور الجمهورية الجزائرية 2016 على انه :**(الحق في الراحة مضمون ، يحدد القانون كفاءات ممارسته)**<sup>(3)</sup> . كما عرفته مختلف القوانين ومن بينها القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، فالأمر 03-06 الساري المفعول المتضمن للقانون السالف الذكر، خصص فيه المشرع الجزائري الفصل الثاني من الباب الثامن والفصل الأول من الباب التاسع لتنظيم العطل المتنوعة التي يحق للموظف العمومي الحصول عليها وكفاءات ممارستها ، حيث تضمن هذين الفصلين أحكاما خاصة بالعطل المتنوعة وهي أحكام تخص الموظفين الخاضعين للقانون السالف الذكر، دون الفئات المستثناة قانونا.<sup>(4)</sup> وسوف نتطرق إلى هذا الحق من خلال التمييز بين العطل العامة والعطل الخاصة .

1-حسان فرحاتي ، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014،-2015ص 4 .  
 2- للتعرف على مراحل تطور الوظيفة العمومية ، انظر رضا مهدي ، النظام القانوني للوظيفة العامة في ظل الأمر 03-06 ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خده ، الجزائر 2008،-،2009 ص 25....33.  
 3- المادة 55\3 من دستور الجمهورية الجزائرية الصادر في 28 يناير 2016 ، ج ر العدد 6 الصادرة بتاريخ 3 فبراير 2016 .  
 4- تنص المادة 2\3 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا على هذه الفئات المستثناة (لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة ، المستخدمين العسكريين، المدنيين للدفاع الوطني ، بالإضافة إلى مستخدمي البرلمان ) .

## الفرع الأول

## العطل العامة

من حق الموظف الاستفادة من عطلة ينقطع عن عمله ليسترىح من عناء العمل أو ليقضيها في الراحة والاستجمام مع عائلته ، لذلك خصص المشرع عطلا عامة يستفيد منها الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة قانونا حيث تتنوع هذه العطل بين العطلة السنوية وعطلة نهاية الأسبوع وعطلة الأعياد الرسمية.(1)

## أولاً: العطلة السنوية

الموظف الذي يمضي مدة سنة كاملة في العمل متحملا العناء و التعب قد خصه المشرع بعطلة سنوية يسترىح فيها من مشقة العمل تكون وفق إجراءات نظمها الأمر 03-06 المشار إليه سابقا ، حيث تم النص على استحقاق الموظف للعطلة السنوية ، توقيتها ، كيفية تجميعها وحالات عدم استحقاقها .

فالمرسوم رقم 66-135 المتعلق بالعطل نص في مادته الأولى على أن: (لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة مدتها ثلاثون يوما متتالية عن سنة يتمها في الخدمة ) .(2)  
كما نجد هذا أيضا في الأمر 03-06 المشار إليه سابقا حيث أشارت المادة 194 منه على أن: (للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر).(3)

وعليه يفهم من خلال ما أشار إليه المشرع الجزائري بان العطلة السنوية هي:

- عطلة للقيام بالخدمة مدة سنة كاملة.

- عطلة مدتها ثلاثون (30) يوما.

- عطلة مدفوعة الأجر.

ومنه نستخلص أن كل موظف وموظفة في وضعية قائم بالخدمة وقضيا سنة كاملة من الخدمة لهما حق الاستفادة من عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون (30) يوما.

1-حسان فرحاتي ،المرجع السابق ، ص 22.

2- نص المادة الأولى من المرسوم رقم 66-135 ، المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتعلق بالعطل . ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

3- نص المادة 194 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

وكأصل عام تمنح هذه العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة<sup>(1)</sup>.

ويتم احتسابها حسب المادة الخامسة(5) من قانون العطل السنوية رقم 81-08 على أساس يومين ونصف عن الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة للعمل ، وعندما يكون عدد شهور العمل ناقصا تعد الحصص الواقعة بين ثمانية (8)أيام وخمسة عشر(15) يوما بمثابة شهر كامل<sup>(2)</sup>.

فهذه المادة تهدف إلى توضيح كيفية حساب العطلة السنوية المدفوعة الأجر وبذلك فإنها

تميز بين حالتين هما :

الأولى تتعلق بفترة عمل فعلي مؤجرة خلال سنة من العمل، وهذا تحكيم لمبدأ عام في حساب العطل على يومين ونصف من العطلة عن كل شهر من العمل .

والثانية تتمثل في كون عدد شهور العمل يكون ناقصا وهنا تميز المادة بين وضعيتين هما :

الوضعية الأولى تخص الحصص الواقعة بين ثمانية(8)أيام وخمسة عشر(15)يوما وبموجبها يمنح الموظف حقه في العطلة على أساس يوم واحد مقابل هذه الحصص .

والوضعية الثانية تخص الحصص التي تزيد عن خمسة عشر(15)يوما، فتعتبر هذه الحصص مساوية لشهر كامل من العمل وهنا تطبق الفقرة الأولى من المادة 5 فيأخذ الموظف يومين ونصف من العطلة مقابل هذه الحصص<sup>(3)</sup>.

أما بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف تحسب مدة العطلة السنوية لهم حسب المادة196\ف2والمادة198\ف2 بحصة نسبية توافق مدة العمل المؤداة وتعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر(15)يوما معادلة لشهر من العمل بالنسبة للموظفين حديثي العهد<sup>(4)</sup>، وبذلك تكون العطلة السنوية الممنوحة لهم هي خمسة عشر يوما بعد سنة من العمل . أما الموظفين

1 - نص المادة 83 من القانون رقم 78-12، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج. ، ر العدد 32 الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978 . ونص المادة 196 من الأمر 06-03 المشار إليه سابقا .

2- نص المادة 5 من القانون رقم 81-08، المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالعطل السنوية ج. ، ر العدد 26 الصادرة بتاريخ 30 جوان 1981.

3- جلول فيساح ، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة الجزائر ، 2002 ،-2003 ص130 .

4- نص المادة 196\ف2والمادة198\ف2من نفس الأمر .

الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني ، لاسيما ولايات الجنوب وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية ، خول لهم المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-28 لاستفادة من عطل إضافية تساوي عشرون(20) يوما كاملة<sup>(1)</sup>.

ومن مزايا هذا النوع من العطل انه رغم توقف الموظف العمومي خلالها عن ممارسة عمله إلا أنها منتجة لأثارها خاصة المادية والتي تأتي في مقدمتها الأجر<sup>(2)</sup> ، غير انه لا يمكن للموظف وبأي حال من الأحوال طلب تعويضها براتب<sup>(3)</sup> ، أو تأجيلها كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى<sup>(4)</sup> ، في حين تخول الإدارة إما جدولتها أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين، إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك<sup>(5)</sup>.

وتمتع الموظف العمومي بعطلته السنوية لا ينتج عنه شل المرفق العام بشكل نهائي، كون الموظف العمومي لا يمكنه الانقطاع عن ممارسة واجباته المرتبطة بمنصب عمله هكذا دون إشعار مسبق ودون علم وموافقة الإدارة المستخدمة ، لذا لا بد أن يخبر بمدة عطلته وتاريخها شهرا على الأقل حتى تقوم الإدارة بتنظيم نشاطها والتنسيق بين العطل السنوية للموظفين لتحافظ على استقرار العمل في المرفق العمومي وبشكل يضمن سيره بانتظام<sup>(6)</sup>.

وتملك الإدارة إضافة لتحديد وقت العطلة استدعاء الموظف العمومي لاستئناف نشاطه الوظيفي وقطع عطلته السنوية قبل نهاية مدتها للضرورة الملحة لتخللها فترة العطلة المرضية ، إذا ما أصيب الموظف بمرض أو حادث مبرر<sup>(7)</sup>.

ومنه نستخلص انه رغم أن العطلة السنوية حقا للموظف إلا أنها ليست حقا مطلقا فقد ترك المشرع جانبا منها لسلطة الإدارة التقديرية وفقا للمصلحة العامة<sup>(8)</sup>.

1- المرسوم التنفيذي رقم 95-28، المؤرخ في 12 جانفي 1995 يحدد امتيازات خاصة ممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات (ادرار- تمنراست- تندوف- اليزي) . ج ، ر العدد 4 الصادرة بتاريخ 29 جانفي 1995 .

2- نص المادة 194 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا .

3- نص المادة 205 من نفس الأمر .

4- نص المادة 206 ف1 من نفس الأمر .

5- نص المادة 206 ف2 من نفس الأمر .

6- جلول فيساح، المرجع السابق ، ص 140.

7- نصوص المواد 199 و 200 و 201 من نفس الأمر .

8- حسان فرحاتي، المرجع السابق ، ص 25 .

## ثانيا: العطلة الأسبوعية

لقد جاء في نص المادة 191 من الأمر 03-06 على انه: (للموظف الحق في يوم كامل

للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به .

غيرانه يمكن أن يوجب اليوم الأسبوعي للراحة ، في إطار تنظيم العمل ، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك).<sup>(1)</sup>

كما نجد في نص القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل في المادة 33 منه وما بعدها إلى المادة 38 ما مجمله أن: (للعامل الحق في الراحة مدة يوم كامل في الأسبوع وتكون هذه الراحة يوم الجمعة ، ويمكن تأجيل الراحة الأسبوعية للتمتع بها في يوم آخر من الأسبوع إذا استدعت الضرورة ذلك).<sup>(2)</sup>

ما يستخلص انه لكل موظف الحق في راحة أسبوعية تمنح له يوم الجمعة وان هذا الحق لا يمارس بحرية تامة ، أي أن الموظف لا يمكنه أن يختار لنفسه يوم راحة أسبوعية كما يحلو له غير تلك التي حددها القانون وان تأجيلها ليوم آخر راجع لتقدير الهيئة المستخدمة في إطار المصلحة العامة .

وبالتالي فإرادة الموظف العمومي في ممارسة هذا الحق إرادة مقيدة ، إذ لا خيار له في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا أو عدم الانقطاع عن ممارسته ، فهو رهن إشارة الهيئة المستخدمة خاضعا بذلك لنصوص القانون والضرورة المتعلقة بمصلحة المرفق العام الناشط به.

كما تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 09-244 نص في مادته الثالثة(3) على انه: (يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس)<sup>(3)</sup>.

وما يفهم من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس أي أن يومي الجمعة والسبت أصبحا يوم راحة

1- خص المادة 191 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

2- المواد 33،34،35،36،37،38،39 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل . ج، ر العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 افريل 1990 .

3- نص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 ، المؤرخ في 22 جويلية 2009 المحدد لتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارة العمومية . ج ، ر العدد 44 الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009 .



أسبوعية للموظف ، بعد أن كانت تقتصر هذه الراحة على يوم واحد وهو الجمعة ، هذا الأمر لم ينص عليه المشرع صراحة بل حدده من خلال المرسوم التنفيذي رقم 09-244المشار إليه أعلاه الذي يحدد ساعات العمل في الأسبوع ، وبالتالي نستطيع القول أن هذا الإجراء الذي اخذ به المشرع من شأنه أن يكون حافزا مهما ودافعا قويا للموظف من خلال استرجاع قواه العقلية والجسدية في قدرته على العمل بممارسة جادة ومتقنة في أيام النشاط العملي .

### ثالثا : عطل الأعياد الرسمية

اعترف المشرع الجزائري بحق الموظف في الراحة بعيدا عن ممارسة أي نشاط وظيفي بمناسبة الأعياد الرسمية وذلك بموجب الم الأولى(1)من القانون رقم 63-278 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية<sup>(1)</sup>والذي يشمل قائمة الأعياد الوطنية والدينية .

بحيث تتمثل قائمة الأعياد الوطنية في:

أول ماي عيد العمال العالمي عطلة ليوم واحد .

أول جانفي رأس السنة الميلادية عطلة ليوم واحد .

الخامس من جويلية عيد الاستقلال عطلة ليوم واحد .

أول نوفمبر عيد الثورة عطلة ليوم واحد .

أما عن قائمة الأعياد الدينية التي تشترك فيها سائر الدول الإسلامية لاسيما العربية منها

فتكون :

أول محرم رأس السنة الهجرية عطلة ليوم واحد.

عاشوراء الموافق للعاشر من محرم عطلة ليوم واحد .

المولد النبوي الشريف الموافق للثاني عشر من ربيع الأول عطلة ليوم واحد .

عيد الفطر الأول والثاني من شهر شوال عطلة ليومان الأول من العيد والثاني منه .

عيد الأضحى العاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة عطلة ليومان الأول من العيد

والثاني منه .

1-قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26جويلية 1963، المعدل والمتمم ، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية .ج ، ر العدد 53 الصادرة بتاريخ 2 أوت

أما الأمر 66-133 المعدل والمتمم والأمر 06-03 المتضمنان القانون الأساسي العام للموظفة العمومية لم يشرأ في موادهما إلى هذا النوع من العطل.

أما فيما يتعلق بالمناسبات العالمية التي تتقاسمها الدول عربية كانت أو غربية ، إسلامية كانت أم دون ذلك ، نذكر منها :

رأس السنة الميلادية الموافق للفتاح من شهر جانفي.

عيد العمال الموافق للفتاح من شهر ماي .

تمنح فيهما عطلة ليوم واحد لكل منهما (1).

فاغلب قوانين العالم أقرت عطلا للموظف بمناسبة الأعياد الرسمية بحيث تختلف هذه الأعياد من دولة لأخرى ، وتخضع لنفس الأحكام التي تسري على عطلة نهاية الأسبوع ، فما يسري من أحكام بالنسبة لعطلة نهاية الأسبوع يسري على عطل الأعياد الرسمية .

### الفرع الثاني

#### العطل الخاصة

إن الموظف قد تطرأ عليه ظروف صحية تجعله يغيب عن عمله لفترة ما فقد يغيب بسبب مرض يصيبه أو كدخول الموظفة في عطلة أمومة وقد ينقطع عن عمله لظروف غير عادية أي ليس للموظف أي علاقة بها بل الظروف هي التي أملتأ عليه .

لذلك خصص المشرع عطلا خاصة لهذه الحالات يستفيد منها بعض الموظفين حيث تتنوع بين العطلة المرضية وعطلة الأمومة بحيث حددها وفق شروط مضبوطة قانونا وسوف نخصص هذا الفرع لدراسة هذه العطل .

#### أولا: عطلة الأمومة

تعترف القوانين العالمية للمرأة الموظفة بالحق في عطلة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة(2) ، وتعتبر في التشريع الجزائري حق لكل موظفة ولقد نص

1 – نص المادة الأولى من الأمر رقم 68-419 المؤرخ بتاريخ 12 يوليو 1968 ، المعدل والمتمم ، للقانون رقم 63-278 المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ، ج ، ر العدد 56 الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1968 .

2- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2008، ص 234.

عليها الأمر 03-06 حيث تستفيد خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة<sup>(1)</sup> وفقا للتشريع المعمول به<sup>(2)</sup> و الذي وضع الأحكام الخاصة بها .

### 1. المدة القانونية لعطلة الأمومة :

حددت مدتها القانونية بأربعة عشر (14) أسبوعا متتالية ابتداء من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي<sup>(3)</sup>، ومنه نلاحظ أن المشرع الجزائري اخذ بالتطور الاجتماعي ، ومراعاة منه لحال الموظفة الحامل قد رفع من هذه المدة من شهرين إلى 98 يوما وتبدأ هذه المدة متى انقطعت الموظفة عن ممارسة نشاطها الوظيفي .

كما نجد في نص المادة 29\ف2 من القانون رقم 83-11 على انه تنقطع الموظفة وجوبا عن العمل لفترة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أن لا تقل هذه المدة عن أسبوع<sup>(4)</sup>، وعلى خلاف ذلك نجد أن المشرع المصري حدد بداية تمتع الموظفة بعطلة الأمومة بداية من تاريخ الوضع<sup>(5)</sup> ، ومنه يتبين لنا أن المشرع الجزائري كان منصفا لحق الموظفة المقبلة على الولادة بإقرارها قانونيا الاستفادة من الانقطاع عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع ، عكس المشرع المصري الذي لم يقر لهذه الموظفة بهذا الحق . فالمشرع الجزائري أولى اهتماما كبيرا لهذا الحق وجعل للموظفة المدة الكافية للراحة واقر لها من المنح والتعويضات حتى تسترجع عافيتها وهذا الأمر لم نجده عند بعض التشريعات .

1- نص المادة 213 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

2- المقصود بالتشريع المعمول به ، القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. ج ، العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983 .

3 - تنص المادة 29\ف1 من القانون رقم 83-11 المشار إليه سابقا على انه : (تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة أثناءها عن عملها ، وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية) .

4-- نص المادة 29\ف2 من نفس القانون .

5- ماجد راغب الطلو ، المرجع السابق ، ص 234.

## 2. الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة:

## بالنسبة للموظفة :

الموظفة الموجودة في عطلة أمومة تفقد راتبها لنفس المدة التي تنقطع فيها عن العمل أي أنها لا تتقاضى راتباً عن فترة لم تعمل خلالها<sup>(1)</sup> هذا كأصل عام، لكن المشرع الجزائري ضمن لها حقها من خلال الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي معادلاً لراتبها الموقوف .

وعليه يكون للموظفة التي تضطر للتوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويض يومي بنسبة 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة<sup>(2)</sup>. ولكي تحصل الموظفة على تعويض عطلة الأمومة يجب عليها أن تقوم بجملة من الإجراءات الإدارية القانونية:

- يجب أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها ، أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع<sup>(3)</sup>.
- يجب أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبياً هيئة الضمان الاجتماعي المعنية قبل ستة(6) أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع والثاني بعد ثمانية (8) أسابيع من الوضع في ابعدها الحالات<sup>(4)</sup>.
- يجب على المؤمن لها أن تكون قد عملت ، إما خمسة عشر(15) يوماً أو مائة(100) ساعة أثناء الثلاثة(3) أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى، وإما ستين(60) يوماً أو

1- تنص الم 207 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقاً على انه: (باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف ، مهما تكن رتبته ، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها).

2- نص المادة 11 من الأمر رقم 96-17، المؤرخ في 6 يوليو 1966، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

3 - نص المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. ج، ر العدد 7 الصادرة بتاريخ 14 فيفري 1984 .

4 - نفس المادة من نفس المرسوم .

أربعمئة(400)ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر(12)شهرًا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل (1).

- يجب على الموظفة المعنية التي تطلب الاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التامين على الأمومة أن تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي (2).

وفي حالة عدم استفاء أي إجراء من الإجراءات السابقة في الأجل المحددة تخفض الاداءات المستحقة بنسبة 20% إلا في حالة عنر قاهر (3).

أما فيما يخص مسارها المهني فلا تأثير عليه لان الموظفة الموجودة في عطلة أمومة تعتبر في وضعية القيام بالخدمة (4) ، و بالتالي تتمتع بالحقوق المترتبة عن هذه الوضعية ، لأنها اعتباريا تمارس فعليا المهام المطابقة لرتبتها في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تنتمي إليها (5).

و للموظفة الحق في اداءات التامين على الأمومة لأي انقطاع حمل قد يحدث بعد نهاية الشهر(6) من تكوين الجنين ولو لم يولد الطفل حيا (6)، أي أن عطلة الأمومة ليست مرهونة بازدياد الطفل في وقته المقرر وهو تسعة (9) أشهر .

### بالنسبة للإدارة العمومية :

تؤثر عطلة الأمومة على السير الحسن للمرفق العمومي بالنظر إلى أن الموظفة الموجودة في عطلة أمومة تتولى القيام بمهام وظيفية معينة ، إلا أن ذلك التأثير لا يكون شديدا لان بإمكان الإدارة المعنية تدبير أمرها و استخلاف الموظفة الموجودة في عطلة أمومة ، لعلمها مسبقا

1- نص المادة 22 من الأمر رقم 96-17 المشار إليه سابقا .

2- نص المادة 39 من المرسوم رقم 84-27 المشار إليه سابقا .

-انظر أيضا ، سعيدة لعموري ، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2012-2013 ، ص 27 .

3- نص المادة 38 من نفس المرسوم .

4- تنص المادة 129 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا على انه : (بعد في وضعية الخدمة أيضا ، الموظف : ..... بالموظفة الموجودة في عطلة أمومة .....).

5- نص المادة 128 من نفس الأمر .

6- نص المادة 35 من نفس المرسوم .

بتاريخ انقطاع هذه الأخيرة عن العمل ، فرغم اعتبار عطلة الأمومة حق خالص لأي موظفة إلا أنها لا يمكنها الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي دون إذن مسبق .

### ثانيا : العطلة المرضية

تعتبر العطلة المرضية عطلة استثنائية تمنح للموظف العمومي بسبب المرض متى توفر سببها ، واتبعت الإجراءات القانونية المطلوبة لمنحها (1) ، فالموظف يضطر للانقطاع عن العمل بسبب المرض وبناء على ذلك يقوم حق الموظف في العطلة المرضية ، والإدارة باستطاعتها أن تقرر الاستفادة من هذا الحق من عدمه(2).

وهذا الحق لم يفصل فيه المشرع كثيرا من خلال الأمر 03-06 وترك أمر التفصيل فيه إلى التشريعات الخاصة لاسيما قانون التأمينات الاجتماعية .

فالأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المعدل و المتمم قد نص

في مادته 39\2 على حق الموظف القائم بالخدمة في عطلة مرضية (3).

كذلك مختلف القوانين تعترف للموظف المريض بالحق في الراحة و الحصول على عطلة مرضية لمدة كافية للشفاء تكون في الحدود المعقولة وذلك رعاية لصحته إلى أن يعود لحالته الطبيعية (4).

### 1. المدة القانونية للعطلة المرضية :

لقد ميز المشرع الجزائري بين نوعين من المرض ، المرض العادي الذي لا يتصل بالوظيفة ولا بطرفها وإنما بالتكوين الفيزيولوجي للموظف العمومي بصفته إنسان والمرض المهني وهو المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني ، وقد يكون المرض بنوعيه قصير المدى لا تتجاوز مدته ستة(6) أشهر، أو طويل المدى تتجاوز مدته ستة (6) أشهر ويصل إلى مدة أقصاها ثلاث(3) سنوات(5).

1- نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 134 .

2- جلول فيساح ، المرجع السابق ، ص 165.

3 - نص المادة 39\2 من الأمر رقم 66 - 133 المؤرخ بتاريخ 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

4 - ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق ، ص 231 .

5- حسان فرحاتي ، المرجع السابق ، ص 35.

## 2. الآثار المترتبة عن العطلة المرضية :

## بالنسبة للموظف العمومي :

ينتج عن الإصابة بمرض حق الموظف العمومي في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية ، وان كان في عطلته السنوية أجاز له المشرع قطعها ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها<sup>(1)</sup>، غير انه اقر بعدم تحويل العطلة المرضية طويلة الأمد بأي حال من الأحوال ومهما كانت مدتها ، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية<sup>(2)</sup>.

ينتج عن ذلك الانقطاع توقيف راتبه ، على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي<sup>(3)</sup>، بالإضافة إلى تعويض نفقات العلاج بصورة اداءات عينية<sup>(4)</sup>. وتقدر التعويضة اليومية النقدية للموظف العمومي العاجز عن مواصلة نشاطه الوظيفي أو استئنافه بـ 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة ، من اليوم الأول (1) إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي<sup>(5)</sup> وبـ 100% اعتبارا من اليوم السادس عشر (16) الموالي لتوقفه<sup>(6)</sup>.

أما في حالة المرض الطويل المدى والدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتبارا من اليوم الأول من توقفه عن ممارسة النشاط الوظيفي<sup>(7)</sup>.

وتستحق التعويضة اليومية عن كل يوم راحة أو غيره على أن لا تتجاوز واحد على ستين  $\left(\frac{1}{60}\right)$  أو واحد على ثلاثين  $\left(\frac{1}{30}\right)$  حسب الحالة من الأجر الشهري الممنوح والمعتمد كأساس في حساب الاداءات<sup>(8)</sup>.

1- نص المادة 201 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

2- نص المادة 202 من نفس الأمر.

3- تنص المادة 3 من الأمر رقم 17-96 المشار إليه سابقا على انه : (الاداءات النقدية : منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن العمل بسبب المرض).

4- تنص المادة 4 من نفس الأمر 17- 96 على انه: (تشمّل الاداءات العينية للتأمين على المرض تغطية المصاريف الآتية : العلاج ، الجراحة ، الأدوية )

5-نص المادة 7 من نفس الأمر رقم 17-96 .

6- نص المادة 14 من القانون رقم 83- 11 المشار إليه سابقا .

7- نفس المادة من نفس القانون .

8- نص المادة 7 من نفس الأمر رقم 17-96 .

وتدفع التعويضات المشار إليها طوال مدة فترة أقصاها ثلاث (3) سنوات محسوبة وفقا للشروط التالية:

- إذا تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد، يجوز دفع التعويضة اليومية طوال فترة مدتها ثلاث (3) سنوات ومحسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة<sup>(1)</sup>.
  - في حالة توقف يتبعه استئناف للعمل يتاح اجل جديد مدته ثلاث (3) سنوات على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل<sup>(2)</sup>.
  - إذا تعلق الأمر بعطل غير طويلة الأمد تدفع التعويضة اليومية على نحو يضمن طوال فترة ما مدتها سنتان (2) متتاليتين يتقاضى فيها الموظف ثلاثمائة (300) تعويضة يومية على الأكثر وذلك على علة أو عدة علل<sup>(3)</sup>.
- وتترك التعويضة اليومية جارية كلية أو جزئية حسب ما تقرره إدارة الضمان الاجتماعي .  
وإذا استحال على الموظف العمومي مواصلة أو استئناف عمله نهائيا يمكنه الاستفادة من معاش العجز، إلا انه لا يقبل طلب هذا الأخير إلا إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون<sup>(4)</sup>.
- وللاستفادة من كل تلك الحقوق يجب على المؤمن له أن تتوفر فيه بعض الشروط وان يتبع جملة من الإجراءات:

#### أ. الشروط الواجب توفرها في المؤمن له (الموظف العمومي):

- يشترط المشرع الجزائري على الموظف العمومي لكي يستفيد من الاداءات العينية وكذا التعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال السنة الأشهر الأولى أن يكون قد عمل إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي سبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها، وإما سنتين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة

1- العطل التي اعتبرها المشرع الجزائري طويلة الأمد منصوصة في المادة 21 من المرسوم التنفيذي 84-27 المشار إليه سابقا .

2- جلول فيساح ، المرجع السابق ، ص 176 .

3- نص المادة 16 من القانون رقم 83-11 المشار إليه سابقا .

4- نص المادة 13 من الأمر رقم 96-17 المشار إليه سابقا .



على الأقل اثناء الاثني عشر(12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها (1).

- يجب على المؤمن له للاستفادة من التعويضات اليومية للتأمين على المرض مابعد الشهر السادس (6) وكذا معاش العجز، أن يكون قد عمل إما ستين(60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر(12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز، وإما مائة وثمانون (180) يوما أو ألفا و مائتي(1200) ساعة على الأقل أثناء الثلاث (3) سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز (2).

### ب. الإجراءات المتبعة للحصول على تعويض التأمين على المرض:

قبل الحصول على تعويض نفقات العلاج يجب على المؤمن له :

- أن يثبت صفته اجتماعيا، وفي حالة الانقطاع عن العمل بسبب المرض يجب عليه أن يقدم وصفة أو شهادة تسلم له من قبل الطبيب المعالج ، وتحتوي هذه الوصفة على الخصوص: اسم المؤمن له ولقبه، رقم تسجيله التسلسلي ، مدة العجز عن العمل المحتملة كما يجب أن تحتوي أيضا على اسم الطبيب الأمر بالانقطاع عن العمل ولقبه ورتبته وتخصصه وكذا عنوانه المهني مع تاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له (3).  
وإذا كانت الوصفة تتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل يجب الإشارة إلى ذلك بكل وضوح.

- يجب إرسال الملف الطبي أو تقديمه إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة (3) التالية للعمل الطبي الأول ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر وفي هذه الحالة يجب تقديم الملف خلال الثلاثة (3) أشهر التالية لإنهاء العلاج (4).

1 نص المادة 19 من الأمر رقم 96 - 17 المشار إليه سابقا .

- انظر كذلك ، كريمة بن يظو ، النظام القانوني للتعويض على المرض في قانون التأمينات الاجتماعية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة الجيلاني بونعامة، 2014، 2015، ص16.

2- نص المادة 23 من نفس الأمر.

3- كريمة بن يظو ، نفس المرجع ، ص21.

4- نص المادة 6\1 من نفس الأمر .

ويترتب على عدم استثناء هذه الإجراءات عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في الاداءات بالنسبة للفترة التي استحال فعلا خلالها على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة رقابتها باستثناء حالة القوة القاهرة المثبتة من قبل المستفيد (1).

### بالنسبة للإدارة العمومية :

خول المشرع للإدارة العمومية إمكانية القيام بإجراء مراقبة طبية على الموظف العمومي المعني بالعطلة المرضية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا(2). وذلك من أجل التأكد من صحة الواقعة المرضية ، لأنه كثيرا ما يتحايل عليها الموظفون العموميون من أجل الحصول على هذه العطلة عن طريق التمارض وفي ذلك مضرة لسير المرفق العمومي بانتظام ودون شك سيتأثر سيره ، لعدم التنبؤ مسبقا بالحالات المرضية الطارئة أو الحوادث خصوصا إذا كان الموظف المصاب يحتل مركزا حساسا من الصعوبة استخلافه ، وان أمكن ذلك فسوف يتعطل أداء المرفق لمدة من الوقت طالت أم قصرت . أما إذا أصيب الموظف العمومي بحادث أو عجز تام أقعده عن ممارسة نشاطه الوظيفي بصفة نهائية ففي هذه الحالة يمكن إعلان شغور الوظيفة التي كان يشغلها ما يخول للإدارة العمومية الحق في توظيف غيره بنفس الأشكال المعدة للتوظيف.

## المطلب الثاني

### الحق في الغيابات

ميز المشرع الجزائري بين الحق في العطل والحق في الغيابات ، عكس ما هو معمول به في بعض البلدان العربية كمصر والأردن، حيث يتم الجمع بين الحقين ضمن حق واحد يدعى الحق في الإجازات(3)، وأولى المشرع الجزائري الحق في الغيابات أهمية لا تقل عن بقية الحقوق المعترف بها للموظف العمومي لما له من ضرورة في حياته لاسيما إذا تعلق

1- نص المادة(6)ف2من الأمر رقم 17-96 المشار إليه سابقا .

2- نص المادة 203من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

3- ماجد راغب الطلو، المرجع السابق، ص225.

- نواف كنعان، المرجع السابق، ص218

الأمر بالغيابات الاضطرارية ، لذلك خصها المشرع بفصل كامل من الأمر 06-03 وهو الفصل الثاني من الباب التاسع (9).

وتأخذ تلك الغيابات أسبابا عدة تتسبب في اللجوء إليها، يمكن تقسيمها إلى الغيابات لأسباب شخصية ، والغيابات لأسباب عائلية.

### الفرع الأول

#### الغيابات لأسباب شخصية

تقتضي القاعدة العامة أن يتفرغ الموظف العمومي لممارسة عمله إلا لراحة قانونية يستحقها، إلا انه استثناء عن هذه القاعدة رخص المشرع للموظف أن ينفذ في حالات خاصة عن عمله تحت طائلة الغياب لأسباب شخصية والتي تختلف من موظف إلى آخر.

#### أولا:الغيابات لأغراض علمية

للموظف العمومي الحق في تغيبات خاصة مدفوعة الأجر وهذا ما تضمنه الأمر 06-03 وكذا المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ولكن شريطة تقديم مبرر مسبق وذلك في الحالات التالية :

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.

- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به .

- للمشاركة في دورات المجالس(المجلس الشعبي الوطني ، مجلس الأمة ...)التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب ، فإذا استدعت عضويته أن يشارك في إشغال دورات هذه الهيئات المنتخبة فان القانون يمكنه من الاستفادة من رخصة للتغيب وذلك وفقا للمادة 39 من المرسوم 82-302 المشار إليه أعلاه<sup>(1)</sup>.

- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي فالموظف الذي يكون مكلفا بتمثيل فروع نقابية ما ، يستفيد من رخصة للتغيب لحضور الاجتماعات

<sup>1</sup>نص المادة 39 ف1 من المرسوم رقم 82-302 ، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج ، ر العدد 37 الصادرة في 1982 .

الدورية والمشاركة في المؤتمرات الوطنية والدولية واللقاءات الخاصة للاستفادة منها والإدلاء بالرأي المناسب للنقابة وذلك بعد تقديم الهيئة الوطنية المعنية طلبا للتغيب من أجل هذه المهمة إلى المؤسسة المستخدمة للموظف مبينة فيه مدة العطلة<sup>(1)</sup>، وإذا غادر الموظف عمله بدون تقديم هذا الطلب يعد متخليا عن منصبه ومن ثم توقع عليه الجزاءات التأديبية .

- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية<sup>(2)</sup>.
- للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية<sup>(3)</sup>.

## ثانيا: الغيابات الخاصة بالحج

### 1. المدة القانونية لعطلة الحج:

للموظف العمومي اهتمامات روحية توثق الصلة بينه وبين ربه ، تتمثل في أداء فريضة الحج الواجبة على المسلمين لقوله تعالى: [و الله على الناس حج البيت من استطاع إليه سبيلا]<sup>(4)</sup>. وباعتبار الجزائر دولة مسلمة والإسلام دين الدولة<sup>(5)</sup>، وهو من المبادئ الدستورية العامة التي تحكم المجتمع الجزائري ، ونظرا لان الحج فريضة دينية فان المشرع الجزائري اقر حق الموظف العمومي ولمرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة<sup>(6)</sup> ولا يستفيد منها مرة أخرى فإذا أراد أن يحج ثانية فيمكنه أن يستغل عطلته السنوية . كما نصت على هذا التغيب المدفوع الأجر الم 37 من المرسوم 82-302 المشار إليه فيما سبق<sup>(7)</sup> ، فالحج حق خالص للموظف

1- نص المادة 39\2 من المرسوم رقم 82-302 المشار إليه سابقا .

2- نص المادة 208 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا .

3- نص المادة 209 من نفس الأمر.

4- الآية 97 من سورة آل عمران.

5- نص المادة 2 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016 .

6- نص المادة 210 من نفس الأمر.

7- تنص الم 37 من المرسوم رقم 82-302 المشار إليه سابقا على انه:(لكل موظف يرغب في حج بقاع الإسلام المقدسة وتتوفر فيه الشروط التي يتطلبها التنظيم المعمول به الحق مرة واحدة طوال حياته المهنية:في تغيب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثون يوما متتالية).

لا سلطة للإدارة في تجريدته منه ، وبالتالي له حرية مطلقة في التمتع بهذا الحق لا يحد منها سوى وجوب إعلام الإدارة وتقديم الوثائق الإثباتية متى عبر عن إرادته الصريحة ، إلا إذا قامت هناك ضرورة قصوى تقتضيها المصلحة العامة للعمل ، فان الموظف في هذه الحالة لا يستطيع أن يحتج على الإدارة على هذا الرفض لان المصلحة العامة تقدم على المصلحة الخاصة ، فإذا سمحت له الإدارة المستخدمة بالحج ينبغي عليه الالتزام بالمدة المحددة قانونا مضاف إليها الفترات الضرورية للسفر<sup>(1)</sup> أما فيما يخص العمرة فليس للموظف الحق في غياب مدفوع الأجر .

## 2. الآثار المترتبة عن عطلة الحج :

### بالنسبة للموظف العمومي :

لا تأثر الاستفادة من تراخيص الغياب للحج على المسار المهني للموظف لأنها تعتبر تراخيص مدفوعة الأجر أي لا مساس بالحقوق المالية للموظف، فالموظف المستفيد من هذه العطلة يعتبر في وضعية القيام بالخدمة<sup>(2)</sup>.

### بالنسبة للإدارة العمومية :

لا تختلف الآثار المترتبة عن عطلة الحج عن تلك التي يخلفها انقطاع الموظف عن ممارسة عمله بسبب تمتعه بحقه في العطلة السنوية ، باستثناء أن عطلة الحج لا يمكن قطعها للضرورة ، ويمكن استدراك ما قد يقع من خلل عن طريق إجراءي التفويض أو الحلول.

## الفرع الثاني

### الغيابات لأسباب عائلية

هناك طائفة من الغيابات ينتج عنها انقطاع الموظف مؤقتا عن ممارسة نشاطه الوظيفي وذلك لأسباب عائلية سواء كانت بسبب مناسبات عادية أو عارضة .

1 – نص المادة 211 من الأمر 03-06 المشار إليه سابقا .

2 – تنص المادة 129 من نفس الأمر على انه : ( يعد في وضعية الخدمة أيضا ، الموظف : .....المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر) .

## أولاً: المناسبات العادية

منح المشرع الجزائري رخصاً للتغيب في ظروف يفضل الموظف بحلولها أن ينقطع عن ممارسة نشاطه من أجل التفرغ لها ، ولهذه المناسبات التي من خلالها يحصل الموظف على تراخيص بالغياب مظاهر عدة نصت عليها الم38 من المرسوم 82-302 المشار إليه سابقاً نذكر منها :

- ازدياد مولود للموظف وينتج عنه حق الموظف في غياب شرعي لمدة ثلاث (3) أيام مدفوعة الأجر ليتكفل بمولوده .
  - حق الموظفة العمومية المرضعة ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية<sup>(1)</sup>، ولها الحرية المطلقة والتقديرية في توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسبها<sup>(2)</sup>.
  - زواج الموظف : فالموظف الذي يتزوج ويقدم لإدارته عقد زواج تسمح له بالتغيب لمدة ثلاثة (3) أيام ليتفرغ لشؤون الزواج ومستلزماته .
  - زواج ولد الموظف أو ختانه : يعد سبباً لمنح التراخيص بالغياب يحصل من خلالها الموظف على ثلاثة (3) أيام مدفوعة الأجر.
- ولهذه المناسبات آثار مترتبة عنها سواء بالنسبة للموظف العمومي أو بالنسبة للإدارة العمومية .

## بالنسبة للموظف العمومي :

تتشترك التراخيص السابقة في الأثر المترتب عنها ، حيث يحافظ الموظف المتغيب لسبب من الأسباب السالفة الذكر على مساره المهني بحيث يعتبر في وضعية الخدمة الفعلية ولا تتأثر كذلك على حقوقه المالية فهي غيابات مدفوعة الأجر.

1 - نص المادة 214 ف1 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقاً.

2- نص المادة 214 ف2 من نفس الأمر .

**بالنسبة للإدارة العمومية :**

لا تكاد تذكر هذه الآثار كون المدة المقررة للغياب ليست طويلة كما أنها لا تمنح للموظف العمومي إلا بناء على طلب مسبق، أي يكون رئيسه الإداري على علم بغيبه لذا يستلزم عليه تدبير الأمر لسد حالة الفراغ الوظيفي .

**ثانيا : المناسبات العارضة**

هناك بعض المناسبات يجد الموظف نفسه فيها مضطرا للغياب دون أن يكون بإمكانه إبلاغ الإدارة مسبقا لطلب الإذن.

**1. حالات المناسبات العارضة :**

أقر المشرع الجزائري كسائر التشريعات حق الموظف العمومي في التغيب دون مساءلة تأديبية في حالة :

- وفاة احد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه :ففي هذه الحالة يحق للموظف التمتع بعطلة استثنائية مدتها ثلاثة (3)أيام مواساة له وللتكفل بمراسيم الدفن واستقبال المعوزين<sup>(1)</sup>.
- وفاة زوج الموظف<sup>(2)</sup> :إذا توفيت زوجته يستفيد من غياب لمدة ثلاثة(3) أيام تضامنا معه ومشاركة له في مصيبيته ورعاية لشؤون الأولاد إن كان له أولاد، كما للموظفة التي توفي زوجها نفس الحق .

**2. الآثار المترتبة عن الغيابات لمناسبات عارضة :****بالنسبة للموظف العمومي :**

لا تأثير على الوضع المالي والمسار المهني للموظف العمومي المتوفى احد أقاربه أو زوجه كون تلك التراخيص مدفوعة الأجر<sup>(3)</sup> ، كما يعتبر في وضعية الخدمة الفعلية.

**بالنسبة للإدارة العمومية :**

لا تختلف الآثار المترتبة عن هذه التراخيص مقارنة بما سبق معرفته ، لكن الأثر الاسوء

1-جلول فيساح ،المرجع السابق ،ص237.

2-نص المادة 212من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

3- المادة 212 من نفس الأمر .

يترتب حينما يعود الموظف المتغيب لمدة قصيرة لا تتجاوز الثلاثة (3) أيام مقارنة بالحدث الذي استدعى الغياب ، فهذه المدة غير كافية للموظف ليستأنف وظيفته وهو في حالة حزن مما قد يضر بالمرفق العمومي أكثر من نفعه .



## المبحث الثاني

### الوضعيات القانونية الأساسية والحق في ممارسة الإضراب

الموظف العمومي طيلة حياته الوظيفية يمر بوضعيات مختلفة تعبر عن طبيعة العلاقة التي تربطه بسلكه الأصلي ، وتخضع كل منها لأحكام قانونية متميزة ، وقد تكون الوضعية التي يوضع فيها الموظف طيلة مساره المهني عادية يمارس فيها مهام مطابقة لرتبته ومنصبه بشكل منتظم ومستمر، وقد تكون غير عادية تحكمها متغيرات معينة قد تتعلق بمتطلبات العمل الوظيفي والمصلحة العامة ، وقد تتعلق بمتطلبات شخصية والمصلحة الخاصة للموظف العمومي<sup>(1)</sup> ، فهذه الوضعية لا يمكن أن تكون إلا إحدى الوضعيات القانونية الأساسية المحددة والمعترف بها قانونيا كضمانات، يتمتع بها كل موظف عمومي بما تحمله من حقوق أقرت له لكن قد يحدث أن يتم المساس بهذه الحقوق من قبل الإدارة فيوقع الضرر وينتج عنه منازعات جماعية تقوم بين مجموع الموظفين المعتدى على حقوقهم والمؤسسة المستخدمة ، وفي حالة عدم التوصل إلى حل يرضي الطرفين يجوز للموظفين اللجوء إلى وسيلة للضغط على الإدارة للاستجابة لمطالبهم ألا وهي الإضراب ، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث.

### المطلب الأول:

#### الوضعيات القانونية الأساسية

إن تنظيم الوضعيات القانونية الأساسية يكتسي أهمية كبيرة في الحياة الوظيفية للموظف كما لا تقل هذه الأهمية بالنسبة للإدارة العمومية ، فالنصوص المنظمة للوظيفة العمومية أولت هذه الوضعيات القانونية التي ينقطع فيها الموظف العمومي مؤقتا عن ممارسة نشاطه اهتماما بالغا، لكونها تعود بالفائدة الكبيرة على الموظف من حيث تحسين مستواه ، وبفائدة على الإدارة من حيث تحسين مستواها كذلك<sup>(2)</sup>.

فالوضعيات التي يتناولها هذا المطلب هي وضعيتي الانتداب و الإحالة على الاستيداع

1- نور الدين حامدي ، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة الندوة للدراسات القانونية ، العدد الأول ، جامعة الجزائر، 2013، ص79.

2- رضا مهدي، المرجع السابق ، ص118.

في فرع أول ، وضعيتي الخدمة الوطنية وخارج الإطار في فرع ثان .

### الفرع الأول

#### وضعيتي الانتداب والإحالة على الاستيداع

من خلال هذا الفرع سندرس وضعيتين من الوضعيات القانونية الأساسية التي تؤدي إلى توقف علاقة العمل وهذا بالنسبة للمرفق العمومي الأصلي الذي ينتمي إليه الموظف الموجود في إحدى هاتين الوضعيتين .

#### أولا :وضعية الانتداب

الانتداب وضعية استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>(1)</sup>، لاسيما لدى المرفق العام المنتدب إليه ، فهو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الإقضية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها<sup>(2)</sup>، وهذا ما تضمنته المادة 133 من الأمر السالف الذكر<sup>(3)</sup> ، فالموظف المنتدب تابع للمنصب الذي يكون قد انتدب إليه، فهو ينتدب لمدة محدودة فقط يعود إدراجه إثرها في سلكه الأصلي للتوفيق بين مصالح كل من الموظف والإدارة<sup>(4)</sup>.

والانتداب نوعان ، انتداب بقوة القانون وانتداب إرادي أي بطلب من الموظف المعني .

#### 1. الانتداب بقوة القانون :

يلجا إلى هذا النوع من الانتداب في حالات حددها المشرع في المادة 134 من الأمر 06-03 وذلك لتمكين الموظفين من ممارسة :

- وظيفة عضو في الحكومة .
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.

1-كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة، الجزائر ، 2006، ص44.

2- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009، ص285.

3- نص المادة 133 من الأمر رقم 06-03المشار إليه سابقا .

4-هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص170.

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به .
- متابعة تكوين أو دراسات ، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها<sup>(1)</sup>.

## 2. الانتداب الإرادي:

هذا النوع من الانتداب يتم بناء على طلب من الموظف المعني لتمكينه من ممارسة<sup>(2)</sup>:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية.
- وظائف تاطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه .
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية .

## 3. الإجراءات الإدارية لوضع الانتداب والمدة المقررة له :

يتم تجسيد الانتداب بنوعيه بقرار إداري فردي صادر عن السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات<sup>(3)</sup> ، وهذا حسب ما نصت عليه المادة 136 من الأمر 03-06 غير أن هذه المدة لا تسري إلا بالنسبة لحالات الانتداب التي تكون بطلب من الموظف ، أما الانتداب بقوة القانون فالعبرة بمدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها<sup>(4)</sup>.

ويمكن تجديد هذه المدة إما بطلب من الموظف وإما عند الضرورة الملحة للمصلحة بمبادرة من الإدارة شريطة الحصول في هذه الحالة على موافقة الجهتين الإداريتين المعنيتين وبعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>(5)</sup>، كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل المدة المقررة إما بطلب من الموظف وإما بمبادرة من إحدى الإدارتين المعنيتين بموافقة الأخرى<sup>(6)</sup> ، كما يعتبر الانتداب قابلاً للإلغاء<sup>(7)</sup>.

1-نص المادة 134 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقاً .

2- نص المادة 135 من نفس الأمر .

3- سعيد مقدم ،المرجع السابق،ص287.

4- نص المادة 136 ف2 من نفس الأمر .

5- هاشمي خرفي ،المرجع السابق،ص175.

6- هاشمي خرفي،نفس المرجع ، نفس الصفحة .

7- نص المادة 133 ف2 من نفس الأمر.

## 4. الآثار المترتبة عن وضعية الانتداب :

## بالنسبة للموظف العمومي المنتدب :

يحتفظ الموظف المنتدب بكامل الحقوق المرتبطة بمركزه الأصلي (أي الاقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد) أما فيما يتعلق بالحقوق المالية فيتم تقييم أدائه من طرف الإدارة أو الهيئة التي انتدب إليها ويتقاضى راتبه من قبل هذه المؤسسة (1).

أما الموظف المنتدب من أجل القيام بتكوين أو دراسات ، خول له المشرع بموجب نص المادة 137\ف2 من الأمر 03-06 على إمكانية الحصول على مستحقاته المالية المتمثلة في الراتب من الإدارة التي ينتمي إليها ، وفي كل الحالات لا يفقد الموظف المنتدب وظيفته الأصلية فالإدارة المستخدمة الأصلية ملزمة بإعادة إدماجه في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه ، ولو كان زائدا عن العدد (2).

## بالنسبة للإدارة العمومية :

الانتداب يؤثر على سير المرفق العمومي لاسيما حالات الانتداب بقوة القانون كون الموظف يغيب عن منصبه لمدة محددة ، أما إذا تعلق الأمر بحالات الانتداب بطلب من الموظف، فلجهة الإدارة السلطة التقديرية في ذلك حسبما تمليه المصلحة العامة، لذلك جعل المشرع الجزائري الانتداب وضعية مؤقتة فيجوز للجهة الإدارية إلغائه في أي وقت .

و ضمنا لاستمرارية المرفق العمومي حددت نسب قصوى لا يجوز تجاوزها بالنسبة للموظفين الذين من شأنهم أن يوضعوا بناء على طلبهم في هذه الوضعية ، وحددت هذه النسب في قوانين أساسية خاصة (3).

فالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارات الجماعات الإقليمية حددت النسبة القصوى للموظفين الذين من شأنهم أن يوضعوا بناء على طلبهم في وضعية الانتداب ب10% (4) وهي

1- نص المادة 137 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا.

2- نص المادة 138 من نفس الأمر .

3- نص المادة 127\ف2 من نفس الأمر .

4- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334 ، المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارات الجماعات الإقليمية ، ج ، ر العدد 23 الصادرة في 4 ماي 2008 .

نفس النسبة المحددة بالنسبة لسلك الأساتذة الباحثين<sup>(1)</sup> ، أما بالنسبة للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة المكلفة بالنقل حددت النسبة بـ5%<sup>(2)</sup> ، وهي نفس النسبة المحددة بالنسبة لموظفي الأسلاك الخاصة بالتعليم العالي<sup>(3)</sup> وموظفي الإدارة الخاصة المكلفة بالبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال<sup>(4)</sup>.

### ثانياً: الإحالة على الاستيداع

الاستيداع حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل<sup>(5)</sup>، مع احتفاظه برتبته (أي صفة الموظف) إلا أنه يتوقف عن الاستفادة بحقوقه في الترقية والتقاعد، فحالة الاستيداع تحدث فجوة حقيقية في المسار المهني للموظف إلا أنها لا تمس بالرابط القانوني والتنظيمية التي تربطه بالإدارة<sup>(6)</sup>، وعرفتها المادة 145 من الأمر 03-06 على أنها: (تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل).  
والاستيداع نوعان، استيداع بقوة القانون، واستيداع بطلب من الموظف .

#### 1. الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

يمكن للموظف أن يكون في وضعية استيداع قانوني في الحالات التالية<sup>(7)</sup>:

- حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفلها الذي يقل عمره عن خمس (5) سنوات .
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .

1- نص المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، ج ر العدد 23 الصادرة في 4 ماي 2008.

2- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-328 المؤرخ في 15 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل، ج، ر العدد 52 الصادرة في 21 سبتمبر 2011 .

3 - نص المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 5 ماي 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، ج، ر العدد 31 الصادرة في 9 ماي 2010 .

4- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 10-200 المؤرخ في 30 غشت 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، ج، ر العدد 51 الصادرة في 5 سبتمبر 2010 .

5- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص289.

6- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص176.

7- نص المادة 146 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقاً .

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .
- حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية بالخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية ، أو كلف بمهمة تعاون، إذ لا يمكنه الاستفادة في هذه الحالة من الانتداب ، فإنه يستفيد من وضعية الاستيداع إلى حين انتهاء المهمة (1).

## 2. الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف :

يمكن للموظف أن يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لأسباب معينة يمكن أن نذكر منها مايلي :

لأغراض شخصية للتمكن من القيام بدراسات أو أعمال بحث وهو الطلب الذي لا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان مبررا وبعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية(2) ، وألا تتجاوز النسب المقررة لكل سلك، فنسبة الموظفين الذين يمكنهم أن يحالوا على هذه الحالة بطلب منهم بالنسبة لموظفي إدارة الجماعات المحلية هي 5%(3) ، وهي نفسها بالنسبة لموظفي الإدارة المكلفة بالنقل(4) ، وكذا موظفي الإدارة الخاصة المكلفة بالبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال(5) ، وكذا موظفي التعليم العالي(6) والأساتذة الباحثين(7).

## 3. الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من الإحالة على الاستيداع :

حالة الاستيداع المنصوص عليها في الأمر 06-03 لا تكرر إلا بواسطة قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة(8) ، ويتعين على السلطة المعنية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة ، ثم تبلغ صاحب الطلب بقبولها أو رفضها في أجل لا يتعدى الشهر بعد استلام الطلب(9) وذلك في حالة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف .

1-نص المادة 147 من الأمر رقم 06 - 03 المشار إليه سابقا .

2- نص المادة 148 من نفس الأمر .

3- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334المشار إليه سابقا .

4- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-328المشار إليه سابقا .

5- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 10-200المشار إليه سابقا .

6- نص المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133المشار إليه سابقا .

7- نص المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130المشار إليه سابقا .

8- نص المادة 149 ف3 من نفس الأمر .

1 - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 176 .

وتمنح الإحالة على الاستيداع لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف<sup>(1)</sup> وذلك في الحالات التي نصت عليها المادة 146 من الأمر 03-06.

أما الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 من نفس الأمر تمنح لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف<sup>(2)</sup>.

#### 4. الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع :

##### بالنسبة للموظف العمومي :

حالة الاستيداع متصلة بالاهتمامات الخاصة للموظف أكثر مما هي مرتبطة بمصالح الإدارة الأمر الذي يبرر تجميد مساره المهني طوال هذه المدة التي يتوقف فيها عن ممارسة نشاطه الوظيفي<sup>(3)</sup> ، كما تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد<sup>(4)</sup> ، ويطلب طوال هذه الفترة بالامتناع عن ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته<sup>(5)</sup> ، ويكون من حق الإدارة المعنية القيام بالتحقيق في أي وقت تراه ملائما للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية<sup>(6)</sup> .

2 - نص المادة 149\ف1 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا .

3- نص المادة 149\ف2 من نفس الأمر .

4- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 178 .

5- نص المادة 145\ف2 من نفس الأمر .

6 - نص المادة 150 من نفس الأمر .

7 - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 291 .

كما يحافظ الموظف في هذه الوضعية على الحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع<sup>(1)</sup>، وبانقضاء هذه الفترة يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

### بالنسبة للإدارة العمومية :

الآثار المترتبة عن هذه الوضعية بالنسبة للإدارة لا تختلف عن الآثار المترتبة عن الوضعية السابقة(الانتداب) ، ولكن المميز في هذه الوضعية هي سلطة الإدارة في تتبع خطى الموظف المحال على الاستيداع للتأكد من تطابق الأسباب المقدمة مع هذه الوضعية وذلك في أي وقت، على ألا تتعدى نسبة الموظفين المحالين على هذه الوضعية النسب المقررة في القانون الخاص بكل سلك على حدا كما سبقت الإشارة إلى ذلك .

### الفرع الثاني

#### وضعية خارج الإطار ووضعية الخدمة الوطنية

##### أولاً: وضعية خارج الإطار

تعتبر هذه الوضعية وضعية قانونية مستحدثة ضمن الأمر 06-03 حيث عرفت المادة الم 140 منه على أنها:(الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب ، في إطار أحكام المادة 135 في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي).

وعلى خلاف الوضعيات السابقة لا يمكن أن يوضع الموظف في وضعية خارج الإطار بقوة القانون، بل يوضع فيها بناء على طلبه فقط ، ولا يستفيد منها كل الموظفين العموميين بل خصها المشرع للموظفين المنتمين للفوج(أ)<sup>(2)</sup> ، حيث تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في أربعة (4) مجموعات<sup>(3)</sup> ، منها المجموعة(أ)وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل ، وفي حدود النسبة المقررة لذلك حسب خصوصية كل سلك

1 - نص المادة 145 \ ف3 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا .

2 - نص المادة 141 من نفس الأمر .

3- نص المادة 8 من نفس الأمر .



فالنسبة المحددة لموظفي الجماعات الإقليمية هي 5% كنسبة قصوى<sup>(1)</sup>، وهي ذاتها بالنسبة لسلك الأساتذة الباحثين<sup>(2)</sup>، أما بالنسبة لموظفي التعليم العالي فلا يمكن أن تتجاوز نسبة الموظفين الذين يمكن لهم وبطلب منهم أن يكونوا في وضعية خارج الإطار 1%<sup>(3)</sup>، وهي نفس النسبة التي لا يمكن تجاوزها بالنسبة لموظفي الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل<sup>(4)</sup>، وكذا موظفي الإدارة الخاصة المكلفة بالبريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال<sup>(5)</sup>.

### 1. الإجراءات الإدارية لوضعية خارج الإطار :

لا تختلف وضعية خارج الإطار عن الوضعيات الأخرى من الناحية الإجرائية<sup>(6)</sup>، إذ تكرر بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، لكن تختلف عن الوضعيات الأخرى من حيث المدة التي لا يمكن أن تتجاوز خمس (5) سنوات<sup>(7)</sup>.

### 2. الآثار المترتبة عن وضعية خارج الإطار:

#### بالنسبة للموظف العمومي :

الآثار المترتبة عن هذه الوضعية والتي تمس المسار المهني للموظف الموضوع فيها انه لا يمكنه الاستفادة من الترقيّة في الدرجات لكنه يحتفظ بحقوقه المالية بحيث يتقاضى راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية، وذلك حسب نص المادة 142 من الأمر 03-06 ويعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته بعد انقضاء المدة المقررة ولو كان زائدا على العدد<sup>(8)</sup>.

1- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المشار إليه سابقا .

2- نص المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المشار إليه سابقا .

3- نص المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المشار إليه سابقا .

4- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-328 المشار إليه سابقا .

5- نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 10-200 المشار إليه سابقا .

6- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 288.

7- نص المادة 141\2 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا .

8- نص المادة 143 من نفس الأمر .

**بالنسبة للإدارة العمومية :**

لا تختلف الآثار المترتبة عن هذه الوضعية بالنسبة للإدارة عن الوضعيات السابقة ، إذ لا يمكن أن يترتب عنها شللا كاملا للمرفق العمومي كون الإحالة على هذه الوضعية لا يمكن أن يتعد النسبة المحددة قانونا بالنسبة لكل سلك كما اشرنا إليه سابقا .

**ثانيا :وضعية الخدمة الوطنية**

وضعية الخدمة الوطنية وضعية قانونية أساسية معترف بها للموظف العمومي ، تم ذكرها بموجب الأمر 03-06 والامر 74-103 المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، فأداء الخدمة الوطنية واجب يحظى باهتمام كبير من قبل الدول التي تعتمد على الجيش الاحتياطي كالجرائر<sup>(1)</sup> ، فالموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية يوضع في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية"<sup>(2)</sup> ، فهي واجب على كل شخص متمتع بالجنسية الجزائرية صحيح البدن والعقل والبالغ من العمر 19 سنة<sup>(3)</sup>، وتعتبر شرطا جوهريا للتوظيف في وظيفة عمومية فلا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم يكن في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية<sup>(4)</sup> باستثناء الأشخاص المنصوص عليهم في قانون الخدمة الوطنية<sup>(5)</sup> ، وهم الأشخاص الذين يمكنهم فيما بعد أن يوضعوا في هذه الوضعية .

**الآثار المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية:****بالنسبة للموظف العمومي :**

الموظف المستدعى لأداء واجب الخدمة الوطنية يحتفظ بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ، إلا انه لا يحق له الاستفادة من أي راتب عن الفترة المقضية في إطار الخدمة

1-رضا مهدي ،المرجع السابق ، ص122.

2- نص المادة154من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

3 - نص المادة الأولى من الأمر رقم 74-103 ، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 ، يتضمن قانون الخدمة الوطنية . ج ، ر العدد99الصادرة بتاريخ 10ديسمبر 1974 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 83-01 ، المؤرخ في 12 فبراير 1983. ج ، ر الصادرة بتاريخ 15 فبراير 1983 .

4- نص المادة 75من الأمر رقم 03-06. والمادة 8ف1من الأمر رقم 74 - 103.

5- تنص المادة 8ف2و3من الأمر رقم 74-103على انه:(إلا أن الموظفين غير التابعين لصف في قيد التكوين ،المولودين قبل أول يوليو1949وليس لهم صفة طالب أو تلميذ وكذا غير المعنيين ،يمكن لهم الحصول على وظيفة عمومية أو خاصة دون تقديم الإثبات المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة. ويمكن توظيف الطلبة والتلاميذ المتخرجين من المدارس العليا ومؤسسات التكوين المهني التي تنص قوانينها الأساسية على شروط التعيين في حالة نجاحهم في امتحان التخرج، من قبل المصالح الوزارية المعنية ليوضعوا عند تجنيدهم في وضعية تدعى "الخدمة الوطنية"وذلك ضمن الشروط المحددة بموجب النصوص ذات الطابع التشريعي أو التنظيمي الساري المفعول).

الوطنية<sup>(1)</sup> ، وعند انقضاء هذه الفترة يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائداً عن العدد<sup>(2)</sup>، بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان فيه قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغراً أو في منصب معادل له .

### بالنسبة للإدارة العمومية :

لا تأثر وضعية الخدمة الوطنية على سير المرفق العمومي باعتبارها شرط من شروط الحصول على الوظيفة العمومية ، وبالتالي توضع فيها فئة قليلة لذا ما على الإدارة إلا إتباع نظام الاستخلاف أو إعادة توزيع المهام لملا الفراغ الوظيفي الذي يتركه الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية .

## المطلب الثاني

### الحق في ممارسة الإضراب

يعد الإضراب من المسائل التي حظت بعناية كبيرة في تشريعات دول العالم ، ومن بينها الجزائر، وهو توقف جماعي عن مزاولة النشاط الوظيفي من طرف جميع الموظفين أو بعضهم بعد استنفاد كل الطرق والوسائل الودية بقصد الضغط على الإدارة لتلبية مطالبهم المهنية<sup>(3)</sup> ، وقد عرف الإضراب لفترة طويلة بأنه وسيلة للفوضى والعنف ، ولكن الآن تطورت نظرة المجتمع إلى الإضراب إذ أصبح أكثر حماية على المستوى القانوني، فالمرشح الجزائري اعترف بهذا الحق بموجب دستور 2016 في نص المادة 57 منه والتي جاء فيها: (الحق في الإضراب معترف به ، ويمارس في إطار القانون).

فبما أن هذا الحق معترف به دستوريا فإنه يمارس وفق حدود وضوابط قانونية والتي سندرسها من خلال التعرف على كيفية ممارسة هذا الحق في فرع أول ، ومعرفة الآثار المترتبة عنه في فرع ثان .

1 -مريم قديري ، الوضعيات القانونية و الأساسية للموظف و حركات نقله ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، ص 24 .

- نص المادة 154 ف2 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

2- نص المادة 155 من نفس الأمر .

3- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية، الط 2 ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2003، ص219.

## الفرع الأول

## كيفية ممارسة حق الإضراب

الحق في الإضراب معترف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظف العمومي<sup>(1)</sup>، وحتى يمارس في إطار القانون فإن المشرع قيد اللجوء إليه بتوافر مجموعة من الشروط لإضفاء الشرعية على ممارسته<sup>(2)</sup>.

## أولاً: شروط ممارسة حق الإضراب

تتمثل في ثلاث (3) شروط أساسية: استيفاء جميع وسائل التسوية الودية، موافقة

جماعة الموظفين العموميين، الإشعار المسبق.

## 1. استيفاء جميع وسائل التسوية الودية:

برجعنا إلى أحكام القانون 90-02 المنظم لكيفية ممارسة حق الإضراب، نجد أن المشرع الجزائري يشترط قبل لجوء الموظفين لممارسة الإضراب، استنفاد إجراءات التسوية الودية المتمثلة في نظام التظلم وإجراء المصالحة<sup>(3)</sup>، وإجراءي الوساطة والتحكيم<sup>(4)</sup>، وبعد التأكد من انعدام أي وسيلة أخرى لتسوية النزاع<sup>(5)</sup>، فالمشرع قد جعل من الوسائل الودية شرط إلزامي لحل النزاعات الجماعية بين الموظفين والإدارة العمومية المستخدمة، قبل اللجوء إلى الإضراب، وفي حالة فشل هذه الوسائل الودية فإن الإضراب يصبح الحل الأخير الذي يلجأ إليه الموظفون للضغط على الإدارة لجعلها تستجيب لمطالبهم.

1- تنص المادة 36 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقاً على أنه: (يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما).

2 - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 39-40.

3- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الط 4، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 24-25.

4 - رشيد واضح، نفس المرجع، ص 27...46.

5- نص المادة 24 من القانون 90-02، المؤرخ في 6 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990.

## 2. موافقة جماعة الموظفين العموميين :

بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية الموظفين العموميين بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال<sup>(1)</sup> ، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة الموظفين أو نصفهم على الأقل، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ، ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للموظفين الحاضرين لهذه الجمعية<sup>(2)</sup> ، أما أقلية الموظفين الراضين للإضراب فيحق لهم متابعة نشاطهم ولا يجوز للموظفين المضربين عن العمل إجبار الموظفين الغير المضربين عن التوقف عن العمل .

## 3. الإشعار المسبق :

إن الإشعار المسبق بالإضراب شرط جوهري لإضفاء المشروعية على الإضراب، فهو إجراء سابق يكشف عن رغبة الموظفين في التوقف مؤقتا عن العمل كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية التي سبق للإدارة رفضها ، لذا يتم إعلام الإدارة بموجب هذا الإشعار بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ، ومدته إذا كان محدد المدة ، ويتوقف الشروع في الإضراب المتفق عليه على انتهاء أجل الإشعار المسبق به<sup>(3)</sup> ، وتحسب مدته ابتداء من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية وإعلام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، وتحدد تلك المدة عن طريق المفاوضات على ألا تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه<sup>(4)</sup>.

## ثانيا : القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية الحق في الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظف إلا انه مع ذلك ليس حق مطلق ، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية

1 - سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الط 3 ، د.م.ج ، الجزائر ، 2005 ، ص 149 .

2- نص المادة 28 من القانون رقم 90 - 02 المشار إليه سابقا .

- انظر كذلك ، عتيقة بلجيل ، الإضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة - مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2004 ، -2005 ص84- ص85.

3 - نص المادة 29 من نفس القانون.

4- نص المادة 30 من نفس القانون.

- انظر كذلك ، سليمان أحمية ، نفس المرجع ، ص150-151.

ومهنية .. . وهذه القيود مقررة دستوريا كذلك ، فاعلم الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود وتحيل تنظيمها وتحديدتها للقانون<sup>(1)</sup> ، لذا نميز بين ثلاثة أنواع من القيود وهي القيود القانونية والقيود التنظيمية والقيود القضائية<sup>(2)</sup>.

### 1. القيود القانونية :

يمنع القانون ممارسة حق الإضراب في بعض ميادين الأنشطة السياسية ، حيث نصت المادة 43 من القانون 90-02 السالف الذكر على مجموعة القطاعات التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها ، فقد قضت على انه : (يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو امن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:1-القضاة 2،-الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج 3،-أعوان مصالح الأمن 4،-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية 5،-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية 6،-الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك 7،-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون).

وإذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية ، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة ، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل أدنى من الخدمة إجباريا<sup>(3)</sup>، ومن المصالح المعنية بهذا الالتزام داخل الوظيفة العمومية نذكر منها: (المصالح الاستشفائية، المناوبة والاستعجالات الطبية وتوزيع الأدوية، المصالح البلدية المكلفة بجمع القمامات ، المصالح المكلفة بالرقابة الصحية في المذابح ، المصالح البيطرية الواقعة على الحدود، المصالح المكلفة بالمقابر، مصالح الضبط لدى المحاكم والمجالس القضائية ، المصالح المكلفة بالأنشطة الدبلوماسية للدولة...<sup>(4)</sup>) إضافة لهذه المصالح نذكر

1-نص المادة 57 من دستور 2016 .

2 - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ،ص330.

3- نص المادة 37 من القانون 90-02 المشار إليه سابقا.

4- للاطلاع على جميع المجالات المكلفة قانونا بوجوب ضمان الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب، انظر نص المادة 38 من نفس القانون.

مجالين آخرين هما : ( الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طوال فترة إجراءها , ومصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة ) (1) أما الموظفين المحظور عليهم الإضراب فنصت المادة 44 من القانون 90-02 السالف الذكر على الأساليب التي يتبعونها في تسوية نزاعاتهم القائمة بينهم وبين الإدارة(2).

## 2. القيود التنظيمية:

يتعلق الأمر باللجوء إلى التسخير أو الاستيلاء عن اقتضاء الحاجة ، فالتسخير يعتبر بمثابة استيلاء على حق الموظفين في الإضراب من خلال إلزام العمال المضربين بوقف الإضراب واستئناف العمل ، وهو إجراء يخص الموظفين التابعين للمرافق العامة والقطاعات التي لها علاقة بأمن الأشخاص والممتلكات ، وكذا توفير متطلبات الدولة(3)، وكل تماطل في تنفيذ قرار الاستيلاء أو عدم الامتثال له يعد خطأ جسيما (4) يعرض مرتكبه لجزاء تأديبي أوجنائي ويملك سلطة اتخاذ قرار الاستيلاء كل من الوالي وأية جهة مؤهلة قانونيا لاتخاذ(5).

## 3. القيود القضائية :

بطلب من الإدارة ، وبموجب أمر قضائي ، يمكن للقضاء أن يأمر بإخلاء أماكن العمل عندما يكون احتلالها من طرف الموظفين بغرض المساس بحرية العمل وعرقلته(6) ، وتشكل هذه الأخيرة بالإضافة إلى رفض الامتثال لتنفيذ الأمر القضائي القاضي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية (7).

1 - خولة مساعديه , المنازعة العمالية الجماعية , مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون , جامعة 8 ماي 1945 , قالمة , 2013 . ص 58.  
2- تنص المادة 44 من القانون رقم 90 -02 المشار إليه سابقا على انه:(تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 اعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن اقتضى الأمر كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون).

3- كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، رسالة لنيل دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2014، ص 257.

4- نص المادة 42 من نفس القانون .

5 هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 332.

6- نص المادة 35 من نفس القانون .

7- نص المادة 42 من نفس القانون .

## الفرع الثاني

## الآثار المترتبة عن ممارسة الإضراب

الإضراب هو توقف الموظفين عن ممارسة نشاطهم بشكل مدبر لأجل ممارسة الضغط على الإدارة لحملها على الموافقة على مطالبهم ، و بذلك فان هذا التوقف يرتب العديد من الآثار القانونية بالنسبة للموظفين المضربين<sup>(1)</sup>، وبالنسبة للإدارة العمومية .

## أولا: بالنسبة للموظف العمومي

يترتب على ممارسة الحق في الإضراب وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به توقف مؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، ولا يعد الإضراب سببا في إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ، وبالتالي يتوجب على الإدارة الاحتفاظ بمناصب عمل الموظفين المضربين<sup>(2)</sup> واقتديتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم ، إضافة إلى الامتناع عن تعيين موظفين آخرين قصد الاستخلاف ، إلا في حالات التسخير التي تأمر بها للسلطة الإدارية المختصة أو رفض المعنيين بالأمر تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة<sup>(3)</sup>.

زيادة على ذلك وبما أن ممارسة حق الإضراب هو حق مكفول دستوريا وقانونيا ، قرر المشرع حصانة وضعية الموظف العمومي المضرب فلا يحق للإدارة أن توقع أي جزاء عقابي على الموظف بسبب مشاركته في إضراب قانوني يستوفي كل الشروط المنصوص عليها<sup>(4)</sup> ، كما اقر المشرع حماية المنح العائلية طوال مدة الإضراب ، ذلك أن القاعدة تقضي اقتطاع جزء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرتب المناسب لمدة الإضراب ماعدا المنح العائلية ويمثل هذا الاقتطاع  $\frac{1}{30}$  من المرتب الإجمالي الشهري للموظف لكل يوم

1 - مخلوف كمال، المرجع السابق، ص268.

2- بشير هدي، المرجع السابق، ص222.

3 - نص المادة 33\ف1 من القانون رقم 90-02 المشار إليه سابقا .

محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص101.

4- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 335 .



إضراب ، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعا ما آثار هذا الاقتراع على الوضعية المادية للموظف (تقسيم مبلغ الاقتراع لعدة شهور ، تحديد مبلغ الاقتراع بما يساوي ثلاثة (3) أيام في الشهر على الأكثر ، تفادي تنفيذ الاقتراع في شهر رمضان أو في الأعياد....) (1) . وبالمقابل قرر المشرع بموجب نص المادة 33 مكرر من القانون 91-27(2) ، بان التوقف الجماعي عن ممارسة النشاط الوظيفي الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم نص المادة 2 من القانون (3) ، والذي يحدث خرقا لأحكام القانون يشكل خطأ مهنيا جسيما يرتكبه الموظفون الذين شاركوا فيه ، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر وفي هذه الحالة ، يتخذ المستخدم تجاه الموظفين المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي .

وبالرجوع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يمكن تصنيف الخطأ السابق ذكره على انه خطأ من الدرجة الثالثة (3) وذلك حسبما جاء في نص المادة 180 منه(4) ، وقد يتم النص على ذلك الخطأ صراحة في القوانين الخاصة(5) ، وليس في القانون الداخلي كما جاء في نص المادة 33 مكرر السالفة الذكر .

### ثانيا : بالنسبة للإدارة العمومية

المشرع الجزائري حفظ حقوق الموظفين المضربين كما حفظ حقوق الإدارة العمومية لذا قرر حماية النشاط الوظيفي ، فلا يحق للموظفين المضربين أو لممثليهم أن يقوموا بأي عمل من شأنه أن يمنع الموظف غير المشارك في الإضراب أو الإدارة أو ممثليها من

1 - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 336.

2 - قانون رقم 91 - 27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المعدل و المتمم ، للقانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب . ج ، ر العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991 .

3 - تنص المادة 2 من القانون رقم 90 - 02 المشار إليه سابقا على انه : ( يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون ، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، ولم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أذناه ) .

4 - تنص المادة 180 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا على انه : ( تعتبر على وجه الخصوص ، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي : ... 3 - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول ) .

5- تنص المادة 182 من نفس الأمر على انه: (توضح القوانين الأساسية الخاصة، كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك، مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 اعلاه).

الاتحاق بمكان العمل<sup>(1)</sup> ، كما لا يحق لهم أن يمنعوهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء<sup>(2)</sup>.

إضافة إلى حماية أماكن العمل إذ يمنع الموظفون المضربون من احتلال المحلات المهنية عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية ممارسة النشاط الوظيفي<sup>(3)</sup>، فبصرف النظر عن اعتبار عرقلة حرية ممارسة النشاط الوظيفي خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبه لعقوبة من الدرجة الرابعة<sup>(4)</sup>(4) فإن المشرع يمنح حماية قضائية للمستخدم قصد استصدار حكم بإخلاء المحلات المهنية ، وهذا دون المساس بالعقوبات الجزائية التي قد تسلط على الأشخاص الذين يعرفون حرية العمل أو يمتنعون عن تنفيذ الأمر القضائي بإخلاء الأماكن المهنية<sup>(5)</sup>، كما أجاز المشرع للإدارة أن تستخلف الموظفين المضربين في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات المختصة أو إذا رفض المعنيين بالأمر تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة<sup>(6)</sup>.

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص336.

2 - نص المادة 34 \ ف 2 من القانون رقم 90 - 02 المشار إليه سابقا .

3- نص المادة 35 \ ف 1 من القانون رقم 90-02 المشار إليه سابقا .

4- تنص المادة 181 من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا على انه : (تعتبر على وجه الخصوص ، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي...-2 ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل ...).

5- نص المادة 35\ف2 من نفس القانون .

- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص336.

6- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص336.

## الفصل الثاني

حق الموظف العمومي في التوقف  
النهائي عن العمل

## الفصل الثاني

### حق الموظف العمومي في التوقف النهائي عن العمل

إن طبيعة العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف العام بوظيفته تفرض أن لا تكون هذه العلاقة أبدية ، فهي قابلة للإنهاء ، وهذا ما سنتناوله من خلال هذا الفصل و ذلك بالتعرف على أسباب التوقف النهائي للنشاط الوظيفي .

فالانتهاء في اللغة هو بلوغ الشيء إلى آخره ، والمقصود بانتهاء الخدمة في الاصطلاح<sup>(1)</sup> : " انفصام عرى الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة بإحدى الطرق المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " .

وبالرجوع إلى نص المادة 216 من هذا القانون (الأمر 03-06) نجدها قد وضحت أسباب نهاية الخدمة و التي جاء فيها : (ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها<sup>(2)</sup> .
- فقدان الحقوق المدنية<sup>(3)</sup> .
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية .
- العزل .
- التسريح .
- الإحالة على التقاعد .
- الوفاة . (

1 - مبارك بداح محمد البداح ، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة ، " دراسة مقارنة بين القانون الأردني و القانون الكويتي " ، رسالة ماجستير ، قسم القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2011 ، ص 64 .

2 - المادة 15 و المادة 22 من الأمر رقم 70\86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري المعدل و المتمم ، ج ، ر العدد 105 الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر 1970 .

3- فقدان الحقوق المدنية هو من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية في القانون الجزائري .  
انظر نص المادة 9 من الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم ، ج ، ر ، العدد 47 الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1966 .

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري قد حصر أسباب إنهاء الخدمة في سبعة أسباب ، و تكاد تشترك أغلبية التشريعات مع التشريع الجزائري في هذه الأسباب التي يتم بها فقدان صفة الموظف ، و بالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية .

و سوف تعتمد دراستنا على الأسباب الإرادية التي تظهر فيها إرادة الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية ، و هما سببان اثنان ، لذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ، تناولنا الحق في الاستقالة في مبحث أول و الحق في التقاعد في مبحث ثاني .

## المبحث الأول

### الحق في الاستقالة

الاستقالة سبب من أسباب انتهاء علاقة الموظف بالإدارة ، إذ انه لا يمكن أن يستمر الموظف بأداء واجبه الوظيفي مدى الحياة لحين الوفاة ، لان علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أبدية بحيث يستطيع ترك هذا الواجب بمحض إرادته عن طريق الاستقالة ، فهي 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 (1).

فالاستقالة هي تعبير الموظف الصريح عن إرادته في قطع العلاقة الوظيفية مع الإدارة و بصفة نهائية ، و هي حق له (2) ، و نميز بين نوعين من الاستقالة ، فهناك استقالة صريحة و استقالة ضمنية أو حكمية يخضع كل نوع لقواعد و إجراءات خاصة (3).

## المطلب الأول

### الاستقالة الصريحة

نجد اغلب التشريعات تناولت أحكام الاستقالة الصريحة التي يمكن تعريفها بأنها إعلان

1 - محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، د.م.ج ، الجزائر ، 1989 ، ص 65 .

2 نور الدين حامدي ، المرجع السابق ، ص 82 .

3- محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 209 .

رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة مع مقدرته على الاستمرار فيها ، و تحقق عن طريق تقديم الموظف طلبا يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة<sup>(1)</sup>، ونظرا أن شغل الوظيفة العمومية لا يتم بالإكراه ، فان البقاء فيها أيضا لا يكون إلا بالرضا ، ومن ثمة يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء ، مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد<sup>(2)</sup> وهذا ما سنتعرض له من خلال هذا المطلب .

## الفرع الأول

### شروط الاستقالة الصريحة

الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 217 من الأمر 06-03<sup>(3)</sup> .

#### أولا : تقديم طلب الاستقالة :

لا يمكن الشروع في إجراءات استقالة الموظف إلا اثر مبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلبا مكتوبا للسلطة المخولة لصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري<sup>(4)</sup> ، وهذا ما نصت عليه المادة 218 من الأمر 06-03<sup>(5)</sup> ، ولا ينتج هذا الطلب آثاره إلا بتوفر عدة شروط فيه ألا و هي :

- أن يكون الطلب مكتوبا و هذا الشرط جاء النص عليه في قوانين شغل الوظيفة العمومية وذلك لسهولة إثباتها في حالة إنكار الموظف تقديمها ، و لتنبية الموظف إلى خطورة ما يقدم عليه إذا كان مندفعاً تحت تأثير نزوة طائشة أو حالة طارئة

1 - محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014 - 2015 ، ص 15 .

2- نفس المرجع ، نفس الصفحة .

3- نص المادة 217 من الأمر 06-03 المشار إليه سابقا .

4- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 216 .

5 - تنص المادة 218 من نفس الأمر على انه : ( لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية ) .

- فهذا الشرط يعني عدم جواز تقديم الاستقالة شفويا و عدم جواز تقديمها هاتفيا (1) أو بأي وسيلة أخرى من غير الكتابة .
- أن يكون الطلب صادرا عن إرادة صريحة لا يشوبها غموض و برضاء صريح لا يفسده كل ما يفسد الرضا من عيوب (2) ، وخالى من كل ضغط أو إكراه (3) .
  - يجب خلو طلب الاستقالة من أي قيد أو شرط ، فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد لا تكون الاستقالة مقبولة من جانب الإدارة لكون القيد لا يعبر عن إرادة الموظف الجدية في ترك الوظيفة ، و بالتالي فإذا اقترنت الاستقالة بقيد اعتبرت كأنها لم تكن (4) .
  - ألا يكون الموظف متابعا تأديبيا ، فالموظف العمومي الذي ارتكب خطأ مهنيا واتخذت ضده إجراءات تأديبية لم تنته بعد ، فلا يمكن له طلب الاستقالة ولا قبولها إلا إذا انتهت بغير الفصل من الوظيفة أو الإحالة على المعاش (5) والقصد من ذلك هو عدم تمكين الموظف من الهروب من العقاب عن طريق الاستقالة إذا كانت الجريمة المتهم فيها جسيمة .
- ويجب على الموظف الذي قدم طلب الاستقالة الاستمرار في أداء واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار السلطة المخولة صلاحيات التعيين بقبول الاستقالة (6) ، وبعد وصول طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين

1- نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 216 .

2- للتفصيل في عيوب الرضا انظر المواد من 59 إلى 91 من القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 مايو 2007 المتضمن القانون المدني الجزائري ج ، ر العدد 31 الصادرة بتاريخ 13 مايو 2007 .  
مولود ديدان ، القانون المدني ، دار بلقيس، الجزائر ، ص 16 ..... ص 20 .

3- سليمان أحمية ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، د ، م ، ج ، الجزائر ، 2012 ، ص 336 .

4- عبد العزيز سعد مائع العنزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي " ، رسالة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2012 ، ص 96 .

5- محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 15 .

6- نص المادة 219 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

يجب عليها أن تتخذ قرارا بشأنها في اجل شهرين(2) من تاريخ إيداع الطلب(1) ويمكن للسلطة تأجيل الموافقة على الطلب لمدة شهرين (2) من تاريخ انقضاء الأجل الأول ، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة(2)، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية .

ما يلاحظ على الأحكام السابقة أنها لا تترك أي هامش تقديري للإدارة يمكنها من رفض استقالة احد موظفيها إذا دعت الحاجة لذلك (3) .

### ثانيا : قبول الاستقالة

لا تنتهي علاقة الموظف بالإدارة بمجرد تقديمه لاستقالته ، و إنما يجب أن تصدر الإدارة قرارا بقبولها ، ويعتبر قبول الاستقالة شرطا ضروريا لكي ترتب الاستقالة آثارها القانونية و هو إجراء ضروري بالنسبة لكافة فئات الموظفين(4)، فهذه القاعدة أقرتها المادة 220 السالفة الذكر من الأمر 03-06 ، و هي مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب (5) .

غير أن المشرع ومنعا لأي تعسف قد يحدث من جانب الإدارة أجاز للموظف المعني في حالة رفض الطلب بعد انتهاء ثلاثة (3) أشهر أن يرفع أمره إلى اللجنة المتساوية الأعضاء التي تصدر رأيا ثم تسلمه إلى الجهة التي لها صلاحية التعيين (6) .

وأحسن المشرع في نصوص لاحقة عندما اعتبر الاستقالة حقا و هذا ما نصت عليه

1 - نص المادة 220 \ ف1 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

2 - نص المادة 220 \ ف2 من نفس الأمر.

3- عبد الكريم بن قلة ، الاستقالة في القانون الجزائري ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013 ، 2014 ، ص 86 .

4 - عبد الكريم بن قلة ، نفس المرجع ، ص 87 .

5 - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 218 .

6- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، جسور للنشر و التوزيع ، الط 3 ، الجزائر ، 2015 ، ص 450 .



المادة 93 من القانون الأساسي العام للعامل<sup>(1)</sup>، فالهدف من وضع هذه الشروط المتعلقة بالاستقالة هو ضمان استمرارية أداء النشاط و الخدمة من جانب المرفق ، فلو ترك المشرع للموظفين سبيلا مفتوحا للتخلي عن مهامهم بمجرد تقديم طلب الاستقالة لنجم عن ذلك المساس بمبدأ سير المرفق العام بانتظام و اطراد .

## الفرع الثاني

### الآثار المترتبة عن الاستقالة الصريحة

لما كانت الاستقالة سببا من أسباب الانقطاع النهائي عن الوظيفة العامة ، فإنه يترتب عليها كثيرا من الآثار و التي سنتطرق إليها من خلال هذا الفرع .

#### أولا : بالنسبة للموظف العمومي

يترتب على قبول الاستقالة تحرر الموظف المستقيل من التزاماته الوظيفية ، وانتهاء علاقته الوظيفية بالإدارة المستخدمة ، فيعتبر من تلك اللحظة خارجا عن سلكه الوظيفي ويفقد كل الحقوق المتعلقة و المرتبطة بصفته ، مما يبين أن مجرد تقديم الطلب لا يؤثر على حقوقه الوظيفية ، و يفقد الموظف المستقيل راتبه بمجرد تبليغه بقرار قبول استقالته أو بفوات اجل البت في طلبه لأن الحق في الراتب يكون بعد أداء الخدمة<sup>(2)</sup>، ولا يمكنه أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته و في إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد ، كما لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له<sup>(3)</sup>.

كأصل عام لا يحق للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل لسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته ، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول استقالته

1 - تنص المادة 93 من القانون 78-12 المشار إليه سابقا على انه : ( الاستقالة حق معترف به للعامل و يتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة ، أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب .

يترك العامل منصب عمله وفقا للشروط المحددة بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط ) .

2 - نص المادة 32 من الأمر 03-06 المشار إليه سابقا .

3 - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 219 .

كمغادرته مكان عمله قبل صدور قبول طلب الاستقالة<sup>(1)</sup>، أو إذا تعلق الأمر بواجب الالتزام بالسر المهني ، حيث يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني أثناء خدمته أو حتى بعد انتهاء الخدمة لنفس العلة ، وإذا لم يتم النص على ذلك بموجب المادة 48 من الأمر 03-06<sup>(2)</sup> و تجدر الإشارة كذلك إلى أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها<sup>(3)</sup>، ومنه نستنتج انه طالما لم يبت في طلب الاستقالة يمكن التراجع عنها .

أما في حالة رفض الاستقالة فلا تغيير يذكر ويبقى كل شيء على حاله ، ويجب أن يكون قرار الرفض صريحا ، وذلك بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 220 من الأمر 03-06 والتي جاء فيها : (بانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية ) والأجل المقصود هو الأربعة أشهر الممنوحة للإدارة لإصدار قرارها .

وما يلاحظ هنا أن قرار الرفض قد يضر بمصلحة الموظف العمومي ، كما قد يكون لصالحه ، فقد يكون طلب الاستقالة سببه الالتحاق بوظيفة أخرى<sup>(4)</sup> ورفضها مضر بمصلحة المرفق ، كما لا يمكن إنكار أن قرار الرفض قد يكون لصالحه بسعي من الإدارة ، إذا ما رأت أن الموظف يعاني من ضغوطات اجتماعية أو مشاكل اقتصادية أو إحباط لسبب أو لآخر، ولم تتمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين من إقناعه عن العدول عن طلبه ، تقوم هذه الأخيرة بإصدار قرار برفض الاستقالة ، وهذا من اجل إعطائه فرصة أخرى لمراجعة نفسه لأنه يتعذر عنه تدارك ذلك في حالة قبول الاستقالة<sup>(5)</sup>.

### ثانيا : بالنسبة للإدارة العمومية

لقبول الاستقالة يجب أن تصدر الإدارة قرارا بقبولها وذلك بعد التأكد من أن الموظف

1- محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 41 .

2 – تنص المادة 48 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا على انه : (يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة ) .

3 – نص المادة 219 من نفس الأمر .

4 – كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 117 .

5 – محمد ريقط ، نفس المرجع ، ص 44 .

غير متابع تأديبيا أو جزائيا ، والهدف من ذلك أن لا تكون الاستقالة سببا لإفلات الموظف من العقاب إذا ثبتت إدانته ، كما ينبغي عليها التأكد 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 وهو إجراء تعليق قبول الاستقالة إلى حين إتمام هذه الخدمة التي التزم بها الموظف ، و الغاية من هذا الإجراء هي تمكين الإدارة من الاستفادة من خدمات الموظف بعد رفع كفاءته ، وإلا فإنه يجب عليه دفع المستحقات المالية التي أنفقت عليه لرفع كفاءته (1) .

كما نلاحظ أيضا أن قرار رفض الاستقالة من شأنه أن يضر بمصلحة المرفق العمومي فإن غام الموظف العمومي على العمل الذي لم يرغب فيه لاشك أن ذلك سينعكس سلبا على أداء الخدمة التي يقدمها للمرفق ، خاصة ما تعلق منها بتعطيل مصالح المرفقين ، هذا بالإضافة إلى التسبب بأضرار أو أخطاء مرفقية لا يمكن اكتشافها في حينها ويصعب بعد ذلك تصحيحها أو استنساخها .

## المطلب الثاني

### الاستقالة الضمنية

لم ينص المشرع الجزائري على الاستقالة الضمنية صراحة مثلما هو الحال للمشرع المصري (2) والكويتي (3) ، لكن يمكن تعريفها بأنها اتجاه إرادة الموظف العمومي إلى اعتزال الوظيفة العمومية عن طريق إتيانه لواقعة عدها المشرع قرينة على الاستقالة إذا رأت جهة الإدارة ذلك شريطة عدم إبداء الموظف لأية أعذار حتى ولو كانت غير صحيحة (4) .

وفيما يلي سنتطرق إلى حالات الاستقالة الضمنية في فرع أول ، والآثار المترتبة عنها في فرع ثان .

1 - عبد الكريم بن قلة ، المرجع السابق ، ص 101 .

2 - ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق ، ص 311 .

3 - عبد العزيز سعد مانع الغنزي ، المرجع السابق ، ص 101 ..... ص 108 .

4 - عبد الكريم بن قلة ، المرجع السابق ، ص 83 .

## الفرع الأول

## حالات الاستقالة الضمنية

اعتبر المشرع الجزائري انقطاع الموظف عن العمل استقالة ضمنية وذلك إذا تحققت إحدى حالات الانقطاع المنصوص عليها في الأمر 03-06 .

## أولا : الحالة الأولى

الانقطاع عن العمل بغير إذن لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية ، حيث نصت المادة 184 من الأمر 03-06 على انه : ( إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعدار)<sup>(1)</sup> ، فإذا عاد الموظف إلى مباشرة مهام وظيفته قبل انقضاء هذه المدة ، ولو ليوم واحد، فقرينة إهمال المنصب بالنسبة للتشريع الجزائري وقرينة الاستقالة الضمنية بالنسبة للتشريعين المصري والكويتي لا تسري في حقه ، إلا إذا عاد وانقطع بعد ذلك مدة خمسة عشر (15) يوما متصلة أخرى<sup>(2)</sup> .

تحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر أو الموجود في إحدى الوضعيات الأساسية ، ابتداء من اليوم الموالي لانتهاؤ الفترة المقررة لعطلته مهما كان نوعها ، أو انقضاء مدة ترخيصه بالغياب أو المدة المقررة لإحالاته على الوضعيات القانونية سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب على الموظف طلب تجديدها وإلا اعتبر متخليا عن منصبه الأصلي ، وإذا صادف اليوم الموالي لانتهاؤ فترة انقطاعه المبرر عن ممارسة نشاطه الوظيفي يوم عطلة رسمية ، يحسب الانقطاع من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة لان الأجل تحسب دائما كاملة<sup>(3)</sup> .

1 - نص المادة 184 من الأمر 03-06 المشار إليه سابقا .

2 - ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق ، ص 311 .

عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع السابق ، ص 104 .

3 - محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 17 .

وحالة الموظف الذي تم نقله سواء بناء على طلبه أو إجباريا لضرورة المصلحة<sup>(1)</sup> ، ولم يلتحق بالوظيفة المنقول إليها في غضون خمسة عشر (15) يوما الموالية لتاريخ التحاقه الرسمي بها ، يعتبر ضمنيا متخليا عن منصبه الوظيفي .

### ثانيا :الحالة الثانية

اعتبار الموظف منقطعا عن عمله لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية بمثابة استقالة ، هو عدم تقديمه لعذر مقبول أو تقديمه لعذر لكن جهة الإدارة رفضت قبوله ، بحيث تملك هذه الأخيرة سلطة تقديرية في قبول الأعذار المقدمة لها ، فتقدر مدى جدتها فتقبلها و تعيد الموظف على إثرها إلى وظيفته ، ولها أن ترفضها مما تعتبر معه علاقة الموظف بوظيفته منتهية من تاريخ انقطاعه<sup>(2)</sup> .

إضافة إلى هذه الحالة هناك حالات أخرى يعتبر بموجبها الموظف العمومي في حكم المستقيل وهي :

- حالة انقطاعه عن العمل بغير إذن تقبله الإدارة أكثر من ثلاثين (30) يوما غير متتالية في السنة ، حيث تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة<sup>(3)</sup> كذلك تعتبر خدمته منتهية في حالة الالتحاق بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة بلده ، وتعتبر الخدمة منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في حكومة أجنبية<sup>(4)</sup> .

## الفرع الثاني

### الآثار المترتبة عن الاستقالة الضمنية

بعدما تطرقنا للحالات التي يعتبر الموظف العمومي مستقila ضمنيا من منصبه ، سنتعرف

1 - عبد العزيز سعد مانع الغزوي ، المرجع السابق ، ص 104 .

2 - نص المادة 184 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

3 - ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق ، ص 311 .

عبد العزيز سعد مانع الغزوي ، نفس المرجع ، ص 104 .

4 - محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 17 .

الآن على الآثار المترتبة عن هذه الاستقالة ، سواء بالنسبة للموظف العمومي أو بالنسبة للمرفق العمومي (الإدارة المستخدمة) .

### أولا : بالنسبة للموظف العمومي

نجد المادتين 207 و 184 من الأمر 03-06 تنصان على انه : ( باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها ، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي<sup>(1)</sup> . (إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعدار)<sup>(2)</sup> .

من خلال نص المادة 207 المنصوص عليها أعلاه نجد أن أول اثر يترتب عن الاستقالة الضمنية بالنسبة للموظف العمومي هو معاقبته عن التغيب عن العمل دون مبرر وذلك بخضم راتبه بقدر يتناسب مع مدة الغياب المحددة ب خمسة عشر (15) يوما ، ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون ، ودون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون<sup>(3)</sup> .

والأثر الثاني نجده في نص المادة 184 المذكورة سلفا حيث قضى المشرع الجزائري بعزل الموظف المنقطع عن عمله للمدة المحددة سابقا وهي خمسة عشر (15) يوما ، وذلك تقديرا منه أن انقطاع الموظف بدون إذن مسبق أو مبرر مشروع يدل على انه استهتر بمهام وظيفته ولم يقدر الآثار والإخلال بالسير الحسن في الجهة التي يتبعها ولذلك جعل المشرع هذا الانقطاع سببا لفقدان الوظيفة زجرا له وعبرة لغيره<sup>(4)</sup> ، ولم يعطي للإدارة السلطة

1 – نص المادة 207 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

2 – نص المادة 184 من نفس الأمر .

3 – القانون المقصود بالذكر هو الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المشار إليه سابقا .

4 – نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 219 .

التقديرية في تقرير ما يجب عليها فعله لمواجهة حالة الغياب المتواصل إذا ما بلغ النصاب القانوني الذي يعتبر بموجبه الموظف مهملًا لمنصبه الوظيفي ، فحدد لها السلك الواجب إتباعه باتخاذ إجراء العزل مقابلًا له (1) ، ومع ذلك لا يمكنها اتخاذ إجراء العزل إلا بعد توجيه إعدار قانوني للموظف العمومي المتغيب لإعطائه فرصة تبرير غيابه ، فإذا لم تقتنع بتبريراته تصدر قرارًا بعزله .

وللإشارة فإن حرمان الموظف العمومي المعزول من الضمانات التأديبية (2) لا يمكن أن يمس ياي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إداريًا أمام السلطة الإدارية مصدره القرار أو قضائياً أمام القاضي الإداري (3) ، ضمن الآجال و الإجراءات المحددة قانوناً بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية (4) .

### ثانياً : بالنسبة للمرفق العمومي

اثر الاستقالة الضمنية على المرفق العمومي بالغ الخطورة وذلك لتعطيل سير المرفق العمومي وماله من تداعيات تعود على المرتفقين وأداءهم ، كون الموظف العمومي يفضل فيها الانسحاب وإنهاء العلاقة الوظيفية بالإرادة المنفردة لذا فإن قرار العزل ما هو إلا تحصيل حاصل، لرغبة أرادها الموظف دون انتظار تقريرها ، لذلك دون شك تأثر على المرفق وذلك بتعريضه للارتباك و عرقلة أداء خدماته للجمهور بشكل طبيعي ، لهذا يجب تنظيمها صراحة ، ردعا للموظفين والإدارة على حد سواء ، لان اللوم لا يقع دائماً على الموظفين الذين كثيراً ما يتعرضون لضغوطات يصعب تحملها مما يدفعهم إلى الاستقالة .

1 - لحسين بن الشيخ اث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثاني ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص 225 .

2 - للتعرف على الضمانات التأديبية المعترف بها للموظف العمومي انظر نصوص المواد 165.....إلى176 من الأمر 03-06 المشار إليه سابقاً.

3 - مخلوفي مليحة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012 ، ص 22.... 39 .

4 - نصوص المواد 800....969 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ، ر العدد 21 الصادرة بتاريخ 23 ابريل 2008 .

## المبحث الثاني

## الحق في التقاعد

يعتبر التقاعد من الأسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته المستخدمة ، كما يعتبر مكافأة بديلا عن الخدمات والمجهودات التي قام بها خلال حياته المهنية من جهد فكري وعضلي ينتقل هذا الحق إلى أفراد عائلته<sup>(1)</sup> ، فالموظف إذا بلغ سنا متقدمة ، فان جهده وطاقاته تصبح اقل بكثير مما كانت عليه ، وهذا ينعكس سلبا على عمله لذا تستخلفه الإدارة تحقيقا للمصلحة العامة<sup>(2)</sup> .

فالتقاعد نوع من التأمين والحماية الاجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة التقاعدية حياة إنسانية كريمة ، لذلك هو من الحقوق المعترف بها للموظف العمومي<sup>(3)</sup> .

والموظف العمومي يحال على التقاعد لسببين<sup>(4)</sup> :

- إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعد مواصلة مساره المهني وتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين .
- إما بطلب منه أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن إذا توفرت بعض الشروط التي تضمنها القانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدلته وتممته<sup>(5)</sup> .

1 - حياة زرنوح ، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات - دراسة ميدانية بولاية بسكرة - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013-2014 ، ص 12 .

2 - عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع السابق ، ص 50 .

3 - تنص المادة 33 من الأمر 03-06 المشار إليه سابقا على انه : ( للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به )

4 - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 224 .

5 - القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، ج، ر العدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983 ، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11 افريل 1994 ، ثم الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 6 جويلية 1996 ، ج، ر العدد 42 الصادرة في 7 جويلية 1996 ، المعدل والمتمم ، بالأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 ، ج، ر العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 جويلية 1997 ثم القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 ، ج، ر العدد 20 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999 .



وهذا ما سنحاول تبيانه من خلال هذا المبحث .

## المطلب الأول

### التقاعد بقوة القانون

أشرنا فيما سبق أن التقاعد حق من الحقوق الأساسية للموظف ، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ الموظف السن القانونية ، وهي السن التي يقدر فيها المشرع أن الموظف يصبح غير قادر على أداء العمل المنوط به بفاعلية بسبب تقدمه في العمر او بسبب أي ظرف آخر يحل بالموظف يجعله غير قادر نهائيا على مباشرة المهام المتعلقة بمنصبه الوظيفي<sup>(1)</sup> ، لذا نظم المشرع الإحالة على التقاعد بقوة القانون وحدد شروطه والنتائج المترتبة عنه ، وهذا بدراسة التقاعد العادي في فرع أول والقاعد المسبق في فرع ثاني .

### الفرع الأول

#### التقاعد العادي

تعتبر الإحالة على التقاعد نهاية طبيعية للحياة المهنية فهي تمثل حدثا هاما في نفس الوقت بالنسبة للموظف وبالنسبة للإدارة<sup>(2)</sup>، لذا تحدد مختلف القوانين سن معين لانتهاء الخدمة وعدد السنين التي يعتد بها في الخدمة<sup>(3)</sup> .

#### أولا: شروط الإحالة على التقاعد العادي

يحال الموظف العمومي على التقاعد العادي بتوافر شروط معينة نص عليها القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد والتي سنشير إليها فيما يلي :

#### 1. شرط السن :

حدد المشرع الجزائري سن إحالة الموظف على التقاعد ، وهذا يشكل حماية اجتماعية

1 - محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 9 .

2 - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 224 .

3 - نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 222 .

للموظف الذي يصبح غير قادر على ممارسة النشاط الوظيفي عند انخفاض قدراته الجسدية والذهنية<sup>(1)</sup>، وهي بلوغ ستون (60) سنة بالنسبة للرجال و خمسة وخمسون (55) بالنسبة للنساء<sup>(2)</sup>.

وجاء هذا التحديد كأصل عام ، حيث أورد المشرع بعض الاستثناءات التي يتم فيها تخفيض سن التقاعد ، نذكرها كما يلي :

- تستفيد الموظفة التي أنجبت طفل أو عدة أطفال في مدة لا تقل عن تسعة (9) سنوات من تخفيض في السن بما يعادل سنة عن كل طفل دون ان تتجاوز المدة الإجمالية ثلاث (3) سنوات<sup>(3)</sup>.
- يستفيد الموظف الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص من تخفيض في السن<sup>(4)</sup> مقابل أن تدفع الإدارة المستخدمة الاشتراكات الإضافية<sup>(5)</sup>
- يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ب خمسة (5) سنوات وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة 10% من العجز بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني، وبتخفيض ستة (6) أشهر عن كل سنة عجز تقدر ب 5% ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته المطلقة ودون مراعاة شرط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 100 %<sup>(6)</sup>.
- لايلزم بشرط السن الموظف المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية<sup>(7)</sup>.

1- أمال بن رجال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2007-2008، ص 88 .

2 - تنص المادة 6 من القانون رقم 83-12 المشار إليه سابقا على انه : (تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استنفاء الشرطين التاليين : - بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل ، خمس و خمسين سنة بالنسبة للمرأة) .

3 - نص المادة 8 من نفس القانون .

4 - نص المادة 7 من نفس القانون .

5 - نص المادة 4 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 6 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 83- 12 المتعلق بالتقاعد ، ج، ر العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1996 .

6 - نصوص المواد 20 ، 21 ، 24 من نفس القانون .

7- نص المادة 9 من نفس القانون ومعدلة بالمادة 5 من نفس الأمر.

## 2. شرط المدة القانونية للخدمة ودفع الاشتراكات :

لكي يستفيد الموظف من حقه في التقاعد يجب أن يكون قد عمل خمسة عشر (15) سنة على الأقل ، وان يكون قد قام بعمل فعلي لنصف هذه المدة على الأقل<sup>(1)</sup>، كما يجب أن تكون أقساط الاشتراك قد تم تسديدها بصورة منتظمة إلى صندوق التقاعد<sup>(2)</sup>.

ورغم استيفاء الموظف لكل الشروط القانونية لتمتعه بحق التقاعد ، إلا انه لا يمكن إحالته إليه إلا بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>(3)</sup> والتي تقوم بكل الإجراءات اللازمة مع صندوق التقاعد والهيئات المختصة من اجل تصفية الوضعية الإدارية والمالية للموظف<sup>(4)</sup> فبمجرد إحالة الموظف المعني على التقاعد يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق وتسديده بصفة منتظمة<sup>(5)</sup>.

## ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد العادي

التقاعد العادي ينتج أثارا عديدة على الوظيفة بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله الموظف في الإدارة العمومية ، أو على الموظف نفسه .

### 1. بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد :

بمجرد صدور قرار التقاعد من طرف السلطة المختصة تفك الرابطة الوظيفية ويشطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك الإدارة المستخدمة ، ويتوقف راتبه لان الراتب يكون مقابل العمل ، وينتج له في نفس الوقت حق آخر، وهو الحق في معاش التقاعد ، وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ، ويسدد

1 - نص المادة 6 من القانون 83-12 المشار إليه سابقا .

2- الجبلاي عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص 128 .

3 - تنص المادة 216 ف الأخريرة من الأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا على انه : ( يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين ) .

4 - أمال بن رجال ، المرجع السابق، ص 92 .

5 - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 226 .

بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد ويتم تقييمه وتحديد مبلغه<sup>(1)</sup> بناء على معيارين :

- مبلغ المرتب الذي قد تقاضاه الموظف في السنوات الثلاثة (3) الأخيرة من نشاطه .
- عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد<sup>(2)</sup>، على ألا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، وألا يتعدى نسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراك ، والذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي<sup>(3)</sup>.

## 2. بالنسبة لإدارة العمومية :

إن إحالة موظف عمومي على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله والواقع أن الإدارة تسعى إلى توظيف مستخلفين محل قرارات الإحالة على التقاعد العادي لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء ، دون إنكار اثر ذلك على نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العمومي ، إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات مع عمل شخص آخر لم يباشر ذلك العمل من قبل ، وهذا لخبرة الموظف المحال على التقاعد .

## الفرع الثاني

### التقاعد المسبق

تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10-94<sup>(4)</sup>، لتطبق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لسبب اقتصادي ، في إطار إما تقليص عدد العمال<sup>(5)</sup> ، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم

1 -الجيلالي عجة ، المرجع السابق ، ص 128 .

2- نصوص المواد من 12 .....إلى29من القانون رقم 12-83 المشار إليه سابقا .

3 - نص المادة 10 من الأمر رقم 18-96 المشار إليه سابقا .

4 - المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التقاعد المسبق ، ج، ر العدد 34 الصادرة بتاريخ 1 يونيو 1994 .

5 -الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر ، 2007 ، ص 121 .

مع إمكانية أن تمتد أحكامه إلى إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص (1) ، ولم ير النور هذا الأخير إلا بعد أربعة (4) سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 317-98 (2) .

### أولا : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

بموجب المرسوم التنفيذي 317-98 المشار إليه أعلاه ، فإن التقاعد المسبق قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية ، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لإرادية ، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقرها الحكومة (3) ولكي يستفيد الموظفون من الإحالة على التقاعد المسبق لابد أن تتوفر فيهم الشروط التالية (4):

- أن يبلغ خمسين (50) سنة على الأقل إذا كان ذكرا و خمسة وأربعين (45) سنة على الأقل إذا كان أنثى .

- أن يجمع عدد من سنوات الخدمة أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق يساوي عشرون (20) سنة على الأقل ، وان يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ، منها السنوات الثلاث (3) السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق .

- أن يرد اسمه في قائمة الموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين .

يحدد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد حسب عدد سنوات الخدمة أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد (5) .

1 - نص المادة 2\ف2 من المرسوم رقم 10-94 المشار إليه سابقا .

2 - المرسوم التنفيذي 317-98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ، ر العدد 74 الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998 .

3- نص المادة 2\ف1 من نفس المرسوم رقم 10-94 .

4- نص المادة 7 من نفس المرسوم رقم 10-94 .

5 - نص المادة 3\ف1 من نفس المرسوم رقم 317-98 .

## ثانيا : الآثار المترتبة على التقاعد المسبق

يتسبب التقاعد المسبق في ترك آثار على الجانبين (الموظف والإدارة) وهذه الآثار تختلف في درجة إكسابها لحق أو إنشاء ضرر مادي أو معنوي على الطرفين .

### 1. بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد المسبق :

أول اثر يمكننا ذكره هو الأثر المنصوص عليه قانونا والمتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل وقته (المسبق) والإدارة المستخدمة ، وبالتالي يفقد صفة الموظف العمومي<sup>(1)</sup> ويتوقف مساره المهني وما يتبعه من حقوق وواجبات .

أما الأثر الثاني فيتمثل في أن الموظف العمومي المحال على التقاعد يتمتع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة ، مهما كان نوع التقاعد بدلا من المرتب<sup>(2)</sup> وفي هذا يعوض المرتب بمعاش التقاعد ، ومنه يتأثر الموظف المحال على التقاعد المسبق لان الفرق بين مبلغ التقاعد والمرتب يكون شاسعا ، ومن ثم يكون الضرر ماديا ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يكون الضرر معنويا وذلك للخسارة التي لحقت الموظف من جراء الاستغناء عن وظيفته ، لأنه يكون في هذه الحالة قوي البنية قادرا على المزيد من العطاء والنشاط<sup>(3)</sup> .

### 2. بالنسبة للإدارة المستخدمة :

الأثر الذي يخلفه التقاعد المسبق على الإدارة المستخدمة يكون خفيفا مادامت الضرورة هي التي تحتم ذلك وتستدعيه ، لكن التأثير يظهر من خلال هذا الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على التقاعد (معاش التقاعد) الذي هو عبارة عن اشتراكات واقتطاعات مالية تقتطع

1 – نص المادة 216 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا .

2 – نص المادة 3 من القانون رقم 12-83 المشار إليه سابقا .

3 – محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 38 .

دوريا من مرتبه بنسب معلومة<sup>(1)</sup> وان كان لم يشر ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي 98-317<sup>(2)</sup> وإنما تم النص على ذلك في المرسوم التشريعي 94-10<sup>(3)</sup> .

ومنه نستخلص أن ما يسري على مؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات القطاع العام لان معاش التقاعد والمتكفل به واحد ، وهو الصندوق الوطني للتقاعد ، ونظام التقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد ، أي يطبق على جميع الأجراء<sup>(4)</sup> .

كما يلاحظ أن ضرر التقاعد المسبق على الإدارة أكثر من نفعه لان الاستياء الواضح من طرف المسؤولين يسبب تحمل أعباء كبيرة على الصندوق مما جعلهم يطالبون الإدارة العمومية بتحمل هذه الأعباء ، وتأخذ على عاتقها دفع استحقاقات معاش التقاعد المسبق ، أي تدفع من خزينة الدولة<sup>(5)</sup> .

## المطلب الثاني

### التقاعد بطلب من الموظف

إن الإحالة على التقاعد بموجبها يتوقف الموظف نهائيا عن ممارسة نشاطه الوظيفي وهذا ما تعرفنا عليه فيما سبق وذلك بمبادرة من الإدارة او اذا استدعت الظروف ذلك ، لكن نجد المشرع خول للموظف العمومي التوقف عن ممارسة نشاطه الوظيفي نهائيا وذلك من خلال طلبه للإدارة إحالته على التقاعد ، وهذا هو النوع الثاني من التقاعد الذي سندرسه من خلال هذا المطلب وهو التقاعد بطلب من الموظف العمومي وهذا بالتعرف على صورتيه وهما التقاعد النسبي في فرع أول ، التقاعد دون شرط السن في فرع ثان .

1 - نصوص المواد 1 ، 2 ، 3 من المرسوم التنفيذي رقم 94-187 ، المؤرخ في 26 يوليو 1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج ، ر ، العدد 44 الصادرة في 7 جويلية 1994 .

2 - المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية المشار إليه سابقا .

3 - المرسوم التشريعي 94-10 يحدد التقاعد المسبق المشار إليه سابقا .

4 - تنص المادة الأولى من القانون رقم 83-12 المشار إليه سابقا على انه : ( يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد ) .

5 - محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 39 .

## الفرع الأول

## التقاعد النسبي

هذا النوع من التقاعد كرسه المشرع بموجب المرسوم 95-119 غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة ، وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة<sup>(1)</sup>، وبعد صدور الأمر 97-13<sup>(2)</sup> توسع نظام التقاعد النسبي ليشمل كافة العمال والموظفين العموميين .

## أولاً: شروط التقاعد النسبي

الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من الموظف العمومي ولا يمكن لهذا لأخير أن يستفيد من التقاعد النسبي الا اذا استوفى الشروط المحددة ، حيث يجب على الموظف أن يبلغ سن خمسين (50) سنة وان يكون قد أدى مدة خدمة فعلية نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرون (20) سنة على الأقل<sup>(3)</sup> مع العلم انه يمكن تخفيض سن الخدمة المحددة بخمس (5) سنوات بالنسبة للموظفة أي خمس وأربعين (45) سنة مقابل خمسة عشر (15) سنة خدمة فعلية<sup>(4)</sup> .

التقاعد النسبي لا يتم إلا بطلب صريح من الموظف العمومي دون سواه ، يفصح فيه عن إرادته في ترك الوظيفة وقطع علاقته بالإدارة المستخدمة نهائياً ، وبالتالي فقرار الإحالة على التقاعد النسبي المتخذ من قبل الإدارة المستخدمة يعد باطلاً و عديم الأثر<sup>(5)</sup> .

## ثانياً : الآثار المترتبة على التقاعد النسبي

التقاعد النسبي منتج لآثاره سواء بالنسبة للموظف العمومي المحال عليه او بالنسبة للإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

1 - حياة زرنوح ، المرجع السابق ، ص 18 .

2 - الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 المعدل والمتمم ، للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ، ج ، العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997 .

3 - الطيب بلولة ، المرجع السابق ، ص 122 .

4 - نص المادة 2 ف2 من نفس الأمر .

5 - نص المادة 2 ف4 من نفس الأمر .



### 1. بالنسبة للموظف العمومي :

لايختلف الأثر الناتج عن التقاعد النسبي عن النوعين السابقين (العادي والمسبق) وهو توقف نهائي للموظف عن ممارسة نشاطه الوظيفي وذلك برغبة منه إذ له حرية في ذلك ، وهذه الحرية مرتبطة بطلبه المقدم إلى الإدارة، لتبدأ حرية الإدارة في الموافقة على طلبه أو رفضه وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة .

بموافقة الإدارة على طلبه يتوقف نهائيا عن وظيفته ويتوقف راتبه وينشأ له حق آخر وهو الحق في معاش التقاعد ، والذي يختلف نوعا ما عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي .

فالتقاعد النسبي يتقاضى الموظف من خلاله معاشا يقل عن المعاش الأقصى ويكون حسب مدة الخدمة التي قضاها الموظف العمومي<sup>(1)</sup> .

### 2. بالنسبة للإدارة العمومية :

يختلف الأثر الناتج عن التقاعد النسبي بالنسبة للإدارة العمومية عن النوعين السابقين للتقاعد وذلك لإمكانية الإدارة رفض طلب الموظف بإحالاته على التقاعد إذا رأت في ذلك مضرة لسير المرفق العام ، كما أن الإدارة قد تستغرق وقتا لاستخلاف الموظف المحال على التقاعد النسبي لعدم علمها مسبقا بذلك .

## الفرع الثاني

### التقاعد دون شرط السن

التقاعد دون شرط السن وعلى غرار النوع الذي سبق التعرف إليه حديثا<sup>(2)</sup> تم استحداثه بموجب نص المادة 2 من الأمر 97-13 إذ نصت الفقرة الأولى منها على انه :  
(يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه في الحالات ووفق الكيفيات الآتية:

1 - محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 39 .

2 - سعيدة لعموري ، المرجع السابق ، ص 109 .

- دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل (...).

#### أولا : شروط الإحالة على التقاعد دون شرط السن

بالرجوع لنص المادة المذكورة أعلاه نجد أن المشرع لم يشترط سنا معيناً لإحالة الموظف على هذا النوع من التقاعد لذا سمي بالتقاعد دون شرط السن ، ولكن يجب على الموظف قضاء مدة خدمة فعلية نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل<sup>(1)</sup> وتدخل في حساب هذه المدة :

- الأيام التي تقاضى عنها الموظف العمومي تعويضات بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة .
- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفاضة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر .
- فترات الاستفاضة من التقاعد المسبق .
- سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليها بموجب أحكام المادة 22 من قانون التقاعد<sup>(2)</sup> .

كما يجب أن تكون الإحالة على التقاعد دون شرط السن بطلب صريح من الموظف العمومي فقرار الإحالة على التقاعد دون شرط السن المتخذ بصفة منفردة من طرف الهيئة الإدارية المستخدمة يعد باطلاً وغير منتج لأثاره<sup>(3)</sup> .

#### ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن

الإحالة على التقاعد دون شرط السن مثلها مثل أنواع التقاعد الأخرى منتجة لأثارها سواء بالنسبة للموظف العمومي أو بالنسبة للإدارة العمومية المستخدمة .

1 - نص المادة 2 \ ف 1 من الأمر رقم 97-13 المشار إليه سابقا .

2 - نفس المادة من نفس الأمر .

3- نص المادة 2 \ ف4 من نفس الأمر .

**1. بالنسبة للموظف العمومي:**

بقبول طلب الموظف العمومي المتمثل في إحالته على التقاعد دون شرط السن يفقد صفته هذه وما يتبعها من حقوق وواجبات ، وتنتهي الرابطة الوظيفية التي تجمعها بالإدارة المستخدمة ويتوقف راتبه لكن يعوض هذا الحق بالحق في معاش التقاعد<sup>1</sup>، كما هو الحال بالنسبة لأنواع التقاعد لكن في هذه الحالة يكون كاملا ، فلا يمكن اعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش ، حتى و إن أمضى الموظف أكثر من ذلك لان معاش التقاعد له حد أقصى لا يمكن تجاوزه والمقدر ب 80%<sup>(2)</sup> .

**2. بالنسبة للإدارة المستخدمة :**

الآثار المترتبة عن إحالة الموظف على التقاعد دون شرط السن بالنسبة للإدارة العمومية هي نفسها التي لاحظناها سابقا فيما يتعلق بالإحالة على التقاعد النسبي ، إذ للإدارة السلطة التقديرية في قبول طلب الموظف أو رفضه وفقا لما تقتضيه ضرورة المصلحة العامة . إضافة إلى استغراق الإدارة وقتا لاستخلاف الموظف المحال على التقاعد دون شرط السن .

وما يمكن ملاحظته من خلال ما سبق أن حرية الموظف العمومي في توقيفه عن طريق التقاعد عن ممارسة نشاطه الوظيفي ليست حرية مطلقة فحدودها تتوقف بمجرد تقديم الطلب إلى الإدارة المختصة ، وهذا في التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن ، وهذه الحرية لا تظهر في النوعين الأولين ( التقاعد العادي و التقاعد المسبق ) .

1 - سعيدة لمعوري ، المرجع السابق ، ص 112 .

2 - نص المادة 17 من القانون رقم 83-12 المشار إليه سابقا .

الخاتمة

الموظف العمومي الأداة البشرية التي تعتمد عليها الإدارة العامة من أجل تحقيق الغرض الذي أنشئت من أجله ، فهو الأساس في تقدم الإدارة أو تأخرها ، لذا لا بد من الاهتمام الكبير و الجدي به من جميع الجوانب ، من خلال منحه عدة حقوق يتمتع بها خلال مساره الوظيفي إلى غاية نهاية حياته الوظيفية .

ومن بين هذه الحقوق حقه في التوقف عن العمل الذي تناولناه من خلال فصلين :

تناولنا في الفصل الأول : حق الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن العمل . أما في الفصل الثاني تطرقنا إلى حق الموظف العمومي في التوقف النهائي عن العمل .

ووفقا لما تناولناه من خلال هذه الدراسة ، توصلنا إلى مجموعة من النتائج نوجزها

فيما يلي :

- انطلاقا من تعرضنا لمختلف مظاهر التوقف عن العمل يتضح لنا أن الموظف العمومي لا يملك إرادة مطلقة للتوقف عن عمله وقت ما شاء حتى لا يعتدي على حقوق المنتفعين بخدمات المرافق العامة ، وهذا نظرا للمصلحة العامة .

- سعي المشرع دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة والمنفعة لجميع المواطنين ، حيث نجد أن المشرع قد ربط ممارسة الموظف العمومي لحقه في التوقف عن العمل في جميع الحالات بقرارات تصدرها السلطة الإدارية المختصة ، حتى وإن كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون ، أما إذا كان التوقف بطلب منه ، فحريته تتوقف عند تقديمه طلب الاستقالة ، هنا تبدأ حرية السلطة الإدارية المختصة التي تتمتع بهامش كبير من الحرية ، ويكمن ذلك في سلطتها التقديرية المخولة لها سواء رفض الطلب أو الموافقة عليه ، أو إرجاء النظر فيه لوقت لاحق ، حسب ما تراه مناسبا للمصلحة العامة ، وإذا طلب الموظف العمومي التوقف عن ممارسة نشاطه وانقطع عنه مباشرة دون انتظار الترخيص من السلطة الإدارية المختصة

اعتبر متخليا بحكم القانون عن منصبه الوظيفي ما يستوجب إنهاء ممارسة نشاطه الوظيفي للأبد، وذلك بإجراء بسيط وهو العزل .

وفي ظل هذه النتائج المتوصل إليها ارتأينا إدراج بعض التوصيات أو الاقتراحات الآتية :

- إعادة النظر في القوانين و التنظيمات المتعلقة بالعتل من حيث تفصيلها وتدقيقها وتحديد أحكامها وذلك من اجل تطوير الوظيفة العمومية وتحسين مستواها ، لذا نأمل من المشرع الجزائري أن يعيد النظر في الأحكام المتعلقة بالعتل .

- زيادة الفترة المقرر منحها لرخص الغياب ، خاصة في المناسبات العارضة ، فالموظف الذي يفقد والديه أو شخص عزيز عليه لا تكفيه مدة ثلاثة (3)أيام لعودته إلى وظيفته وهو في حالة من الحزن ، فتلك الحالة قد تضر المرفق العمومي أكثر من نفعه ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى ، لا يعقل أن يترك الموظف بيته في غضون ثلاثة أيام ويترك مواسيه من الأهل و الأحباب .

- الموظفة المتوفى عنها زوجها لا يعقل أن تتساوى مع بقية أفراد العائلة الموظفين في نفس مدة الغياب ، لذا نقترح إدراج فترة العدة المقررة في الشريعة بالنسبة للموظفة وهي أربعة(4) أشهر وعشرة(10) أيام .

- نقترح النص على حالات الضرورة القصوى التي تعتبر مبررا لمنح رخص استثنائية للغياب والمنصوص عليها بموجب المادة 215 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

- من الضروري تنظيم الإضراب بصورة متوازنة توافق بين المصالح الضرورية للموظفين في المرفق العام وبين المصالح العام على أسس مدروسة وواضحة وبيان الظروف التي لا يجوز الإقدام فيها على هذا الإجراء.

- يجب على المشرع الجزائري إعادة النظر في موضوع الاستقالة ، فمن غير الممكن أن تحرم الإدارة من بعض الكفاءات التي يمتلكها موظفوها ، وان تبحث عن سبب الاستقالة

فان كان السبب ماديا مثلا ، تقوم بتسويته بدل أن تخسره فيكون العبء مزدوج بحيث  
يوجب عليها إعادة تكوين موظف جديد وهذا يستغرق وقتا مما قد يعود بالضرر على  
المرفق العام .

- ضرورة النص على عدم قبول الاستقالة أو عدم تقديم الاستقالة من الموظف العمومي  
المحال على لجنة التأديب لحين انتهاء الإجراءات التأديبية لاسيما تلك التي يمكن أن تكون  
نتيجتها تسريح الموظف العمومي ، ضمانا لعدم إفلات الموظف المرتكب الخطأ الجسيم  
وذلك لاختلاف الآثار الناتجة عن الإجراءين (الاستقالة و التسريح) .

- نقترح إدخال تعديلات ضرورية لاسيما على مجال التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط  
السن .

- يجب ربط إعادة ترمين المعاشات التقاعدية بالقدرات المالية لصناديق التقاعد إضافة إلى  
القدرة الشرائية وليس بتطور الأجور .

- تكييف نظام التقاعد مع اقتصاد السوق بإيجاد ميكانيزمات واليات لتسييره وتنظيم عقلاني  
لاداءاته دون المساس بالتوازن المالي لصناديق التقاعد ولا بحقوق المتقاعدين .

# قائمة المراجع



# قائمة المراجع

## I. القرآن الكريم :

1- سورة آل عمران .

## II. الكتب :

- 1- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية " الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2003 .
- 2- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، الطبعة الرابعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 .
- 3- الجيلالي عجة ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية , دار الخلدونية للنشر والتوزيع , الجزائر , 2005 .
- 4- سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005 .
- 5- سليمان أحمية ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 .
- 6- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 .
- 7- الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر ، 2007 .
- 8- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، الطبعة الثالثة ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 .
- 9- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 .
- 10- لحسين بن شيخ آت ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثاني ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005 .

- 11- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2008 .
- 12- محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 .
- 13- محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000 .
- 14- محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 2005 .
- 15- مولود ديدان ، القانون المدني ، دار بلقيس ، الجزائر، 2008 .
- 16- نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009 .
- 17- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 .

### III. الرسائل والمذكرات الجامعية :

#### رسائل دكتوراه:

- 1- كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري ، رسالة لنيل دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2014 .

#### مذكرات الماجستير :

- 1- أمال بن رجال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة الجزائر، 2007-2008 .
- 2- جلول فيساح ، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، جامعة الجزائر، 2003 .

- 3- رضا مهدي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03-06 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خده ، الجزائر، 2008- 2009.
- 4- عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي " ، رسالة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2012 .
- 5- عتيقة بلجبل ، الإضراب في المرافق العامة- دراسة مقارنة – مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2004 -2005 .
- 6- مبارك بداح محمد البداح ، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة " دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و القانون الكويتي " ، رسالة ماجستير ، قسم القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط ،الأردن ، 2011 .
- 7- محمد عادل خليل بيان ، كف يد الموظف العام عن العمل " دراسة مقارنة "، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات القانونية ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2009 .
- 8- مليكة مخلوفي ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2012 .

### مذكرات الماستر :

- 1- حياة زرنوح ، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات – دراسة ميدانية بولاية بسكرة – مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2013 – 2014 .
- 2- حسان فرحاتي ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2015 .
- 3- خولة مساعدي ، المنازعة العمالية الجماعية , مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون , جامعة 8 ماي 1945 , قالمة , 2013 – 2014 .

- 4- سعيدة لعموري ، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2012- 2013 .
- 5- عبد الكريم بن قلة ، الاستقالة في القانون الجزائري ، مذكرة مكملّة من متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2013- 2014 .
- 6- كريمة بن يّطو ، النظام القانوني للتعويض على المرض في قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري ، مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة الجيلالي بونعامة ، 2015 .
- 7- محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملّة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014 - 2015 .
- 8- مريم قديري ، الوضعيات القانونية و الأساسيّة للموظف و حركات نقله ، مذكرة مكملّة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2012- 2013 .

#### IV. المقالات :

- 1- نور الدين حامدي ، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون العام للوظيفة العامة ، مجلة الندوة للدراسات القانونية ، العدد الأول ، الجزائر، 2013 .

#### V. النصوص القانونية والتنظيمية :

##### الدستور :

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2008 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، الجريدة الرسمية العدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008 .

## النصوص التشريعية :

- 1- القانون رقم : 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية العدد 53 الصادرة بتاريخ 2 أوت 1963 .
- 2- الأمر رقم : 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966 .
- 3- الأمر رقم : 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية العدد 48 الصادرة بتاريخ 10 يونيو 1966 .
- 4- الأمر رقم : 68-419 المؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970 ، المعدل و المتمم للقانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963، المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية العدد 56 الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1968.
- 5- الأمر رقم : 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، الجريدة الرسمية العدد 105 الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر 1970، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 ، الجريدة الرسمية العدد 15 الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005 .
- 6- الأمر رقم : 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية العدد 99 الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974 ، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 83-01 المؤرخ في 12 فيفري 1983 ، الجريدة الرسمية العدد 7 الصادرة بتاريخ 15 فيفري 1983 .
- 7- القانون رقم : 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية العدد 32 الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978 .

**8-** القانون رقم : 08-81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعتل السنوية ،  
الجريدة الرسمية العدد 26 الصادرة بتاريخ 30 جوان 1981 .

**9-** القانون رقم : 11-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات  
الاجتماعية، المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 28 الصادرة بتاريخ 5  
جويلية 1983 .

**10-** القانون رقم : 12-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة  
الرسمية العدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983 .

**11-** القانون رقم : 02-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من  
النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة  
الرسمية العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990 .

**12-** القانون رقم : 11-90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ،  
الجريدة الرسمية العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 افريل 1990 .

**13-** القانون رقم : 27-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بالوقاية من  
النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة  
الرسمية العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991 ، المعدل والمتمم للقانون  
رقم 02-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 .

**14-** المرسوم التشريعي رقم : 10-94 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التقاعد  
المسبق ، الجريدة الرسمية العدد 34 الصادرة بتاريخ 1 يونيو 1994 .

**15-** الأمر رقم : 96-17 المؤرخ في 6 يوليو 1996 ، المعدل و المتمم للقانون 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996 .

**16-** الأمر رقم : 96-18 المؤرخ في 6 جويلية 1996 ، المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1996 .

**17-** الأمر رقم : 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 ، المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997 .

**18-** الأمر رقم : 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

**19-** القانون رقم : 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007 المتضمن القانون المدني الجزائري ، الجريدة الرسمية العدد 31 الصادرة بتاريخ 13 مايو 2007 .

**20-** القانون رقم : 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة بتاريخ 23 ابريل 2008 .

### **النصوص التنظيمية :**

**1-** المرسوم التنفيذي رقم : 66-135 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالعدل ، الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966 .

- 2- المرسوم التنفيذي رقم : 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية عدد 37 الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982 .
- 3- المرسوم التنفيذي رقم : 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 2 جويلية 1983 ، الجريدة الرسمية عدد 7 الصادرة بتاريخ 14 فيفري 1984 .
- 4- المرسوم التنفيذي رقم : 94-187 المؤرخ في 26 يوليو 1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1994 .
- 5- المرسوم التنفيذي رقم : 95-28 المؤرخ في 12 جانفي 1995 يحدد امتيازات خاصة ممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات (ادرار- تمنراست – تندوف - اليزي) ، الجريدة الرسمية عدد 4 الصادرة بتاريخ 29 جانفي 1995 .
- 6- المرسوم التنفيذي رقم : 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 74 الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998 .
- 7- المرسوم التنفيذي رقم : 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة بتاريخ 4 ماي 2008 .
- 8- المرسوم التنفيذي رقم : 09-244 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المحدد لتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009 .
- 9- المرسوم التنفيذي رقم : 10-133 المؤرخ في 5 ماي 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي ، الجريدة الرسمية عدد 31 الصادرة بتاريخ 9 ماي 2010 .



- 10-** المرسوم التنفيذي رقم : 10-200 المؤرخ في 30 غشت 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد و تكنولوجيايات الإعلام والاتصال ، الجريدة الرسمية عدد 51 الصادرة بتاريخ 5 سبتمبر 2010 .
- 11-** المرسوم التنفيذي رقم : 11-328 المؤرخ في 15 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل ، الجريدة الرسمية عدد 52 الصادرة بتاريخ 21 سبتمبر 2011 .
- 12-** المرسوم التنفيذي رقم : 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية ، الجريدة الرسمية عدد 53 الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011 .

# الفهرس

شكر و تقدير

إهداء

قائمة المختصرات

1..... مقدمة

## الفصل الأول

4..... حق الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن العمل

6..... المبحث الأول : الحق في العطل والغيابات

6..... المطلب الأول : الحق في العطل

8..... الفرع الأول : العطل العامة

8..... أولا : العطلة السنوية

10..... ثانيا : العطلة الأسبوعية

12..... ثالثا : عطل الأعياد الرسمية

13..... الفرع الثاني : العطل الخاصة

13..... أولا : عطلة الأمومة

14..... 1. المدة القانونية لعطلة الأمومة

14..... 2. الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة

16..... ثانيا : العطلة المرضية

17..... 1. المدة القانونية للعطلة المرضية

17..... 2. الآثار المترتبة عن العطلة المرضية

- أ. الشروط الواجب توافرها في المؤمن له (الموظف العمومي).....19
- ب. الإجراءات المتبعة للحصول على تعويض التأمين على المرض..19
- المطلب الثاني : الحق في الغيابات ..... 21
- الفرع الأول :الغيابات لأسباب شخصية ..... 21
- أولا : الغيابات لأغراض علمية ..... 21
- ثانيا : الغيابات الخاصة بالحج ..... 23
1. المدة القانونية لعطلة الحج ..... 23
2. الآثار المترتبة عن عطلة الحج ..... 24
- الفرع الثاني : الغيابات لأسباب عائلية ..... 24
- أولا : المناسبات العادية ..... 24
- ثانيا : المناسبات العارضة ..... 25
1. حالات المناسبات العارضة ..... 25
2. الآثار المترتبة عن الغيابات لمناسبات عارضة ..... 26
- المبحث الثاني : الوضعيات القانونية الأساسية و الحق في ممارسة الإضراب ..... 27
- المطلب الأول : الوضعيات القانونية الأساسية ..... 27
- الفرع الأول : وضعيتي الانتداب والإحالة على الاستيداع ..... 28
- أولا : وضعيتي الانتداب ..... 28
1. الانتداب بقوة القانون ..... 28
2. الانتداب الإرادي ..... 29
3. الإجراءات الإدارية لوضعيتي الانتداب والمدة المقررة له ..... 29

4. الآثار المترتبة عن وضعية الانتداب ..... 30
- ثانيا : الإحالة على الاستيداع ..... 31
1. الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ..... 31
2. الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف ..... 32
3. الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من الإحالة على الاستيداع ..... 32
4. الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع ..... 33
- الفرع الثاني : وضعية خارج الإطار ووضعية الخدمة الوطنية ..... 34
- أولا : وضعية خارج الإطار ..... 34
1. الإجراءات الإدارية لوضعية خارج الإطار ..... 35
2. الآثار المترتبة عن وضعية خارج الإطار ..... 35
- ثانيا : وضعية الخدمة الوطنية ..... 36
- المطلب الثاني : الحق في ممارسة الإضراب ..... 37
- الفرع الأول : كيفية ممارسة حق الإضراب ..... 38
- أولا : شروط ممارسة حق الإضراب ..... 38
1. استيفاء جميع وسائل التسوية الودية ..... 38
2. موافقة جماعة الموظفين العموميين ..... 39
3. الإشعار المسبق ..... 39
- ثانيا : القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب ..... 39
1. القيود القانونية ..... 40
2. القيود التنظيمية ..... 41
3. القيود القضائية ..... 41

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن ممارسة الإضراب ..... 41

أولا : بالنسبة للموظف العمومي ..... 41

ثانيا : بالنسبة للإدارة العمومية ..... 43

## الفصل الثاني

حق الموظف العمومي في التوقف النهائي عن العمل ..... 44

المبحث الأول : الحق في الاستقالة ..... 46

المطلب الأول : الاستقالة الصريحة ..... 46

الفرع الأول : شروط الاستقالة الصريحة ..... 47

أولا : تقديم طلب الاستقالة ..... 47

ثانيا : قبول الاستقالة ..... 49

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن الاستقالة الصريحة ..... 50

أولا : بالنسبة للموظف العمومي ..... 50

ثانيا : بالنسبة للإدارة العمومية ..... 51

المطلب الثاني : الاستقالة الضمنية ..... 52

الفرع الأول : حالات الاستقالة الضمنية ..... 53

أولا : الحالة الأولى ..... 53

ثانيا : الحالة الثانية ..... 54

- 54.....الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن الاستقالة الضمنية
- 55.....أولا : بالنسبة للموظف العمومي
- 56.....ثانيا : بالنسبة للمرفق العمومي
- 57.....المبحث الثاني : الحق في التقاعد
- 58.....المطلب الأول : التقاعد بقوة القانون
- 58.....الفرع الأول : التقاعد العادي
- 58.....أولا : شروط الإحالة على التقاعد العادي
- 59.....1- شرط السن
- 60 .....2- المدة القانونية للخدمة ودفع الاشتراكات
- 60.....ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد العادي
- 60.....1- بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد
- 61.....2- بالنسبة للإدارة العمومية
- 61 .....الفرع الثاني : التقاعد المسبق
- 62 .....أولا : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق
- 63 .....ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد المسبق
- 63.....1- بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد
- 63.....2- بالنسبة للإدارة المستخدمة
- 64.....المطلب الثاني : التقاعد بطلب من الموظف
- 65.....الفرع الأول : التقاعد النسبي

65	أولا : شروط التقاعد النسبي .....
65	ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد النسبي .....
66	1- بالنسبة للموظف العمومي .....
66	2- بالنسبة للإدارة العمومية .....
66	الفرع الثاني : التقاعد دون شرط السن .....
67	أولا : شروط الإحالة على التقاعد دون شرط السن .....
67	ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن .....
68	1- بالنسبة للموظف العمومي .....
68	2- بالنسبة للإدارة العمومية .....
69	خاتمة .....
74	قائمة المراجع .....
84	الفهرس.....