

## وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة *The Referral to Availability Status between Practice and Service Necessity's Constraint*



طالبة الدكتوراه/ عتيقة معاوي<sup>1,2,3</sup>، الدكتور/ رؤوف بوسعدية<sup>2,1</sup>

<sup>1</sup> جامعة سطيف 2، (الجزائر)

<sup>2</sup> مخبر دراسات وابحاث حول المجازر الاستعمارية، جامعة سطيف 2

<sup>3</sup> المؤلف المراسل: a.maaoui@univ-setif2.dz

تاريخ النشر: 2020/04/28

تاريخ القبول للنشر: 2020/03/24

تاريخ الاستلام: 2019/05/14



مراجعة المقال: اللغة العربية: د. / دلال وشن (جامعة الوادي) اللغة الإنجليزية: د. / محمد أكرم عربات (جامعة قسنطينة 1)

### ملخص:

تعد وضعية الإحالة على الاستيداع من الموضوعات المهمة، إذ تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة بصفة مؤقتة، وذلك نظرا للظروف غير المتوقعة التي قد تصادف حياة الموظف الخاصة.

وعليه، سنقوم من خلال هذه الورقة البحثية، ببيان كيف تعد ضرورة المصلحة قيودا يقع على عاتق الموظف وتحده من حريته في ممارسة هذا الحق المتأرجح الطبيعة بين الإجباري على الإدارة وبين كونه اختياريا؟

الكلمات المفتاحية: الإحالة على الاستيداع؛ الموظف؛ ممارسة؛ قيد؛ ضرورة المصلحة؛ مصلحة الموظف.

### Abstract:

*The referral to availability status is one of the important topics, because it leads to a temporary suspension of the functional relationship between the employee and the administration due to the unexpected circumstances that may encounter the employee in his life.*

*Consequently, through this research paper, we will show how the necessity of service is considered as a constraint imposed on the employee, and how it limits his freedom to benefit from this ambivalent right between what is compulsory for the administration and other times optional.*

**Key words:** Referral to Availability; Employee; Practice; Constraint; Necessity of Service ; Employee's interest.

## مقدمة:

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية، قيام الموظف بواجباته الوظيفية بصفة مستمرة، وفي مقابل ذلك يستفيد من جميع الحقوق والمزايا المقرر له قانونا، فإنه وخروجا عن الوضع المعتاد (بوضياف، 2015)، فقد يحرم من تلك الحقوق والمزايا بمحض إرادته، بتوقيفه للعلاقة الوظيفية التي تربطه بإدارته الأصلية بصفة مؤقتة، نظرا لما قد يواجهه خلال حياته الخاصة، من ظروف أو مأخذ، يكون بموجبهام مضطرا لإخلاء منصبه الوظيفي بصفة مؤقتة، للتفرغ لتلك الظروف الاستثنائية والانشغال بها والامام بمقتضياتها، والعمل على مسايرتها، إذ لا يمكن جبره على البقاء في منصبه والاستمرار في أداء مهامه، أو إلزامه بقطع تلك العلاقة بصفة نهائية، مادام قد عبر عن رغبته في التوقيف المؤقت لتلك العلاقة التي تربطه بالإدارة. استندا إلى ما أقره وحدده المشرع من أسباب توجب هذا التوقيف، تحت: "عنوان الوضعيات القانونية الأساسية للموظف"، والتي يقصد بها الحالات التي يتواجد فيها خلال حياته المهنية (حباني، 2012).

وفي هذا الإطار، نظم المشرع الجزائري تلك الحالات، بموجب أحكام المادة 127 من الأمر رقم 03-06 (03-06، 2006)، حيث حصرها في خمس وضعيات، ولعل أكثرها تأثيرا على مصلحة الموظف ومساره الوظيفي، وكذا على مصلحة الإدارة العمومية وسيرها بانتظام واضطراب، وضعية الإحالة على الاستيداع.

تعتبر الإحالة على الاستيداع وضعية قانونية أساسية، لذلك فإن ممارستها لا تكون بطريقة عشوائية أو بصفة اعتباطية، وإنما تكون وفقا لما أقره التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية من قيود تفرض على طرفي العلاقة الوظيفية، كي تتم عملية معالجة الأوضاع وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة، لمنع انتشار ظاهرة إفراغ الإدارة بعنوان وضعية قانونية، والحفاظ على مصلحة الإدارة والمبادئ التي تقوم عليها، وذلك من أجل خلق نوع من التوازن بين مصلحة طرفي العلاقة الوظيفية (بوضياف، 2015).

## إشكالية الدراسة:

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الإحالة على الاستيداع، إذ يمس بمصلحة الموظف بعنوان ضرورة المصلحة، وكذا بمصلحة الإدارة بعنوان وضعية قانونية، فقد قام المشرع الجزائري بتنظيمها بموجب تشريعات الوظيفة العمومية المتعاقبة، موضحا على وجه الخصوص طبيعتها، شروط ممارستها، محضوراتها، قصد حماية مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة المستخدمة في آن واحد، تتجلى إشكالية هذه الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير ضرورة المصلحة على ممارسة الموظف لوضعية الإحالة على الاستيداع؟

## أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن حقيقة نظام وضعية الإحالة على الاستيداع في التشريع الجزائري، وأهميته بالنسبة للموظف والإدارة، تلك الأهمية التي تؤدي إلى استمرار الإدارة وقيامها بأعمالها من جهة، وانتماء الموظفين إليها من جهة أخرى وعدم هجرها بصفة أبدية، كما تهدف إلى وضع قواعد

وأسس قانونية وعملية مدروسة تسهم في الحد من القيود المفروضة على الموظف، وتيسير عملية إحالته على الاستيداع دون ممانعة أو فقدانه لحقوقه، من خلال اقتراح الحلول المناسبة والملائمة لهذه الوضعية لمواجهة مصطلح ضرورة المصلحة -الذي أضحى شبحاً يطارد الموظف في حياته الوظيفية- مما سينعكس إيجاباً على تطوير الجهاز الوظيفي بالدولة والنهوض به تحقيقاً للمصالح العام.

### منهج الدراسة:

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

## المبحث الأول

### أثر ضرورة المصلحة على ضمانات تمتع الموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع

إذا كانت الأسس والمبادئ السياسية والإدارية، التي تحكم وتنظم الوظيفة الإدارية في الدولة، بصورة تضمن دوام حسن سير أجهزة ومرافق النظام الإداري بانتظام واطراد، وإذا كانت هذه الأسس تبرر سلطة اتخاذ قرارات إدارية، فإن مبدأ العدالة ومبادئ التنظيم الإداري، تحتم أن تمارس أعمال الإدارة، وبالتحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين، في نطاق يوفر جملة من الضمانات الأكيدة والفعالة للموظف، خاصة إذا كان هذا الأخير قد عبر عن رغبته في تعليق العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة، وذلك بصفة مؤقتة، عن طريق استفادته من وضعية الإحالة على الاستيداع، وبالتالي حماية مصلحته الخاصة من كل تعسف قد يواجهه لسبب أو لآخر، يجبره على استمرار علاقته الوظيفية رغماً عن إرادته، غير أنه باستقراء قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية، لاحظنا بأن ضمانات تمتع الموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع تتحكم فيها مقتضيات المصلحة العامة، لدرجة أننا لمسنا دورها في تحديد الطبيعة القانونية لهذه الوضعية (المطلب الأول)، وفي إعادة إدماج الموظف في رتبته عند انقضاء المدة المحددة لها (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: دور ضرورة المصلحة في تحديد الطبيعة القانونية لوضعية الإحالة

#### على الاستيداع

يقصد بالطبيعة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع، مدى اعتراف المشرع بها كحق للموظف، إذ يعد هذا الاعتراف من بين أهم الضمانات التي تخول الموظف استحقاقه لتعليق العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة مؤقتة في نطاق مبدأ الشرعية، فبالرجوع إلى القواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع، نلاحظ بأن المشرع الجزائري كان متذبذباً في تحديد الطبيعة القانونية لهذه الوضعية، إذ اعتبرها من جهة كحق إجباري يفرض على الإدارة بقوة القانون (الفرع الأول)، ومن جهة أخرى اعترف بها كحق جوازي يدخل ضمن السلطة التقديرية للإدارة (الفرع الثاني).

## الفرع الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع كحق إجباري

سنحاول من خلال هذا الفرع، معرفة الحالات التي تكون فيها وضعية الإحالة على الاستيداع حقا إجباريا مقرا للموظف، وفقا لتشريع الوظيفة العمومية الجزائري (أولا)، ثم نبين مدى تدخل ضرورة المصلحة في هذا الاعتراف (ثانيا).

### أولا: حالات الإحالة على الاستيداع كحق إجباري وفقا لتشريع الوظيفة العمومية الجزائري

شهدت الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات عدة من حيث نظامها القانوني، إذ مر هذا الأخير بعدة مراحل كان أبرزها مرحلة الإصلاح والتنظيم، والتي على إثرها صدر أول تشريع جزائري بحت، تمثل في الأمر رقم 66-133 (خرفي، 2010)، وتبويجا لعمل التيار الإصلاحية الذي ظهر في أواسط الثمانينات القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، بموجب المرسوم رقم 85-59 (85-59، 1985)، والذي مزج في قالب واحد القطاعين الإداري والاقتصادي. ليتدارك المشرع الجزائري عيوب هذا المزج بإصداره للأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (06-03، 2006)، وعلى الرغم من ذلك، فإن جميع أنظمة الوظيفة العمومية السالفة الذكر، تطرقت لحالات وضعية الإحالة على الاستيداع، ولكننا سنركز على الأمر رقم 06-03، إذ يعد القانون الأساسي العام الذي يحكم الوظيفة العمومية في الوقت الراهن، حيث نظم وضعية الإحالة على الاستيداع في الفصل الرابع تحت عنوان "وضعية الإحالة على الاستيداع"، من الباب السادس بعنوان "الوضعية القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله"، وذلك بموجب تسع (09) مواد.

والجدير بالذكر، نجد بأن المشرع الجزائري اعترف للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع، كحق يمارس بقوة القانون محددًا حصريًا حالاته الخمس (05)، بموجب أحكام مادتين منفصلتين 146 و147 من الأمر رقم 06-03، حيث احتوت الأولى على أربع (04) حالات، أما الثانية على حالة فريدة، وجاءت بالترتيب على النحو التالي: "تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية: -في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، -للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات، -للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، -لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي"، أما الحالة الأخيرة، والتي جاءت بها أحكام المادة 147، فتمثلت في الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب وعين زوجه في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة.

ونشير أن المشرع الجزائري، استعمل عبارة "بقوة القانون" والتي تحمل في طياتها القوة الملزمة، وعلى الرغم من ذلك، كان لزاما عليه أن يتقيد بفحوى نص المادة باللغة الفرنسية، حيث جاءت على النحو التالي: "La mise en disponibilité est de droit dans les cas si -après..."; بمعنى اعتراف صريح للموظف بهذه الوضعية كحق إلزامي، ينفذ من قبل الإدارة بقوة القانون، ليكون النص باللغة العربية على النحو التالي: "تكون الإحالة على الاستيداع حقا في الحالات التالية...".

## ثانيا: مدى تدخل ضرورة المصلحة في إقرار المشرع للطبيعة الإلزامية لوضعية الإحالة على الاستيداع

إن اعتراف المشرع الجزائري بوضعية الإحالة على الاستيداع -بموجب أحكام الأمر رقم 03-06، كحق ذو طبيعة إلزامية، يفرض على الإدارة بقوة القانون، لا تحكمه اعتبارات إنسانية، اجتماعية، أو سياسية؛ أي تغليب مصلحة الموظف على المصلحة العامة، وإنما يرجع بالدرجة الأولى إلى مقتضيات المصلحة العامة، هذه الأخيرة التي كان لها الدور الأساسي في تحديد الطبيعة الإلزامية لوضعية الاستيداع، وهذا ما سنوضحه فيما يلي وفقا لأحكام المادتين 145 و146 من ذات.

### 1. حالة المرض الخطير أو الحادث أو الإعاقة التي تصيب زوج الموظف أو أحد الأبناء المتكفل

بهم:

ينجم عن هذه الحالة تشتت ذهن الموظف، وتضعف معنوياته، وبالتالي يؤثر ذلك على أداءه الوظيفي، وعلى نطاق الخدمة العمومية، فيكون من الأنسب الاعتراف له بحق تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة (بوضياف، 2015) وإلزامية، إلى حين رجوع أوضاعه إلى ما كانت عليها، على اعتبار أن الهدف الأساسي من التوظيف هو تحقيق خدمة عمومية ذات جودة وأداء ذو مردود عالين، فإذا كان عقل الموظف متذبذب التفكير بين الأداء ووضع العائلي، فإن ذلك سيؤثر سلبا على المصلحة العامة، فنية المشرع هنا تغليبها على مصلحة الموظف.

### 2. السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات:

ففي هذه الحالة أيضا لا ينبغي الإفراط والمبالغة في إلزام الموظفة الأم بممارسة مهامها الوظيفية، وطفلها يحتاج إلى رعاية أحدهما ووجوده معه، خاصة وأن سنه أقل من خمس سنوات، لأن إلزامها بالبقاء في منصبها، يؤدي إلى انشغالها معنويا وذهنيا بمسألة الطفل محل الاستيداع، مما يؤثر حتما على مردود أداءها، وبالتالي على المصلحة العامة.

لذلك نجد بأن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لمقتضيات المصلحة العامة، وأقر للموظفة الأم في هذه الحالة، حقها الملزم في أن تحال على الاستيداع بقوة القانون.

وبالتالي نلاحظ بأن المشرع الجزائري، راعى مدى تأثير الجانب الاجتماعي للموظف على سير المرفق العمومي في أداءه ومردوده، وما يمكن أن ينجم عنه من أضرار على الهدف المنشود من وجود المرفق العمومي، ألا وهو تقديم الخدمة العمومية للجمهور على أكمل وجه، وبالتالي عدم تحقيق المصلحة العامة بآتم معنى الكلمة.

### 3. السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته بحكم مهنته:

إن تقدير المشرع لهذا الظرف العائلي، لم يتأتى عن اعتبارات اجتماعية بالدرجة الأولى؛ أي حفاظا على التلاحم العائلي، وإنما مراعاة لما تقتضيه المصلحة العامة، إذ أن بُعد أحد طرفي العلاقة الزوجية عن الآخر بحكم الوظيفة، قد يؤثر في معنويات الزوجين، مما قد ينجم عنه شرودا ذهنيا أثناء أو بمناسبة أداء الواجبات الوظيفية، كما قد يؤدي إلى غيابات متواصلة من أجل الالتحاق بالطرف الآخر، مما ينتج

عنه في الأخير تعطيل سير عمل المؤسسات والإدارات العمومية بانتظام واضطراب، وكذا تقديم الخدمة على أكمل وجه، وبالتالي، فإن هذا الإقرار الصائب، تحكمت فيه ضرورة المصلحة، بالدرجة الأولى، ثم مصلحة الموظف.

والجدير بالذكر أن أحكام المادة 147 من ذات الأمر، تنص على حالة شبيهة بهذه الحالة، وتتمثل في تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج، أو مؤسسة، أو هيئة دولية، أو كلف بمهمة تعاون، واستحال وضعه في وضعية الانتداب، فيحال بقوة القانون على الاستيداع، لمنع تشتت وشروذ الذهن.

#### 4. تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي:

إلى جانب الحالات أعلاه، أضاف المشرع الجزائري، حالة تتعلق بالحياة السياسية للموظف، والمتمثلة في ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي، فعلى اعتبار أن تسيير حزب سياسي يتطلب التصريح بالغياب من طرف الموظف والاعفاء من نشاط المرفق العمومي (الزيات، 1997)، فإن المشرع الجزائري بنى اعترافه للموظف بحقه الإجباري في الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع من أجل هذه الممارسة السياسية، على ثلاث نقاط أساسية تملهما مقتضيات المصلحة العامة:

- أهمية ودور الحزب السياسي كوسيلة ديمقراطية لقيادة الشؤون العمومية (12-04، 2012)، على اعتبار أن السلطات العمومية يمكنها أن تستشير مسيري الأحزاب السياسية في العديد من المسائل ذات المصلحة الوطنية (12-04، 2012)،

- حتى لا يستغل الموظف وظيفته أو منصبه أو مسؤوليته لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها أن تسيئ بمصلحة الإدارة (سواكر، 2011)، وبالتالي خرق مبدأ الحياد،

- في سبيل تأمين سير الإدارة بانتظام واضطراب على المدى البعيد، خوفا من فقدان عنصر من عناصر الأداء الوظيفي بصفة نهائية، فبدلا من تلقي الإدارة طلب الاستقالة من الموظف، فهي تحيله بقوة القانون على الاستيداع.

#### الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع كحق جوازي

سنحاول من خلال هذا الفرع، معرفة الصورة الثانية لهذه الوضعية، أين تكون فيها هذه الأخيرة حقا ذو طبيعة اختيارية أو جوازية، بعرض حالاتها وفقا للأمر رقم 03-06 (أولا)، ثم نبين مدى تدخل ضرورة المصلحة في تحديد طبيعتها (ثانيا).

#### أولا: حالات الإحالة على الاستيداع كحق جوازي وفقا لقوانين الوظيفة العمومية الجزائرية

سنقوم بعرض الحالات التي تكون فيها وضعية الإحالة على الاستيداع كحق جوازي أو اختياري: أي لما تكون إرادة الإدارة مبنية على سلطة تقديرية بصورة قانونية لا سلطة مقيدة، وذلك وفقا لما ألزمها المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 03-06 المعمول به حاليا.

فبالرجوع لأحكام المادة 148 منه، نجد بأن المشرع الجزائري قد منح للموظف إمكانية تمتعه أو حرمانه بوضعية الإحالة على الاستيداع، وذلك في حالات محددة على سبيل الحصر، حيث اعترف له ضمنا وجوازيا بهذه الوضعية المتذبذبة الطبيعة، ويستشف ذلك من خلال:

- توظيفه لفعل "أمكن، يمكن"، والتي تدل على القبول، كما قد تدل على الرفض، حيث وردت المادة على النحو التالي: "يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه...".

- اشتراطه في ذات المادة، المدة التي تخول الموظف الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع، والمتمثلة في سنتين من الخدمة الفعلية، حيث وردت كما يلي: "بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية"، وعلى هذا الاعتبار يستثنى المترص من وضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي، ولا يمكنه القيام بدراسات أو أبحاث، حتى ولو صادفته ظروف أخرى، فلا يمكنه ذلك.

### ثانيا: مدى تدخل ضرورة المصلحة في إقرار المشرع للطبيعة الجوازية لوضعية الإحالة على الاستيداع

إذا كان المشرع الجزائري قد أخذ بعين الاعتبار مقتضيات المصلحة العامة في إقراره للطبيعة الإلزامية لوضعية الإحالة على الاستيداع، إعمالا بمبدأ سير الإدارة بانتظام واضطراد، وحفاظا على جودة الخدمات المقدمة للجمهور، فإن منحه للإدارة التي لها صلاحيات التعيين سلطة تقديرية في أن تقبل أو ترفض طلب الموظف الذي يسعى إلى توقيف علاقته بإدارته بصفة مؤقتة، وتعلق سلطة التقدير هذه بالحالات المقررة لمصلحة الموظف الخاصة، من أجل تسيير شؤونه التي تخرج عن نطاق الظروف الشديدة، لخير دليل على مساهمة مقتضيات المصلحة في إرادة المشرع الجزائري، وإقراره الصريح للطبيعة الجوازية لوضعية الإحالة على الاستيداع، وهو ما سنبينه فيما يلي:

#### 1. منح السلطة التقديرية للإدارة لاتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع:

يقصد بالسلطة التقديرية: "ترك للإدارة قدر معين من الحرية من حيث الاختيار بين اتخاذ القرار من عدمه، رغم توافر شروطه، مراعاة للظروف والمعطيات والمقتضيات السائدة بالإدارة" (الصغير، 2005)، بمعنى أنه متى قدرت الإدارة أنها بحاجة ملحة للموظف محل طلب الإحالة على الاستيداع، وأن وجوده ضروري بالنسبة لها، فإنها ترفض طلبه، أما إذا رأت بأن انقطاعه المؤقت عن الوظيفة لا يؤثر على مجريات وسير العمل، وكذا على تقديم الخدمة وجودتها، فإنها تستصدر قرارها الإيجابي الذي يعبر عن إرادتها بقبولها إحالته على الاستيداع، ويستشف ذلك من خلال المصطلحات التي وظفت في الأحكام المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع كحق جوازي، في الأمر رقم 03-06، نلاحظ أن المشرع الجزائري استعمل فعل "يمكن وأمكن" من اسم "إمكانية"، وهو ما يبين لنا بوضوح مدى منح المشرع الجزائري سلطة تقدير الأوضاع للإدارة، فقرارتها في هذه الحالة تصدر وفقا لمبدأ الملائمة؛ أي مدى تناسب وضع الموظف مع ما تقتضيه مصلحة الإدارة ومصلحة المواطن.

#### 2. تعلق حالات الاستيداع الجوازي بمصلحة الموظف الخاصة:

إلى جانب منح المشرع الجزائري السلطة التقديرية للإدارة، من أجل تقرير مدى أحقية الموظف في أن يحال على الاستيداع، أخذنا بعين الاعتبار مقتضيات المصلحة العامة، نجد بأن هذه الأخيرة لها أثر بالغ الأهمية على إرادته، إذ نجد بأنه ربط الحالات التي تكون فيها الإحالة على الاستيداع حقا جوازيا بمصلحة

الموظف الخاصة، وليس أدل على ذلك تشدد المشرع الجزائري، في إقراره لحالات الإحالة على الاستيداع الجوازي، خاصة بموجب أحكام الأمر رقم 03-06 فعلى سبيل المثال لا الحصر:

- حالة قيام الموظف بدراسات أو أبحاث، فعلى الرغم من أنها تدر بنفع عام؛ أي تعود بالفائدة على الإدارة، على اعتبار أن الموظف يرتفع مستواه العلمي، ويصبح مردوده أعلى وأفضل من السابق، وبالتالي تحسين الخدمة وتحقيق المصلحة العامة عن جدارة، إلا أن المشرع الجزائري أصبغها بصبغة الحق الاختياري، على أساس أنها تتعلق بمستوى الموظف العلمي بالدرجة الأولى؛ أي مصلحته الخاصة، - حالة الأغراض الشخصية للموظف، فمن خلال تسميتها يتضح لنا بأنه يراد بها مصلحة الموظف البحتة، على الرغم من أننا نرى بأنها عبارة فضفاضة، وسبب إقرار المشرع لهذه الطبيعة الغامضة، هو فتح باب التقدير الواسع للإدارة حفاظا على الصالح العام.

### المطلب الثاني: إعادة إدماج الموظف بعد انقضاء مدة الاستيداع

سنقوم من خلال هذا المطلب لعرض الضمانة الثانية والمتمثلة في مدى إمكانية إعادة إدماج الموظف في إدارته بعد انقضاء المدة القانونية المحددة لوضعية الإحالة على الاستيداع في ظل ضرورة المصلحة، وذلك من خلال بيان المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع (الفرع الأول)، ثم عرض الآثار التي خلفتها مقتضيات المصلحة العامة على نية المشرع الجزائري في إقراره لإمكانية إعادة إدماج الموظف (الفرع الثاني)، وذلك وفقا لقانون الوظيفة العمومية.

### الفرع الأول: المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع

إن تحديد المشرع الجزائري لمدة الإحالة على الاستيداع، يعد ضمانة فعالة للموظف، إذ بموجبها يستطيع تسيير شؤونه الشخصية التي بمناسبة أحيل على الاستيداع -سواء أكان إجباريا أم اختياريا- في نطاق معلوم وشرعي، كما تعد أيضا ضمانة للإدارة، إذ تمكنها من اتخاذ القرارات المناسبة في إطار الشرعية، حفاظا على سيرها وهدفها الذي وجدت من أجله، فعلى الرغم من كونها تعد كضمانة للموظف، فإن تباينها بين الإحالة على الاستيداع الإجباري (أولا) والجوازي (ثانيا)، يدل على مدى تدخل ضرورة المصلحة في تحديدها، وهو الأمر الذي سنوضحه من خلال استقراءنا للأحكام القانونية المنظمة لها.

### أولا: المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع الإجباري

وبالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 03-06، نجده حصر مدة وضعية الإحالة على الاستيداع الإجباري بموجب أحكام المادة 149 منه بين حدين؛ مدة دنيا تقدر بستة (06) أشهر، وأخرى قصوى تقدر بخمس (05) سنوات؛ بمعنى أن الموظف له الحق في أن يحال على الاستيداع لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات؛ أي حتى يكون متفرغا بصفة مطلقة من كل الانشغالات التي كانت تشوش تفكيره، ويكون مستعدا كل الاستعداد للأداء الجيد.

ولعل سر تحديد المشرع الجزائري لمدة الإحالة على الاستيداع بصفة صريحة، هو غلق باب التأويل والتقدير للإدارة، وتدارك الوضع السابق ذكره، لمنع الإضرار بالمصلحة العامة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، نجد بأن المشرع الجزائري وظف عبارة "خلال الحياة المهنية للموظف"، التي تدل على محدودية

هذه الضمانة حسب تقديرنا، فهل الموظف الذي تصادفه ظروف شديدة، يستطيع التحكم فيها في حدود الخمس سنوات المحددة له خلال حياته المهنية؟ بطبيعة الحال الجواب سيكون بالنفي، لأنها ظروف غير متوقعة، وبالتالي نستنتج بأن لضرورة المصلحة دور في تحديدها، إذ كان على المشرع ترك المجال مفتوحا بحذفه تلك العبارة، حتى نستطيع القول بأنه وازن بين مصلحتي العلاقة الوظيفية.

### ثانيا: المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي

حدد المشرع الجزائري بموجب أحكام الأمر رقم 03-06، النطاق الزمني لوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي، مع اعتباره لقيام الموظف بدراسات أو أعمال بحث من قبيل الأغراض الشخصية للموظف، وذلك بدمجه ضمنها، حيث حصر المدة بين حدين؛ الأدنى ستة أشهر، وأقصى ذو طبيعة جوازية، يقدر بستين كفترة تجديد، وذلك بموجب أحكام الفقرة الثانية من المادة 149، كما نجد بأن المشرع الجزائري، قد وظف ذات العبارة التي وردت بالنسبة للاستيداع الإجمالي، والمتمثلة في: "خلال الحياة المهنية للموظف"، التي تدل على محدودية هذه الضمانة أيضا، لأن المجال العلمي بدون حدود، ولا يمكن حصره في مدة معينة. وبالتالي نلمس دور ضرورة المصلحة في تحديد هذه المدة وحصرها بتلك العبارة.

### الفرع الثاني: آثار ضرورة المصلحة على إمكانية إعادة إدماج الموظف

تعد إعادة إدماج الموظف كضمانة من الضمانات التي منحت للموظف، ويقصد بها إرجاعه لمنصبه الذي كان يشغله قبل أن يحال على الاستيداع، من طرف الإدارة التي ينتمي إليها، وذلك بعد انقضاء المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع.

وفي هذا الصدد، نصت أحكام المادة 152 من الأمر رقم 03-06، على هذه الضمانة على النحو التالي: "يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد".

والملاحظ هنا، أن المشرع الجزائري بتوظيفه لعبارة "بقوة القانون"، و"حتى ولو كان زائدا عن العدد"، تدلان على مدى احتياج الإدارة للموظف، خاصة لو كان من الأكفاء، كما قد تدل على مراعاة ضمنية لمصلحة الموظف.

وبالتالي، يمكن القول بأن المشرع الجزائري، يرى دائما مصلحة الإدارة ومتطلباتها بالدرجة الأولى؛ بمعنى على حساب مصلحة الموظف، وضمنا يراعي مصلحة الموظف، حتى ولو كان الإجراء يتعارض مع مبدأ الشرعية، خاصة أحكام المادة 09 من الأمر رقم 03-06، والتي جاءت على النحو التالي: "كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية".

## المبحث الثاني

### قيود ضرورة المصلحة الواردة على الموظف للتمتع بوضعية الإحالة على الاستيداع

إن ممارسة أي حق من الحقوق المقررة بموجب أحكام القانون بمفهومه الواسع، لا بد وأن تمارس في إطار مبدأ الشرعية، هذا الأخير يفرض جملة من القيود أملتتها ضرورة الحفاظ على النظام العمومي، وبالتالي الحفاظ على المصالح العامة للبلاد، سواء تعلقت بالمؤسسات والإدارات العمومية أو بالأفراد، وعلى اعتبار أن وضعية الإحالة على الاستيداع، تعد حقا مقررًا للموظف-كما سبق وأن وضحنا- فإن ممارسته أو التمتع به من طرف فئة الموظفين، لا يخلو من القيود التي تفرضها مقتضيات المصلحة العامة على إرادة المشرع الجزائري، فمنها ما يمس بالمركز القانوني للموظف (المطلب الأول)، ومنها ما يتعلق بالإدارة (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: قيود ضرورة المصلحة الماسة بالمركز القانوني للموظف

في البداية نشير إلى أن المركز القانوني للموظف في التشريع الجزائري، هو مركز تنظيمي لائحي، يستمد أساسه من قانون الوظيفة العمومية القائمة على أساس التدرج الرئاسي، وما يترتب عليها من حقوق والتزامات تنظم وفقا للأنظمة والقوانين (03-06، 2006) ولأن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية، فإن المشرع الجزائري وضع قيودا على ممارسة الموظف لحقه في الإحالة على الاستيداع تمس بمركزه المالي (الفرع الأول)، وأخرى ماسة بمساره الوظيفي (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: القيود المتعلقة بالجانب المالي للموظف

ينحصر الجانب المالي للموظف، في حقه في الراتب بالدرجة الأولى، كونه يعتبر الحافز الذي يدفع أي فرد من المجتمع، إلى الترشح لنيل وظيفة في إحدى الإدارات العمومية، من أجل كفالة تلبية واشباع حاجاته ورغباته الخاصة، وضمان مستوى معيشي لائق من جهة أخرى، بعيدا عن كل الانحرافات السلوكية، التي قد تنشأ من العوز والحرمان، غير أن هذا الحق هو في واقع الأمر، حق تتحكم فيه إرادة المشرع المبنية على هدف المحافظة على المصلحة العامة ومقتضياتها، من خلال تقييده ممارسة الإحالة على الاستيداع بضوابط تؤدي إلى حرمان الموظف من راتبه بصفة مؤقتة (أولا)، كما يمنع من مزاولة الأنشطة التجارية خلال فترة الإحالة على الاستيداع (ثانيا).

#### أولا: الحرمان الكلي من الراتب بصفة مؤقتة

بالرجوع لأحكام الوظيفة العمومية الجزائري، نلاحظ بأن المشرع الجزائري، قد ضبط ممارسة الإحالة على الاستيداع بقيود شديدة الخطورة على حياة الموظف الاقتصادية والاجتماعية، حيث أقر صراحة المساس بحقه في الراتب بصورة مباشرة، وذلك عن طريق تجميده بصفة مؤقتة.

فباستقراءنا لأحكام المادة 145 من الأمر رقم 03-06، وبالتحديد الفقرة الثانية منها، نجدها لا تميز بين الإحالة على الاستيداع كحق إجباري وحق جوازي من حيث الأثر على المركز المالي للموظف؛ أي كونها تعد كقيود أو مانع على حصول الموظف لراتبه في كلتا الحالتين، حيث جاءت على النحو التالي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف الراتب..."، فلو رجعنا للأمر رقم 66-133، لوجدنا الأمر يختلف

تماما، وذلك بناء على أحكام المادة 48 منه، إذ نجد بأن المشرع الجزائري أقر صراحة الإبقاء على نصف راتب الموظف المحال على الاستيداع الإجباري، وذلك لمدة ستة أشهر من فترة الإحالة على الاستيداع، مع الإبقاء على مجموع المنح العائلية، بما يفيد حرمانه من النصف الثاني من الراتب، وهنا نستطيع القول بأن المشرع الجزائري راعى مصلحة الموظف إلى جانب الحفاظ على المال العمومي.

وهو ما نراه تقييدا صارخا للموظف، عكس ما هو جاري العمل في التشريع الفرنسي، الذي يراعي الجانب المتعلق بالموظف، وذلك من خلال فتح باب المنح والتعويضات، وكذا الحق في منحة البطالة للموظف الذي يطلب تمديد مدة الإحالة على الاستيداع.

**« Qu'elle soit de droit ou de fait, la mise en disponibilité n'entraîne pas droit au traitement, mais sa prolongation peut ouvrir une possibilité d'indemnisation et droit à l'allocation-chômage. »** ( PLANTEY & PLANTEY, 2012).

ثانيا: منع الموظف من مزاولة نشاط تجاري أثناء فترة الإحالة على الاستيداع

نجد بأن المشرع الجزائري، حرم على الموظف المحال على الاستيداع، مزاولة أي نشاط آخر خلال فترة الإحالة على الاستيداع، دون تمييزه بين الطبيعة القانونية لهذه الوضعية، فيما إذا كانت إجبارية أم جوازية، ويستشف ذلك، من خلال أحكام الأمر رقم 03-06، حيث جاءت صيغة المنع أو الحرمان وفقا لأحكام المادة 150 من الأمر رقم 03-06، حيث نص على هذا المنع على النحو التالي: "يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته؛ بمعنى أنه لا يجوز للموظف أن يزاول نشاطا تجاريا لدى الخواص، أو لحسابه الخاص، وذلك سعيا من المشرع الجزائري إلى الحفاظ على المال العمومي من الإهدار على المدى البعيد. فمن المؤكد أن الموظف المحال على الاستيداع-لولا هذا المنع-سيقدم ما يثبت تقلده وظائف أو أنشطة ذات طابع ربحي، تضاف إلى رصيده عند احتساب الخبرة المهنية وكذا منحة التقاعد-على الرغم من تجميد وضعه حتى بالنسبة للتقاعد-وبالتالي إثقال كاهل الخزينة العمومية بأعباء إضافية.

وعليه، نلاحظ بأن المشرع الجزائري لم يراع مصلحة الموظف الخاصة بصفة مطلقة، وذلك بمنعه من البحث عن مصدر آخر يقات منه، خاصة وأن راتبه موقف بسبب وضعية الإحالة على الاستيداع، على عكس المشرع الفرنسي، الذي خول للموظف المحال على الاستيداع الجوازي ما يلي ( PLANTEY & PLANTEY, 2012):

- بالنسبة للاستيداع الذي تكون مدته ثلاث سنوات، الحق في مزاولة نشاط في مجال اختصاصه في مؤسسة عمومية أو في إحدى مؤسسات القطاع الخاص، شريطة موافقته لعشر سنوات خدمة فعلية، وأن تتوافق وضعية الإحالة على الاستيداع مع ضرورة المصلحة، وأن يكون النشاط يدر بمنفعة عامة، وأن الموظف المعني لم يكن له سابق تعامل مع المؤسسة المعنية، سواء في بسط مراقبته عليها، أو في إعداد أو إبرام صفقات عمومية معها، خلال السنوات الثلاث الأخيرة؛

- بالنسبة للاستيداع الذي تكون مدته سنتين، يمنح للموظف الذي يطمح في انشاء أو تسيير مؤسسة، شريطة أن يكون قد زاول ثلاث سنوات على الأقل خدمة فعلية.

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

على اعتبار أن تبعية الموظف للإدارة هي تبعية فنية وعضوية، قانونية بحتة لا شخصية، يفرضها المشرع لتدعيم الصالح العام وتغليبها على المصالح الشخصية للموظف (محمد الفلاتي، 2005) وذلك لتمكين الإدارة من إحداث ما تراه مناسباً من تغيير في هذه المراكز القانونية التي يوضع فيها الموظفون، بناء على ما تقتضيه مصالحها بصفة شرعية، وكذا مصلحة المواطنين، فإن وضعية الإحالة على الاستيداع، ترد عليها قيوداً تفرضها ضرورة المصلحة، تمس بالمسار الوظيفي للموظف بصورة مباشرة، تتعلق بالترقية (أولاً)، وتمتد إلى حقه في التقاعد (ثانياً).

### أولاً: قيود ضرورة المصلحة الواردة على ترقية الموظف بمناسبة استيداعه

تعد الترقية من الوسائل الضرورية للنهوض وتطوير السلم الوظيفي، وتندرج بمختلف صيغها في إطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار الوظيفي للموظف، وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية (خرفي، 2010) فالفرد يأمل في تحسين مستواه الاجتماعي والاقتصادي عن طريق زيادة في راتبه، وبالتالي فإن الترقية تغرس حافزاً في نفوس كافة الموظفين لبذل أقصى ما يستطيعون من جهد للفوز بها (الطماوي، 2009)، غير أن هذا الوضع، قد تعترضه مقتضيات المصلحة العامة بمناسبة إحالة الموظف على الاستيداع، تحول دون تقدمه في الدرجات (304-07، 2007) والرتب (03-06، 2006)، إذ تؤدي إلى توقيف حقه في الترقية، وهذا ما نلمسه في الأمر رقم 03-06.

حيث تطرق لهذه المسألة بموجب أحكام الفقرة الثانية من المادة 145، حيث جاءت على النحو التالي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات..."، إذ نجده ميز بين الأقدمية والترقية في الدرجات؛ بمعنى أنه قصد بالأقدمية الترقية في الرتبة، على اعتبار أن الأقدمية تعني صلاحية الموظف للترقية، بعد قضاءه فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللوائح المختلفة (قاسم، 1989)،

كأن يبلغ إحدى مدد الوتائر الثلاث ويرقى في الدرجة، أو يبلغ على سبيل المثال لا الحصر العشر سنوات المحددة للانتقال من رتبة دنيا إلى الرتبة الأعلى منها مباشرة (10-298، 2010).

وبالتالي، فإن الآثار التي تخلفها مقتضيات المصلحة العامة على إرادة المشرع الجزائي بمناسبة وضعية الإحالة على الاستيداع، في هذه الحالة وفقاً لوجهة نظرنا تعد كعقوبة أو جزاء مقنع، فحرمان الموظف من الراتب وكذا الراتب المفترض المرتبط بالترقية، لخير دليل على تأثير ضرورة المصلحة على إرادة المشرع، والتي يسعى من خلالها إلى التقليل من طلبات الإحالة على الاستيداع.

### ثانياً: قيود ضرورة المصلحة الواردة على تقاعد الموظف المحال على الاستيداع

إن علاقة الموظف بالإدارة ليست أبدية (بوضياف، 2015)، بل قد تتوقف بصورة طبيعية ونهائية، تجرده من هذه الصفة التي اكتسبها بمناسبة تعيينه في وظيفة عمومية وترسيمه فيها، وذلك

بتوفر حالة من الحالات المقررة قانونا كالإحالة على التقاعد، إذ تعتبر هذه الأخيرة حقا مقررا لكل موظف استوفى إحدى الشرطين التاليين (16-15، 2016):

- بلوغ السن القانونية، والتي حددت بستين (60) سنة على الأقل بالنسبة للجنسين، مع إمكانية إحالة المرأة الموظفة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة (83-12، 1983)،

- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في الوظيفة. غير أنه، بالرجوع إلى الأحكام القانونية التي تبين الآثار التي تخلفها وضعية الإحالة على الاستيداع، نجدتها تجمد المسار الوظيفي للموظف بالنسبة لحقه في التقاعد، والتي سنينها فيما يلي: جاءت أحكام المادة 145 من الأمر رقم 03-06، مبينة آثار وضعية الإحالة على الاستيداع على حق الموظف في التقاعد حيث وردت كما يلي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف... وحقوقه في... وفي التقاعد".

وحسب وجهة نظرنا، فإن توقيف استفادة الموظف من حقه في الإحالة على التقاعد بمناسبة وضعية الإحالة على الاستيداع، سببه تدخل مقتضيات المصلحة العامة في إرادة المشرع الجزائري، وذلك على النحو التالي:

- الحفاظ على المال العمومي، فلا يمكن أن تقرر منحة التقاعد كاملة لموظف لم يستوفي المدة القانونية الكاملة للإحالة على التقاعد،

- إعمال مبدأ الارتباط الشرطي، أي لا مقابل دون دفع الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي،

- التقليل من اللجوء إلى وضعية الإحالة على الاستيداع.

المطلب الثاني: قيود ضرورة المصلحة المتعلقة بالإدارة

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

الفرع الأول: القيود السابقة لعملية الإحالة على الاستيداع

يقصد بالقيود السابقة لعملية إحالة الموظف على الاستيداع، جملة الإجراءات التي يجب على الإدارة التقيد بها واتباعها، والتي من دونها لا يستطيع الموظف الاستفادة من هذه الوضعية بصفة قانونية، إذ لا يمكنه تعليق العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة مؤقتة عشوائيا، وإنما يتطلب الأمر منه تقديم طلب للإدارة التي ينتمي إليها (أولا)، هذا الأخير يعرض على اللجنة الإدارية المختصة لإبداء رأيها فيه والتي ينبثق عنها في الأخير قرار انفرادي يتخذه الرئيس الإداري (ثانيا)، ويكون القرار متخذاً بناء على نصاب قانوني (ثالثا).

أولاً: تقديم طلب الإستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع

لا يمكن أن تتم إحالة الموظف على الاستيداع من طرف الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، إلا بعد تقديمه لطلب مكتوب لها، والذي يعد كوسيلة للتعبير عن إرادته في تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، وكأداة لإعلام الإدارة بالحالة التي يمر بها، والتي توجهها النظر في مسألة إحالته على الاستيداع. غير أنه باستقراءنا لقانون الوظيفة العمومية الجزائري، لاحظنا أن هذا القيد ارتبط بوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي، حيث نصت أحكام المادة 148 من تشريع الوظيفة العمومية لسنة 2006، على ضرورة تقديم طلب الإحالة على الاستيداع للإدارة، وانحصر في الأغراض الشخصية للموظف وقيامه بدراسات أو أعمال بحث، دون سواها. ولعل السبب الرئيسي في ربط الطلب بالاستيداع الجوازي، يكمن في رغبة المشرع الجزائري في تشديد إجراءات هذه الوضعية القانونية.

ثانياً: اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة وصدور القرار الإداري

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

### 1. اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة

يعد اللجوء إلى اللجان الإدارية المختصة إجراء إدارياً بحتاً، تلتزم به الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، كلما تعلق الأمر بمسائل حساسة تمس بالمصلحة العامة، إذ تعد اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة المستخدمين من بين أهم تلك اللجان، وعلى اعتبار أن وضعية الإحالة على الاستيداع، تعد شأناً من الشؤون المتعلقة بالموظفين، يضر بمصلحة الإدارة-كما سبق وأن بينا- فإنها حتما تخضع للجنة المتساوية الأعضاء، هذه الأخيرة تكمن مهمتها في تقدير مدى توافق أسباب الإحالة على الاستيداع مع ما تقتضيه المصلحة (PLANTEY, 2001).

وفي هذا الإطار، نجد بأن المشرع الجزائري لم يلزم الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، قبل اتخاذها لقرار الإحالة على الاستيداع الجوازي، أن تستشير اللجنة الإدارية التي حولها المشرع صلاحية النظر في ذلك، بموجب أحكام الأمر رقم 03-06، تاركا بذلك فجوة قانونية فادحة أدت بالسلطات التي لها صلاحيات التعيين باللجوء إلى أحكام القوانين الملغاة، من أجل البت في طلبات الموظفين.

فبالرجوع إلى أحكام المرسوم رقم 150-66 (150-66، 1966)، نجد بأن المشرع الجزائري ربط فكرة اللجوء إلى هذه اللجنة التي تدعى في صلب النص بـ "اللجنة المتساوية الأعضاء"، بحالة واحدة من حالات الاستيداع الجوازي، والمتمثلة في الأغراض الشخصية للموظف، ويستشف ذلك من خلال أحكام الفقرة الثانية من المادة 13 منه، حيث جاءت على النحو التالي: "لا تقرر الإحالة على الاستيداع بناء على الاعتبارات الشخصية إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء".

أما القانون رقم 06-82 (06-82، 1982)، فقد ربط فكرة اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة والتي تدعى في صلب النص بـ "لجنة المستخدمين المختصة"، بحالتي الاستيداع الجوازي دون استثناء؛ أي

القيام بدراسات وأبحاث ذات فائدة عامة، والأغراض الشخصية، والتي اعتبرت بمثابة الحالات الأخرى، حيث ورد ذلك بموجب أحكام المادة 53 منه، والتي وظف فيها المشرع الجزائري العبارات التالية: "أما في الحالات الأخرى، فيتعين على المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين المختصة..."، وبالتالي فإن اشتراط المشرع الجزائري مثل هذا الإجراء-اللجوء إلى لجنة المستخدمين المختصة-لنتيجة حتمية أملتها مقتضيات المصلحة العامة.

## 2. صدور القرار الإداري

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

فبالاستناد على أحكام الأمر رقم 03-06، نجد بأن المشرع الجزائري كان واضحا وصريحا في إقراره للوسيلة القانونية، التي تعبر بموجبها السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين عن إرادتها بخصوص إحالة الموظف على الاستيداع، والمتمثلة في القرار الإداري، حيث جاءت أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 149 منه على النحو التالي: "تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة"، وما يعاب الأمر رقم 03-06، هو عدم تحديده للمدة التي يجب أن تتقيد بها الإدارة، من أجل إفصاحها عن إرادتها.

### ثالثا: النصاب القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع

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

فعلى الرغم من أهميتها، فلم يتطرق لها المشرع الجزائري بموجب أحكام الأمر رقم 03-06، تاركا إياها إلى التنظيم، وذلك بموجب أحكام المادة 153 منه، حيث جاءت على النحو التالي: "تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم".

فوفقا لأحكام المادة 16 من المرسوم رقم 150-66، نجد بأن المشرع الجزائري ربط فكرة النصاب القانوني لوضعية الإحالة على الاستيداع بحالة الأغراض الشخصية للموظف، لكنه لم يحدد النسبة المثوية لها، محيلا ذلك للقوانين الأساسية الخاصة بكل سلك، نظرا لخصوصية الأسلاك وأهميتها وما تقتضيه المصلحة العامة، حيث جاءت على النحو التالي: "تحدد في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك النسبة القصوى من الموظفين الذين يمكن أن تطبق عليهم الإحالة على الاستيداع لاعتبارات شخصية"، وهو ذات التوجه الذي انتهجه المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 115 من المرسوم رقم 59-85، حيث ربط فكرة النصاب القانوني للإحالة على الاستيداع بالاستيداع الجوازي، لكنه حدد النسبة المثوية

بصورة صريحة وقطعية، حيث أقر حدها الأقصى بخمسة بالمئة (5%) من العدد الحقيقي للسلك، وذلك دائما من باب الحفاظ على المصلحة العامة بعدم إفراغ الإدارة العمومية.

والجدير بالذكر أن التنظيمات التي نص عليها الأمر رقم 03-06، ليومنا هذا لم تصدر خاصة المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع، إلا أننا سنبين بأن المشرع الجزائري، حفاظا على المصلحة العامة، ودون الأخذ بعين الاعتبار مصلحة الموظف الخاصة وانشغالاته بالدرجة الأولى، قد حدد نسبا لهذه الوضعية، وذلك بموجب القوانين التي تحكم بعض الأسلاك، وربطها بوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي دون الإجباري، وهو ما يدل على حماية المصلحة العامة، حيث نجدنا على النحو التالي:

- السلك الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية، حددت نسبة الإحالة على الاستيداع بعشرة بالمائة (10%) (08-409، 2008)،

- السلك الخاص بموظفي الإدارة المكلفة بالميزانية، حددت نسبة الإحالة على الاستيداع بخمسة بالمائة (5%) (10-297، 2010).

#### الفرع الثاني: القيود اللاحقة لعملية الإحالة على الاستيداع

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

#### أولا: التحقيق الإداري اللاحق لقرار الإحالة على الاستيداع

التحقيق بصفة عامة، يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه، لاستبانة وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة، ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة (أمين و أحمد، 2016)، وفي مجال الوظيفة العمومية، يعد التحقيق الإداري وسيلة من الوسائل القانونية المفروضة على الإدارة العمومية، تتقصى بموجها عن الموظفين وما يمكن أن يفترونه خلال مساهمهم الوظيفي من أخطاء أو مخالفات، لاستبانة وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث تلك الوقائع التي حتما ستؤثر على مراكزهم القانونية، إذ نجد بأن المشرع الجزائري قد أقر صراحة ضرورة القيام بالتحقيق الإداري من طرف الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، بعد منحها قرار قبول الإحالة على الاستيداع للموظف المعني، للتأكد من مدى تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية (سواكر، 2011).

وتجدر الإشارة أن هذا الإجراء المهم، والذي ينوي المشرع الجزائري من وراءه الحفاظ على المصلحة العامة، ذو طبيعة اختيارية، حيث نص بموجب أحكام المادة 151 منه على أنه: "يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية".

من خلال ما سبق بيانه، يتضح لنا بأن المشرع الجزائري منح الإدارة سلطة تقديرية يؤثر على فئة معينة من الموظفين المحالين على الاستيداع دون غيرها، كما يزرع الخوف أيضا في نفوس الموظفين الآخرين المقدمين على طلب الإحالة على الاستيداع، مما يجعلهم الالتزام الفعلي بالقوانين، أو العزوف عن طلب الإحالة على الاستيداع، والذي تكون الغاية من وراءه ممارسة أنشطة تجارية أو تقلد وظائف في دول أجنبية.

### ثانيا: توقيع الجزاءات على الموظف المحال على الاستيداع

إن المشرع الجزائري، وعلى الرغم من تجميده لحقوق الموظف طيلة مدة الإحالة على الاستيداع، إلا أنه لم يجرده من صفة الموظف؛ بمعنى أن هذا الأخير يظل ملتزما بواجباته الوظيفية التي يفرضها مركزه القانوني، ولا يحدد عن الالتزامات المرتبطة بوضعية الإحالة على الاستيداع (خرفي، 2010)، وإلا قد تتخذ ضده إجراءات صارمة تمس بمركزه القانوني، حفاظا على المصلحة العامة، وفي هذا الإطار، نجد بأن المشرع الجزائري، لجأ إلى توقيع بعض الجزاءات، وذلك في حالتين:

#### 1. في حالة ممارسة نشاط تجاري

رأينا سابقا أن من بين القيود المتعلقة بالجانب المالي للموظف، حالة المنع من ممارسة نشاطا تجاريا أثناء فترة الإحالة على الاستيداع، هذه الأخيرة ينجم عن مخالفتها جزاء شديد الخطورة على المركز القانوني للموظف، لم يحدده الأمر رقم 03-06، في الفصل المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، وإنما في بابين مختلفين-عكس المرسوم رقم 66-150 الذي يعد التشريع الوحيد الذي تطرق لهذه المسألة دون سواه بموجب أحكام المادة 14 منه التي خولت للإدارة التي لها صلاحيات التعيين، بعد إجرائها للتحقيق الإداري سلطة اتخاذ إجراء إداري بصفة صريحة، يتمثل في عزل الموظف المعني من منصبه في حال تقاعسه، وذلك بعد توجيهها إعداره له بإلزامه الالتحاق بمنصبه، وضرورة تركه للنشاط الذي شرع في ممارسته- على النحو التالي:

- الباب الثاني منه تحت عنوان: "الضمانات وحقوق الموظف وواجباته"، في فصله الثاني تحت عنوان "واجبات الموظف"، حيث نصت الفقرة الأولى من أحكام المادة 43 منه على أنه: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه"، بما يفيد تقييد الموظف بهذا الواجب الوظيفي وعدم مخالفته؛

- الباب السابع منه تحت عنوان: "النظام التأديبي"، في فصله الثالث "الأخطاء المهنية"، حيث اعتبر المشرع الجزائري مزاولة الموظف لنشاط مريح خطأ تأديبيا من الدرجة الرابعة، وذلك بموجب أحكام البند السادس من المادة 181، حيث جاء على النحو التالي: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الرابعة، إذا قام الموظف بما يأتي: 6-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر..."; بمعنى أن الموظف في وضعية الإحالة على الاستيداع، لا يمكنه ممارسة نشاط مريح على اعتبار أنه لا يتجرد من صفة الموظف التي اكتسبها، ويظل ملتزما بواجباته، وإلا تطبق عليه إحدى العقوبتين؛ إما التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، وإما التسريح (03-06، 2006).

## 2. في حالة عدم التماس الموظف إعادة الإدماج أو التمديد

على الموظف المستفيد من وضعية الإحالة على الاستيداع، التماس إعادة ادماجه، أو تمديد المدة، من طرف إدارته قبل انقضاء المدة القانونية لهذه الوضعية، وذلك بموجب طلب خطي يوجه لها، فإذا لم يلتزم المعني بهذا الإجراء في الأجال القانونية المحددة، فإن المشرع الجزائري ألزم الإدارة باتخاذ بعض الإجراءات الاحترازية، والتي جرت الإدارات العمومية على اتخاذها، على الرغم من أن الأمر رقم 03-06 لم يتطرق لها، تاركا بذلك فجوة قانونية، يمكن أن تستغلها الإدارة لأغراض قد تسيئ بالموظف، بإعمالها لسلطتها التقديرية، وتمثل في توجيه اعدار للموظف المعني، فبعد انقضاء هذه المدة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله (66-150، 1966)، وهو ما يدل على مدى تحكم مقتضيات المصلحة في إرادة المشرع، وعدم الاعتداد بظروف الموظف الخاصة.

### الخاتمة:

حرصنا من خلال هذا المقال، أن يخرج القارئ الكريم بصورة وافية كافية قدر المستطاع، والوصول إلى درجة الإلمام في موضوع "وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة"، حيث بينا الضمانات المقررة للموظف بمناسبة هذه الوضعية القانونية الأساسية وأثر مقتضيات المصلحة على ذلك، ثم عرضنا القيود التي تفرضها ضرورة المصلحة على إرادة المشرع الجزائري، مستنديين في ذلك على الأمر رقم 03-06 الساري المفعول، والإحالة على القوانين السابقة له، من باب المقارنة للخروج بالنقاط الأساسية التي تخدم مصلحة الموظف من جهة ومن جهة أخرى المصلحة العامة، وتوصلنا من خلال هذه الدراسة، إلى نتائج نعرض أهمها، ثم نختمها بالتوصيات التي نرى ضرورة إعمالها.

### أولاً: النتائج

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج تتلخص في النقاط التالية:

- أن ضرورة المصلحة تعد كقيود على ضمانات تمتع الموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع، لتدخلها في إرادة المشرع الجزائري، من حيث تحديد الطبيعة القانونية لهذه الوضعية، وتحديد حالاتها، مدتها والآثار السلبية التي يخلفها انقضاء تلك المدة، ومدى مساسها بالمركز القانوني للموظف، وتحديد النصاب القانوني له، وتدخل اللجنة الإدارية المختصة، مع إمكانية إجراء تحقيق إداري ينجم عنه توقيع جزاءات صارمة على الموظف الذي لم يلتزم بالنصوص التي تحكم هذه الوضعية. وهو ما يزرع الخوف في نفوس الموظفين، للإعراض عن هذه الوضعية، كما أن الضمانات الممنوحة له اتسمت بالمحدودية، لتقييدها بجملة من الضوابط،

- أنه على الرغم من اعتراف المشرع الجزائري بوضعية الإحالة على الاستيداع كحق للموظف، إلا أن هذا الاعتراف تحكمت فيه مقتضيات المصلحة، مما أدى إلى تأرجح طبيعته بين حق إجباري يفرض على الإدارة بقوة القانون في الحالات التي ينخفض فيها أداءه الوظيفي أو ينعدم بسبب الظروف الشديدة التي يمر بها وغير المتوقعة، وبين كونه حقا اختياريا، على اعتبار أن الموظف في هذه الحالة لا يشكل خطرا

على السير الحسن للإدارة ولا على الأداء، وبالتالي لا تعد حقا لجميع الموظفين، بل تمنح وفقا لضوابط وشروط خاصة الجوازية،

- لم يوازن المشرع الجزائري بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف الخاصة، حيث رجح كفة الإدارة.

### ثالثا: التوصيات

يقتضي لبناء دولة القانون العناية بالموظف، باعتباره أحد وسائل وركائز الدولة في إدارة مؤسساتها، لذا فإن اتخاذ أي قرار في مواجهته ويمس بالدرجة الأولى بمركزه القانوني، يتطلب من المشرع الأخذ بعين الاعتبار مصلحة الموظف الخاصة، بمنحه جملة من الضمانات، والتي بموجبها يمكنه من أن يستفيد من وضعية الإحالة على الاستيداع بصورة فعلية ودون تخويف، وعليه سنقوم ببيان أهم التوصيات والتي نلخصها في النقاط التالية:

1. تغيير الطبيعة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع، لتكون إجبارية بدلا من بقوة القانون، والاختيارية بدلا من بطلب من الموظف.

2. عدم حرمان الموظف المحال على الاستيداع من الحقوق المتعلقة بمركزه المالي؛ وهنا نميز بين

حالتين:

أ. في حالة الإحالة على الاستيداع الإجمالي: الإبقاء على الراتب، ورفع التجميد عن الترقية، والأقدمية والتقاعد، على اعتبار أن الموظف في أمس الحاجة لحقوقه المالية، سواء المباشرة أو غير المباشرة:

ب. في حالة الإحالة على الاستيداع الجوازي (الاختياري): وهنا نميز بين حالتين أيضا:

▪ في حالة الدراسات أو الأبحاث: فإذا كانت الدراسات أو الأبحاث ممولة كليا من طرف الدولة، ففي هذه الحالة، يحرم الموظف من راتبه، مع الإبقاء حقوقه في الترقية، والأقدمية والتقاعد، أما إذا كانت ممولة جزئيا، نرى ضرورة التوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، وذلك بإقرار جزء من الراتب للمعني ويكون وفقا لبرنامج قانونية، وفي الحالة التي تكون تلك الدراسات أو الأبحاث غير ممولة من طرف الدولة وتكون على عاتق الموظف، فهنا نوصي بضرورة الإبقاء على الراتب، لأنه يستحيل عليه متابعة دراسات وإجراء أبحاث بدون راتب يكفل له تكاليف ذلك؛

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

## مراجع المقال:

1. 03-106, ر. (2006. جويلية 15). القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. (46) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
2. 03-106, ر. (2006. جويلية 15). المادة 07. القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. 03, (46) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
3. 03-106, ر. (2006. جويلية 15). المادة 163. القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. (46) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
4. 107-304, 1. (2007. سبتمبر 29). المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266، المؤرخ في 28 سبتمبر 04, (58) 2014 الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
5. 108-409, 1. (2008. ديسمبر 24). المادة 21. القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية. 7, (73) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
6. 110-297, 1. (2010. نوفمبر 29). المادة 10. القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة المكلفة بالميزانية. 3, (74) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
7. 110-298, 1. (2010. نوفمبر 29). القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات. 11, (74) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
8. 04-112, ر. (2012. جانفي 12). المادة 13. الأحزاب السياسية. 9, 02, الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
9. 15-116, ر. (2016. ديسمبر 31). المادة 02. يعدل ويتمم القانون رقم 12-83، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد. 3, (78) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
10. 150-166, ر. (1966. جوان 06). يتعلق بنظام بعض الأوضاع الخاصة بالموظفين. 576, (46) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
11. 150-166, ر. (1966. جوان 6). المادة 15. يتعلق بنظام بعض الأوضاع الخاصة بالموظفين. 576, (46) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
12. 06-182, ر. (1982. فيفري 27). يتعلق بعلاقات العمل الفردية. 457, (9). الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
13. 12-183, ر. (1983. جويلية 05). المادة 06. المعدل والمتمم بالقانون رقم 15-16 المتعلق بالتقاعد. 1803, (28) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
14. 59-185, ر. (1985. مارس 23). يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. (13) الجزائر, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
15. الزيات، ط. ح. (1997). حرية الرأي لدى الموظف العام "دراسة مقارنة-مصرففرنسا". دار الأيمان.
16. الصغير، ب. م. (2005). الوجيز في المنازعات الإدارية. الجزائر, الجزائر: دار العلوم.
17. الطماوي، س. (2009). أصول الإدارة العامة تنظيم وإدارة القوى البشرية والمادية لتحقيق الأهداف العامة (7 ed.). مصر: دار الكتاب الحديث.

18. أمين، ر. ح. & أحمد، ه. ع. (2016). نطاق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رق 14 لسنة 1991 المعدل) دراسة مقارنة. (مجلة المحقق الحي للعلوم القانونية والسياسية. 729، (4)، 08،
19. بوضيف، ع. (2015). الوظيفة العامة في التشريع الجزائري) دراسة في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة. (قسنطينة، الجزائر: جسور.
20. حباني، ر. (2012). دليل الموظف والوظيفة العمومية "Guide du fonctionnaire et de la fonction publique" دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجزائر: دار النجاح.
21. خرفي، ه. (2010). الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية. الجزائر، دار هومة.
22. سواكر، ع. ا. (2011). الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين. (1 ed.) واد سوف، الجزائر: دار مزوار.
23. قاسم، م. أ. (1989). مذكرات في الوظيفة العامة. الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
24. محمد الفلاتي، ص. (2005). الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية "دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية". المملكة العربية السعودية: كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

25. PLANTEY, A. (2001). *La fonction publique « Traité général »* (2 ed.). paris, France: Litec.

26. PLANTEY, A., & PLANTEY, M.-C. (2012). *La fonction publique* (3 ed.). Paris, France: LexisNexis.

