

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون اداري

رقم:

إعداد الطالب (ة):

أحلام زراري
وردة مزوزي

يوم: تاريخ الإيداع

الوضعيات الأساسية للموظف العمومي بين التشريع والاجتهاد القضائي الاداري

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	عبد الجليل مفتاح
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر أ	شوقي يعيش تمام
ممتحنا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر أ	فايزة دحموش

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللَّهُ نُورُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ مِثْلُ نَوْرِهِ كَمِشْكَاةٍ فِيهَا
مِصْبَاحٌ الْمِصْبَاحُ فِي زُجَاجَةٍ الزُّجَاجَةُ كَأَنَّهَا كَوْكَبٌ
دُرِّيٌّ يُوقَدُ مِنْ شَجَرَةٍ مُبَارَكَةٍ زَيْتُونَةٍ لَا شَرْقِيَّةٍ وَلَا
غَرْبِيَّةٍ يَكَادُ زَيْتُهَا يُضِيءُ وَلَوْ لَمْ تَمْسَسْهُ نَارٌ نُوْرٌ
عَلَى نُورٍ يَهْدِي اللَّهُ لِنُورِهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَضْرِبُ اللَّهُ
الْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (35)

صدق الله العظيم

سورة النور الآية 35

شكر و عرفان

"الشكر لله صاحب الفضل والمنة الذي وفقنا إلى

انجاز هذه الدراسة .

ثم إلى الأستاذ المشرف الذي وافقنا خلال إعداد

هذه المذكرة.

كما ننسى كل من قدم التوجيه والدعم المعنوي.

لكل من سبقونا بالدراسة والبحث وكانوا نبراسا

واللهما لمن بعدهم."

وردة و أعلام

إهداء

... لطالبي المعرفة

... لأصحاب المهمة

... لأصحاب الضمير النادرين بزمن الفساد."

وردة

إهداء

...إلى العقول النيرة

....إلى القلوب الصافية

.....إلى الضمائر الحية..

.....إلى من يحمل هم الرسالة

أهدي هذا العمل

أحلام

قائمة المختصرات

ج ر الجريدة الرسمية

ط طبعة

ج الجزء

ص الصفحة

ص ص من الصفحة إلى الصفحة

ق أ ع و ع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

تكتسب الوظيفة العمومية أهمية كبيرة نظرا لدورها الفعال في تنظيم المجتمع، وتتناسب أهميتها طرديا مع التقدم المسجل في المجتمع، فكلما زاد تقدم المجتمع زادت حاجته لديناميكيات جديدة للوظيفة العامة، حيث تسير كل دواليب الأمور في أي دولة .

فالوظيفة العمومية ليست وليدة العصر الحديث، بل قد وجدت على صور و أشكال عديدة منذ القدم، ذلك أن وجودها مرتبط بأي مجتمع يعترف بوجود حكام و محكومين.

ومع تطور الدول ووصولها إلى شكلها الحديث ، أصبحت هي المسؤولة عن التخطيط و التنمية بأبعادها المختلفة، حيث تمارس الدولة نشاطها الضبطي او المرفقي بواسطة موظفيها، الأمر الذي يستوجب منها الاعتماد على شبكة واسعة من الموظفين الأكفاء ، بهدف تنفيذ الخطط و البرامج التنموية في البلاد .

و عليه يصبح الموظفون العموميون أداة الدولة لتحقيق أهدافها ، مما يستوجب عليها تطوير الإدارة عبر تحديث أجهزتها و تبسيط إجراءات العمل من جهة ، و من جهة أخرى الاهتمام بالعنصر البشري ، من خلال القواعد التي تكفل حسن سير مسارهم الوظيفي، وهذا ما حاول النظام القانوني للوظيفة العمومية ضمانه.

و بالرجوع إلى النظام القانوني الجزائري للوظيفة العمومية نجده قد مر بعدة تطورات ، منذ الحقبة الاستعمارية إلى حين صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الذي أصبح يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية و التي يقصد بها المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير المركزية التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و الطابع العلمي و الثقافي و المهني و التكنولوجي ، وكل مؤسسة عمومية يمكن إن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون.

و لان الموظف هو محور قانون الوظيفة العمومية ،فهو ذلك العون الذي عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري ، و بذلك فانه هو المؤتمن على مصالح

الأفراد، متمتعاً بذلك بقدر كبير من الصلاحيات و السلطات المستمدة من وظيفته و ما يستلزمه مركزه الوظيفي من واجبات.

و اعتباراً للمكانة التي يحتلها الموظف في النظام الإداري، و جب إعطاؤه أهمية كاملة، وهذا ما اتجهت إليه المنظومة الجزائرية على غرار معظم الدول ، حيث يتضح إن المشرع عمل على إرساء قواعد و آليات قانونية لحماية المسار المهني للموظف.

و أثناء ممارسته لمهامه، يمر الموظف بعدة مراحل تعتبر هامة و حاسمة قد تقرر في بعض الأحيان مصيره المهني، كما قد يتواجد من الناحية الإدارية و القانونية في عدة وضعيات أساسية مختلفة تعود إلى أسباب شخصية أو وظيفية تضطره إلى أن يحال على واحدة منها.

أسباب اختيار الموضوع :

لعل أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع هي :

1- الأسباب الشخصية :

* الرغبة الملحة في دراسة مقياس الوظيفة العامة ، باعتبارها مادة قانونية تتيح لنا فرصة التعرف على حقوق و واجبات الموظف ، و الإحاطة الشاملة بالوضعيات التي قد يتعرض لها الموظف خلال مساره المهني.

* محاولة إثراء المكتبة القانونية بموضوع قانوني بحث ، من خلال هذه الدراسة و هذا البحث ، حتى يتمكن الغير من الاستفادة منه خصوصاً شريحة الطلبة و الموظفين.

* دخولها في مجال التخصص الوظيفي ، و الرغبة في التعمق أكثر لدراسات مستقبلية .

2- الأسباب الموضوعية :

* محاولة تسليط الضوء على الأسباب و الظروف التي تمكن الموظف من الاستفادة من إحدى الوضعيات القانونية الأساسية ، وكذا الإجراءات الإدارية و القانونية ، و الآثار القانونية المترتبة عنها.

* البحث عن اكثر الاليات التي يمكن اتباعها لتحقيق مصلحة الموظف من جهة و المرفق العام من جهة أخرى ، دون المساس بالنظمة والقوانين بما يتماشى ومتطلبات العصر، والتطور المستمر في المسار المهني للموظف بصفة خاصة، والوظيفة العامة بصفة عامة.

أهمية الموضوع :

إن لموضوع الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، أهمية بالغة خاصة أنها ترتبط بالمسار المهني للموظف ، و تظهر الأهمية من خلال ما يلي :

1- الناحية الإدارية :

* تمكين الإدارة من التوفيق بين مقتضيات السير الحسن لمرافقها ، وبين التغيرات التي قد تحدث أثناء الحياة المهنية للموظف.

* حماية الإدارة و الموظف من بعض الانحرافات التي قد تترتب عن مكوث الموظف لفترة طويلة في نفس المنصب أو المنطقة أو الجهة الإدارية.

2- الناحية القانونية :

* إن تقنين و تنظيم المسار المهني للموظف العمومي في جميع مراحل و أوضاعه ، يشكل نقطة جوهرية من خلال انتقاله من وضعه العادي إلى أوضاع أخرى نتيجة أسباب عامة أو خاصة.

3 - الناحية العملية :

*توسيع آفاق المرافق المهنية و إثرائها، و ضمان تغطية متوازنة للخدمات العمومية.

اهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن القيمة القانونية الأساسية و تأثيرها على المسار المهني للموظف من جهة ، و دور الاجتهاد القضائي الإداري من جهة أخرى، بوصف و تحليل النصوص وأحكام القضاء و مقارنتها ببغضها ،ونقويم ذلك و الوقوف على أفضل النتائج في هذا الشأن.

الى جانب الوصول لدراسة تلامس كل التساؤلات التي يطرحها الموظف خلال مساره المهني، والمتعلقة بوضعيات قانونية تطراء على مركزه الوظيفي، بما يسهل عليه وعلى المؤسسة او المرفق العام اعتمادها بعيدا على التأثير السلبي لها على نشاط المنظمة و المسار المهني للموظف على السواء.

الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لهذا الموضوع ، متناولة بذلك دراسة الوضعيات الأساسية القانونية ضمن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

إلا أن دراستنا هذه تشمل أيضا المرسوم التنفيذي رقم :20-373 المؤرخ في : 12-2020 المتعلق بالوضعيات الأساسية للموظف الذي تناولها بمزيد من التفصيل و الإلمام ، إضافة للتطرق إلى بعض الاجتهادات القضائية في هذا المجال رغم قلتها.

وتبقى دراسات شحيحة فيما يخص الوضعيات القانونية للموظف العمومي الجزائري.

صعوبات الدراسة :

من خلال تطرقنا لموضوع الدراسة، صادفتنا صعوبة قلة المراجع المتخصصة في هذا المجال، فجل المراجع الموجودة تطرقت للموضوع بشكل عام و شامل و مختصر، دون اهتمام خاص و مفصل ، و الاكتفاء بالعرض و التحليل.

إضافة إلى غياب شبه تام للاجتهاد القضائي في هذا المجال : على اعتبار أن الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 20-373 قد تطرقا إلى اغلب الإشكالات و التساؤلات التي تطرح أو تعترض الموظف أثناء ممارسته لوظيفته.

المنهج المعتمد :

على الرغم من الصعوبات التي واجهتنا أثناء إعدادنا للبحث من قلة للمراجع ، إلا أننا اعتمدنا المنهج الوصفي ، من خلال وصفنا لبعض المفاهيم و التعريفات لمختلف الوضعيات القانونية.

إضافة إلى اعتمادنا المنهج التحليلي ،من خلال شرح وتحليل بعض النصوص القانونية المتعلقة بالوضعيات القانونية.

الإشكالية :

لعل الأهمية البالغة للوضعيات القانونية الأساسية في الوظيفة العمومية ، و مكانتها القانونية كوسيلة أو أداة لحماية حقوق الموظفين خلال مسارهم المهني تجعلنا نطرح الإشكالية التالية :

هل وفق المشرع الجزائري في تأطير الوضعيات القانونية للموظف العمومي بما يحقق معادلة الموازنة بين حقوقه و ضمان سير المرفق العام ؟

و عليه يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- 1 - ماهي الوضعيات القانونية الأساسية التي نظمها المشرع؟ و كيف نظم أحكامها؟
- 2 - ماهي الضمانات المكفولة للموظف خلال إحالته على واحدة من الوضعيات القانونية ؟
- 3 - ماهي الآثار القانونية المترتبة على إحالة الموظف العمومي على إحدى الوضعيات ؟ و ما تأثيرها على مساره المهني؟

خطة البحث :

و للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا الخطة التالية :حيث تناولنا في :

الفصل الأول:الوضعيات القانونية الأساسية المتصلة بممارسة النشاط الوظيفي.

و المتكون من مبحثين هما :

المبحث الأول :وضعية القيام بالخدمة

المبحث الثاني :وضعية الانتداب

أما : الفصل الثاني :الوضعيات القانونية الأساسية غيرا لمتصلة بممارسة النشاط الوظيفي.

و تطرقنا فيه إلى:

المبحث الأول:وضعية خارج الإطار.

المبحث الثاني:وضعية الإحالة على الاستيداع.

المبحث الثالث:وضعية الخدمة الوطنية.

الفصل الأول

الوضعيات القانونية الأساسية
المتصلة بممارسة النشاط الوظيفي.

تمهيد

ان النظام المغلق للوظيفة العمومية الذي اعتمده المشرع الجزائري المبني على فكرتي القانون الاساسي و الاطار المهني، ما يفرض و يستلزم تحديد و تنظيم الاطار القانوني المؤسساتي بما يضمن و يكفل استقرار مساره المهني.

حيث ان هذه الحياة المهنية للموظف قد تعرف و تطراً عليها تغيرات ترجع تحديدا الى مقتضيات و معطيات النشاط الوظيفي و حالة الموظف في حد ذاته، و على هذا الاساس ، كان لزاما على المشرع الجزائري ان يعمل على تنظيم وضعية الموظف اتجاه ادارته مع الاخذ بعين الاعتبار مختلف الظروف التي تحيط بحياة الموظف خلال مساره المهني حتى يتمكن من التوفيق بين مصالح الادارة و حاجياته.

و بالرجوع الى نص المادة 127 من الامر 03-06¹ المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية نجدها قد تضمنت الوضعيات الاساسية التي قد يتواجد فيها الموظف.

و من خلال الفصل الاول سنتناول الوضعيات العادية للموظف و المرتبطة بالممارسة الفعلية للوظيفة بالشرح و التحليل من خلال التطرق لوضعية القيام بالخدمة ضمن المبحث الاول، و في المبحث الثاني نتكلم على وضعية الانتداب.

¹ -المادة 127 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ: 19 جمادى الثانية عام

1427 الموافق ل 15 يوليو عام 2006 (ج.ر العدد 46) ص12

المبحث الاول: وضعية القيام بالخدمة.

الالتزام بالخدمة يعتبر اول شرط يتحقق من الالتحاق بالوظيفة و يتمثل أساسا بضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بالمنصب المعين فيه او المشغول بصفة شخصية، و التقيد بقواعد المصلحة و يترتب على مخالفتها توقيع جزاءات قانونية و تأديبية .

و نشير هنا ان المشرع قد استخدم مصطلح الخدمة الفعلية بدل القيام بالخدمة ضمن احكام المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية. 11

و بالرجوع الى احكام الامر 06-03 نجده قد عالج وضعية القيام بالخدمة ضمن احكام المواد 128 الى 132.

و في هذا المبحث سوف نتطرق الى وضعية القيام بالخدمة بالمطلب الاولو وضعية تحت التصرف بالمطلب الثاني

المطلب الاول : النظام القانوني لوضعية القيام بالخدمة.

تعتبر وضعية القيام بالخدمة ،الوضعية العادية للموظف و التي يكون من خلالها في الخدمة الفعلية و يمارس وظائفه المطابقة لمنصبه و رتبته ،و القيام بالخدمة واجب و عمل الزامي على الموظف يترتب عليه تحمل المسؤولية و القيام بالمهام بصفة شخصية و تحمل الجزاءات في حال الاخلال بالخدمة.

الفرع الاول :تعريف وضعية القيام بالخدمة.

جاء في احكام نص المادة :128 من الامر 06-03 مايلى :القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها المهام المطابقة لرتبته او مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا

¹ - المرسوم التنفيذي رقم :85-59 المتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية (ج ر

العدد13)الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985

الامر. و جاء في نص المادة 10¹ من الامر 03-06 زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا .

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الادارية و التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية .

اما نص المادة 215 فقد جاء فيه: تنشأ وظائف عليا للدولة في اطار تنظيم المؤسسات و الادارات العمومية.

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و اعداد و تنفيذ السياسات العمومية.

ان التعريف الذي جاء به نص المادة 128 غير جامع لان المادة 130 قد اقرت بإمكانية وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى بعض المؤسسات و الادارات العمومية الاخرى، كما نصت المادة 131 من الامر 03-06 على امكانية وضع الموظفين تحت تصر جمعيات وطنية³

و التعريف الذي يشمل جميع الحالات التي ذكرها في المواد 128-130-131 من الامر 03-06 هو: وضعية القيام بالخدمة هي حالة الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها المطابقة لرتبته او مهام منصب عال او وظيفة عليا او يمارس فعليا المهام المطابقة لرتبته في المؤسسة او ادارة عمومية اخرى او جمعية و طنية معترف لها بطابع الصالح العام او المنفعة العمومية⁴

اذا، وضعية القيام بالخدمة هي: التي يكون فيها الموظف العمومي في المؤسسات و الادارات العمومية المركزية للدولة و المصالح غير الممركزة التابعة لها و الجماعات الاقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و

¹ -المادة 10 من الامر 03-06 -مصدر سابق, ص 04

² -المادة 15 من الامر 03-06, مصدر سابق, ص 04

³ - بوطبة مراد, "دروس في الوظيفة العمومية", مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس-تخصص قانون عام, جامعة امحمد

بوقرة, بومرداس, 2017-2018, ص 123

⁴ - بوطبة مراد, مرجع سابق, ص 123

التكنولوجي و المؤسسات العمومية ذات الطابع الثقافي و المهني و كل ادارة او مؤسسة
عمومية يمكن ان يخضع مستخدموها الى احكام القانون الاساسي للتوظيف العمومي¹.

فيكون الموظف في هذه الحالة ممارسا لوظائفه و مهامه وفقا لما تتطلبه رتبته و منصبه
ممارسة فعلية او شخصية تكسبه حقوقا و ترتب عليه التزامات و واجبات. و عليه فوضعية القيام
بالخدمة هي مزولة و مباشرة الموظف العمومي لمهامه و صلاحياته المتطابقة مع منصب
عمله الذي يشغله ما يفرض عليه جملة من الالتزامات منها: التقيد بمواعيد اوقات العمل، انجاز
الاعمال و المهام الموكلة اليه و المرتبطة بالوظيفة كما حددها القانون ،ومن ثمة فاي تغيب
عن العمل غير مشروع او غير مرخص به يعتبر خطأ من شأنه الاضرار بمبدأ حسن سير
المرفق العام بانتظام و اطراد و يعرض الموظف لعقوبات صارمة².

الفرع الثاني: الحالات التي يكون فيها الموظف في وضعية القيام بالخدمة.

اضافة الى الممارسة الفعلية لمهام منصبه او الوظيفة التي يشغلها الا ان التوقف عن
العمل في بعض الظروف المحددة لا يخل بمدة الخدمة الفعلية اذ ان المشرع لا يعتبر الاجازة
بمختلف انواعها و مدتها قاطعة لحالة الخدمة الفعلية و ذلك رغم اعفاء الموظف خلالها من
ممارسة الوظائف المطابقة لمنصب عمله³.

و طبقا لاحكام المادة 129 من الامر 06-03 فانه يعد الموظف في وضعية الخدمة اذا
كان في احدى الحالات التالية⁴:

1- الموظف الذي استفاد من عطلة سنوية.

¹-المادة 02 من الامر 06-03، مصدر سابق، ص 3

²-أ سعيد مقدم، "الوظيفة" الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تفسير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة"، د م ج
الجزائر، 2010، ص 278

³-د عمار بوضياف، "الوظيفة العامة في التشريع الجزائري"، الطبعة الاولى، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 140

⁴-يدخل تحت الغياب المرخص: حالة متابعة الدراسة في حدود 04 ساعات في الاسبوع، او المشاركة في الامتحانات او
المسابقات -المشاركة في دورات المجالس المنتخبة مالم يكن الموظف منتدبا-المشاركة في نشاطات التنظيم النقابي او
التظاهرات الدولية الرياضية او الثقافية-المشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات الطابع الوطني او الدولي ولها علاقة بنشاطه
المهني-اداء مناسك الحج مرة واحدة اثناء المسار المهني-زواج الموظف او ازدياد طفل او ختان ابن الموظف او وفاة زوج
الموظف.

2- الموظف الذي استفاد من عطلة مرضية عادية او ناتجة عن حادث مهني .

3- الموظفة التي استفادت من عطلة امومة.

4- الموظف الذي استفاد من رخصة غياب بعد تقديم المبرر مسبقا و يكون في الحالات

المبينة في المواد 208 الى 212 من الامر 03-06

5- الموظف الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى او الصيانة في اطار

الاحتياط.او الموظف الذي قبله لتحسن المستوى.

الفرع الثالث :حقوق وواجبات الموظف.

بعد اجتياز الموظف لمرحلتى الترسيم و التثبيت في سلك الوظيفة العمومية ، يصبح

بذلك حاملا لصفة موظف، هذه الصفة تكسبه حقوقا اتجاه الادارة ، و تحمله واجبات عليه

الالتزام و القيام بها ،نذكرها فيما يلي:

اولا :حقوق الموظف.

1 - الحق في المرتب¹

يعرف الراتب بأنه الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل

قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها، لذا يعد الراتب مبلغا نقديا يتقاضاه الموظف من الدولة

لقاء قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها²، هذا المبلغ يختلف من موظف إلى آخر طبقا

لدرجة التي يشغلها وللوظيفة التي يقوم بأعبائها، ومن المعروف أن الموظف لا يتقاضى نفس

الرقم الذي يحدده له القانون وإنما يتسلم في بعض الأوقات مبلغا أكبر وفي بعض الأحيان

مبلغا أقل، ذلك لأن هذا المرتب الأصلي الذي يحدده القانون تستقطع منه بعض المبالغ

كضريبة الدخل ومقابل المعاش والتأمين ويضاف إليه بعض المبالغ الأخرى كالرواتب

الإضافية.³

¹-انظر المواد 114 الى 126 من الامر 03-06 ،مصدر سابق ص ص11-11

² -علي خطار شنتاوي ، الوجيز في القانون الإداري ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن، 200 ،ص457

³ - مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2005 ، ص658

2 - الحق في الحماية¹ و الحق في التقاعد.

يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به، تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

إعترف المشرع الجزائري إضافة إلى الحق في الحماية بحق الموظفين في التقاعد الذي يعرف بأنه: نظام الإحالة على المعاش الذي تفرضه الدولة على موظفيها لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش عند التقاعد من الخدمة بعد مدة معينة شريطة أن يدفعوا خلالها أقساطا من أجورهم كاشتراكات في صناديق التقاعد لتكون مقادير الاشتراكات والمعاشات متناسبة مع الأجر للشخص²

3 - الحق النقابي والحق في الإضراب

أقر المشرع الجزائري للموظفين العموميين بالحق النقابي، لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم. كما إعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب، الذي يعرف أنه إمتناع الموظفين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجؤون إلى هذا الأسلوب إظهارا لسخطهم على إجراء أو عمل من أعمال الحكومة أو لإرغامها على التراجع عن موقفها³ نصت في هذا الشأن المادتين 35 و 36 من ق أ ع ل ع على هذين الحقين على النحو الآتي:

المادة " : 35 يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"

¹ - المادة 30 من الامر 06-03، مصدر سابق ، ص 05

² - حسين جعيج عوايدي، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002-2003، ص 28

³ - هاني علي الطهراوي، ماهية القانون الإداري، ج1، (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، ط 1، دار الثقافة، عمان، .

1998 ص ص 58-59

المادة¹ : 36 يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما¹

4 - الحق في الترقية والتكوين² .

لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم، وبالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية، كما أقر بحق الموظف في الترقية التي تعني أن يشغل الموظف العام وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها.

ولقد اعتمد المشرع اسلوبين للترقية هما :

*الترقية على اساس الاقدمية :

تعني الأقدمية صلاحية الموظف للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة تحدده القوانين المختلفة، و عليه ، فإن الموظف يستمد حقه في الترقية من القوانين، وليس على الإدارة أن تنزل على حكم هذه القوانين³، و تتم هذه الصورة بطريقة آلية إذ يرقى الموظف الأقدم من الدرجة الدنيا إلى الدرجة الأعلى ،وهكذا تشيع بين الموظفين روح الاطمئنان لأن كلا منهم يعلم سلفا ترتيبه بالنسبة لباقي زملائه.

*الترقية على أساس الكفاءة :

يختار للترقية الموظف الأكفئ والأفضل تأهيلا والذي تكون تقارير أدائه أفضل من غيره، أي أن الترقية في هذه الصورة تتم على أساس الانجازات والكفاءة والخبرة التي حققها الموظف بغض النظر عن طول مدة خدمته.

5 - الحق في العطلة⁴

تعد العطلة من الحقوق الاساسية في حياة الموظف المهنية، ولا يجوز حرمانه منها بأي شكل من الأشكال، إلا أن للإدارة أو رئيسه تنظيم هذا الحق، وذلك حفاظا على حسن سير المرفق العام، فيجوز لرئيسه رفض الإجازة في وقت ما، إلا أن هذا الحق لا يسقط

¹ -إيمان ريمة ثوابتي، وسيلة مرزوقي، "حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقيد والتحرير"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الأول، 2012، صص 284-286

² -المادة 38 من الامر 06-03، مصدر سابق، صص 06

³ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 173

⁴ -المادة 39 من الامر 06-03، مصدر سابق، صص 06

فيستطيع الموظف أخذه في الوقت المناسب لذلك، كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطا وكفاء لممارسة عمله. وتأخذ العطل احدى الصور التالية :

العطل السنوية: عطل تقرر سنويا من أجل الراحة من عناء العمل.

2-**العطل الطارئة:** تلك التي ينقطع فيه الموظف عن عمله لأسباب تملئها عليه

الضرورة، وتكون بموجب ترخيص بالغياب في حالات معينة، كالدراسة أو التدريس

3-**العطل المرضية:** و تكون في الحالات التي يكون فيها الموظف عاجزا عن اداء عمله

بسبب مرض ما، لذلك كفل له المشرع الحق في العطلة المرضية حفاظا على صحته .

4-**العطل الخاصة:** هي تلك العطل التي يمكن للموظف الاستفادة منها، وتكون إما

بمناسبة مناسك الحج لمدة شهر كامل مرة واحدة خلال المسار الوظيفي، وقد تكون لمدة ثلاث

أيام في حالات محددة :كالزواج، ميلاد ابن أو ختانه، وفاة زوج¹...

و في هذا المجال، وفيما يخص العطل السنوية، فانه و بالرجوع الى نص المواد 205 و

206 فانه لا تعوض العطلة السنوية براتب، و هذا ما اكد عليه القرار² رقم 074241 المؤرخ

في: 2012/06/14 و الذي جاء فيه :

'''المديرية الولائية للبريد و تكنولوجيا الإعلام والاتصال-

عطلة سنوية - تعويض العطلة السنوية براتب.

المادتان 205 و 206 أمر رقم 06-03 لا تعوض العطلة السنوية في الوظيف العمومي

براتب.

من حيث الشكل:

حيث أن الاستئناف جاء مستوفي لشروطه الشكلية و في آجاله القانونية.

من حيث الموضوع:

حيث ان المستأنفة استأنفت القرار الصادر عن مجلس قضاء الشلف، الغرفة الادارية، بتاريخ

: 2010/01/11 القاضي بالزام المدعى عليها بأدائها للمدعي (م أ) مبلغ 124.351.50 دج

مقابل العطل السنوية مع رفض ما زاد عن ذلك من طلبات لعدم التأسيس.

¹-انظر في ذلك الفصل الاول من الباب التاسع الخاص بالعطل، من الامر 06-03، مصدر سابق، ص ص 17-18

²- مجلس الدولة، رقم القرار: 074241، الصادر بتاريخ: 2012/06/، قضية المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الاعلام

و الاتصال لولاية عين الدفلى ضد (م.أ)، الموقع الالكتروني : <https://www.conseildetat.dz> على الساعة: 23:16

حيث ان المستأنفة اسست الاستئناف على ان العطل السنوية لا تعوض نقدا طبقا للمادة 87 من القانون الاساسي العام للعامل رقم: 78/12 و المادتين 205 و 206 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومي.

عن دفع المستأنفة:

حيث انه طبقا للاجتهاد القضائي و المادة 87 من ق أ ع للعامل بأنه لا يجوز تعويض العطل السنوية براتب.

حيث ان هذه المادة و الاجتهاد القضائي يطبق على كل شخص يشتغل بمؤسسة عمومية ادارية سواء كان موظفا او متعاقدا.

حيث ان المادة 205 من الامر 03-06 المتضمن ق أ ع و ع تنص لا يمكن باي حال تعويض العطل السنوية براتب.

حيث ان القرار المستأنف غير مؤسس في قضائه يستوجب الغائه.

حيث ان المصاريف القضائية يتحملها المستأنف عليه.

لهذه الاسباب :

في الشكل : قبول الاستئناف.

في الموضوع : الغاء القرار المستأنف و القضاء من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس. المصاريف القضائية يتحملها المستأنف عليه.

ثانيا : واجبات الموظف

1- واجب الطاعة

تعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري،

الأمر الذي يجعل من توزيعها بصفة قانونية أحد الإهتمامات التي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم السياسي والإداري¹

يقصد بواجب الطاعة إنقياد المرؤوس للأوامر الصادرة له من سلطته الرئاسية والعمل على تنفيذها بدقة وأمانة شريطة أن تكون هذه الأوامر متطابقة مع القانون ولا تمس بالمصالح العمومية (1)، أي أن هذه الأوامر يجب أن تكون في إطار الحدود المشروعة، وعلى المرؤوس

¹ -هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار الهدى، الجزائر

الامتثال لهذه الأوامر وتنفيذها ولكن في حالة مخالفة الرئيس لمبدأ المشروعية وجب على المرؤوس ما يلي:

يلفت المرؤوس رئيسه إلى الخطأ في إصدار هذه التعليمات لمخالفتها للقانون وإذا أصر الرئيس فعلى المرؤوس أن يبلغ له ذلك كتابيا، بعد ذلك يتمسك المرؤوس على ألا ينفذ تلك التعليمات إلا إذا تلقى أمرا مكتوبا والرئيس يتحمل المسؤولية في ذلك بمفرده ضرورة خضوع الرئيس والمرؤوس في جميع تصرفاتهم لمبدأ المشروعية، فكلما كان أمر الرئيس مخالف للقانون فقد مشروعيته، إن طاعة القانون أولى من طاعة الرئيس¹.

2 - المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة

على الموظف أن يتحلى بحسن التصرف في تعامله مع الجمهور وإنجاز مصالحه في الوقت المناسب، وبالتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة وأن يحسن التعامل مع رؤسائه ويلتزم معهم حدود الأدب و اللياقة وحسن السلوك والاحترام الواجب نحوهم، وقد نصت على هذا الواجب المادة 42 من الامر 06-03 ع بقولها²: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج الخدمة.

كما يجب عليه ان يبتسم في كل الاحوال بسلوك لائق و محترم.

3 - عدم افشاء اسرار الوظيفة.

الوظيفة العامة تتيح للموظف أن يطلع على أمور و أسرار لم يكن في إستطاعته أن يطلع عليها لو لا وظيفته ومنصبه، سواء كانت تلك الأسرار ذات طابع شخصي يتعلق بأفراد المجتمع الذين لهم مصالح لدى شاغل الوظيفة أو كانت تلك الأسرار ذات طابع عملي، كالأسرار المتعلقة بنشاط الإدارة أو المؤسسة العمومية وإفشاؤها من شأنه أن يلحق ضررا بالمصلحة العامة للدولة أو مصلحة المجتمع وواجب كتمان أسرار الوظيفة يقتضي ألا يتم إفشاء أي معلومات أو إيضاحات أو وقائع

¹ -صالح الزيداني، الحماية القانونية للموظف إزاء طاعة الأوامر غير المشروعة، مجلة الفقه والقانون، العدد الثالث، ص6

² -المادة 42 من الامر 06-03؛ مصدر سابق، ص 06

إدارية أو تصوير أي مستندات إطلع عليها الموظف أو إتصلت بعمله بسبب وظيفته، وهذا الواجب الهدف منه حماية المرفق العام كما أن أساسه هو حماية مصلحة الأفراد ومصلحة الدولة .

وفي هذا نصت المادة 48 من الامر 03-06 على مايلي : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو أي خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.¹

4- واجب المحافظة على الوسائل العامة.

تعتبر الوسائل العامة هي ملك لجميع المواطنين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية، لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو إستغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين.²

5 - واجب إحترام سلطة الدولة وفرض إحترامها.

فرض المشرع على الموظف بصفته عوناً للدولة إحترام سلطة الدولة، و ألزمه في نفس الوقت بالسهر على فرض إحترامها من قبل الغير، وهو ما يوحي ضمناً أن الموظف مطالب ليس بالطاعة وفرض إحترام سلطة الدولة بصفتها الهيئة المستخدمة فحسب، بل بالولاء المطلق لها، طبقاً لنص المادة 40 من الامر 03-06 التي تنص على: " يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، إحترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها"³

الفرع الرابع: مبدأ عدم الجمع بين الوظيفة العمومية و نشاط مريح.

اغلب تشريعات الوظيفة العمومية تتبنى مبدأ عدم الجمع، اذ تعتبر الوظيفة العمومية عملاً حصرياً لا يجوز جمعه مع وظائف أخرى او اي نشاط مريح.

و المشرع الجزائري تبني هذا المبدأ ضمن احكام المادة 43 الفقرة 01 من الامر 03-06 على ان يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي اسندت اليهم، و لا يمكنهم ممارسة

¹ -المادة 48 من الامر 03-06 ، مصدر سابق ،ص 06

² - هذا ما نصت عليه المادتين 50 و 51 من الامر 03-06 ،مصدر سابق ،ص 07

³ -المادة 40 من الامر 03-06 ،مصدر سابق ،ص 07

اي نشاط مريح في اطار خاص مهما كان نوعه حفاظا على مكانة الموظف وسمعته ليخصص كامل جهده لمهامه اذ يجب ان يتفرغ لخدمة الدولة طوال مساره المهني.

كما اكد المشرع على ضرورة استغلال الموظف لاقوات الراحة و العطل لاستعادة لياقته البدنية و الذهنية وعدم قيامه باي نشاط مريح خلال هذه الاوقات¹.

و لان لكل قاعدة استثناء، فان احكام الفقرة الثانية من المادة 42 قد رخصت للموظف القيام بممارسة :

1- مهام التكوين او التعليم او البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم.

2- كما يمكنهم ايضا انتاج اعمال ادبية او فنية شريطة عدم ذكر الموظف لصفته او رتبته الادارية بمناسبة نشر هذه العمال بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين.

3- كما يمكن استثناء ان يرخص لبعض الفئات من الموظفين ممارسة نشاط مريح في اطار خاص يوافق تخصصهم كما هو الشأن للموظفين المنتمين الى اسلاك اساتذة التعليم العالي و الباحثين²

ان العبرة من مثل هذه القيود هي ضمان استقلالية الموظف و ضمان قيامه باعماله و مهامه بصفة عادية و جيدة.

و الترخيص بالجمع بين ووظيفة عمومية و نشاط مريح في اطار خاص يجب الا يتعدى اكثر من وظيفتين، ولا يتجاوز مدة محددة كما يشترط الا يعيق هذا الترخيص الممارسة الطبيعية للوظيفة الرئيسية، اذ الاصل ان يمنح هذا الترخيص بموجب قرار مشترك³ بين الادارات المهنية مؤشر عليه من قبل مصالح المراقبة المالية.

و تجدر الاشارة الى ان عدم التقيد بالالتزام بعدم ممارسة الاعمال المحظورة يعد مخالفة يترتب عليها مساءلات تأديبية دون الاخلال بالجزاءات التأديبية ، علما ان دور اللجنة

¹ - هاشمي خرفي ، "الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية" ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 271

² - انظر في ذلك الفقرة الاولى من المادة 44 من الامر 06-03 ، مصدر سابق ، ص 06

³ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص ص 284-285

المتساوية الاعضاء يقتصر هنا على معاينة الواقعة المادة المنسوبة للمعني و في حال التأكد من حدوثها فان العقوبة المقررة هي التسريح دون اشعار او تعويض¹.

الفرع الخامس: الجزاءات المترتبة عن الاخلال بالالتزام بالقيام بالخدمة.

بعد تأكد الادارة و معاينتها لحالة التخلي عن المنصب ،تقوم بداية باخطار الموظف المعني برسالة مضمنة تحثه فيها على ضرورة الالتحاق بمنصبه تحت طائلة الشطب النهائي من قائمة المستخدمين في حالة عدم استجابته،و التسريح او الشطب من قائمة المستخدمين يتم مبدئيا دون مراعاة الى الاشكال المنصوص في المجال التأديبي.

غير ان التسير العادي للمسار المهني للموظف يقتضي التزام الادارة بتوجيه اخطار أول ثم ثان تعذر فيه الموظف بضرورة التحاقه بمنصب عمله تحت طائلة تطبيق القانون ولاسيما الحكم المطبق على المتخيلين عن وظائفهم².

وفي هذا الصدد اسدر مجلس الدولة الجزائري مجموعة من القرارات حاول من خلالها معالجة مختلف الإشكالات التي قد تعترض الموظف إثناء وضعية القيام بالخدمة منها: ترك المنصب،التوقيف عن العمل،غياب دون مبرر..ومن هذه القرارات ما يلي:

- القرار رقم 01:

القرار³ رقم 066073 المؤرخ في 2012/10/04(ب.ع)ضد المديرية العامة للجمارك

موظف-ترك منصب عمل-عزل تلقائي-مجلس التأديب

التشريع:امر 03-06 المادة 184 ----مرسوم رقم 85-59 المادة 136

¹ - عبد الحكيم بن مصباح سواكر،"دليل حول الوضعيات القانونية الاساسية للموظف"،معد على ضوء احكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري،مفتشية الوظيفة العمومية لولاية البزي،جانفي 2021، ص 14

² - سعيد مقدم،مرجع سابق،ص 281

³-مجلس الدولة،رقم القرار 06673 الصادر بتاريخ:2012/10/04،قضية (ب.ع)ضد المديرية العامة للجمارك، الموقع الالكتروني/https://www.conseildetat.dz/على الساعة 14:53

المبدأ:ترك منصب العمل و عدم الالتحاق به بعد الأعدار المبلغ قانونا،يؤدي الى العزل التلقائي للموظف-يفقد الموظف حقه في المثل أمام مجلس التأديب.

وعليه فان مجلس الدولة

من حيث الشكل:

حيث اقام المدعي الحالي دعوى الحال بطلب الغاء المقرر الصادر عن المدعي عليها بتاريخ:2010/03/31 و القضاء باعادة ادراجه في منصب عمله الاصلي كمساعد اداري مع احتفاظه بكافة حقوقه المكتسبة و بالزامها بادائها له مرتباته الشهرية ابتداء من شهر اوت2006 الى غاية رجوعه الفعلي ومبلغ 1000.000.00دج تعويضا له عن كافة الاضرار المادية و المعنوية اللاحقة له.

وحيث يعتمد المدعي في تبرير دعوى الالغاء على ان الاجراءات التأديبية المتخذة ضده لم تكن قانونية ولم تتخذ في وقتها المحدد قانونا.

لكن حيث يتعين الملاحظة ان المدعي الحالي ترك منصب عمله و تم اعذاره في 2006/08/16 تحت رقم 1886 و 2006/08/22 تحت رقم 2151 تم اتخاذ قرار في 2006/09/13 تحت رقم 2845 بتوقيف راتبه ابتداء من 2006/08/01

(تاريخ اول غياب له غير مبرر)

وحيث ان ترك المنصب و عدم الالتحاق اليه رغم الاعذار المبلغ للموظف قانونا لا يستوجب احالة هذا الاخير على مجلس الانأديبي بل يستوجب العزل التلقائي لكن مع ذلك فان المدعي عليها احالت ملفه على اللجنة الوطنية المتساوية الاعضاء بتاريخ:2007/11/27 و التي قررت عزله.

وحيث ان قرار العزل اتخذ طبقا للقانون فيتعين رفض دعوى المدعي لعدم التأسيس

-في المصاريف القضائية

حيث يتعين تحميل المدعي المصاريف القضائية

لهذه الأسباب

-يقرر مجلس الدولة :علنيا حضوريا نهائيا

-في الشكل: قبول الدعوى

-في الموضوع: رفض الدعوى لعدم التأسيس مع تحميل المدعي المصاريف القضائية

بذا صدر القرار ووقع التصريح عليه في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2011/10/13 من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني.

القرار رقم 02

القرار رقم¹ 009740 مؤرخ في 2003/12/16 (م.ش) ضد مديرية التربية لولاية جيجل

الموضوع:موظف-التوقيف عن العمل-عدم تسوية الوضعية الادارية-الاجور-التعويض-
دعوى قضاء كامل.

المبدأ:ان طلب الاجور و التعويض عن عدم تسوية الوضعية الادارية للموظف هي من دعاوى القضاء الكامل و دعوى القضاء الكامل لا تطبق عليها اجال اربعة اشهر المقررة لدعوى الالغاء.الموظف الذي لم يبد استعداده للرجوع للعمل و المطالبة بحقوقه لا يستحق المرتب،انما يستحق التعويض عن الضرر الذي تعرض له.

و عليه :

في الشكل :حيث ان الاستئناف مستوفي اوضاعه الشكلية و جاء في اجله القانوني مما يتعين قبوله شكلا.

¹ -مجلس الدولة، رقم القرار 009740 الصادر بتاريخ: 2003/12/16، قضية (م.ش) ضد مديرية التربية لولاية جيجل، مجلس قضاء جيجل، الموقع الالكتروني: <https://www.conseildetat.dz> على الساعة 14:53

في الموضوع: حيث ان المستأنف تم توظيفه لدى الميئأنف عليها منذ تاريخ 1972/08/25 و انه بتاريخ 1995/08/20 تم اشعاره بتوقيفه عن العمل

حيث ان المستأنف بعد رفعه لعدة طعون امام الجهات القضائية المختصة منذ 1995/08/21

الى غاية 1998/03/22 اخر طلب وجهه الى مديرية التربية لولاية جيجل قصد اعادته الى منصبه او تسوية وضعيته الادارية

حيث ان حسب الارسالية المؤرخة في 1998/04/11 فان المستأنف عليها ردت على انها تتعذر تسوية وضعيته الا بعد موافقة من المصالح المختصة في هذا الشأن

حيث انه يتبين من عريضة افتتاح الدعوى المسجلة لدى كتابة ضبط مجلس قضاء جيجل بتاريخ 2001/11/28 ان المدعي الحالي طلب اعادة ادماجه الى منصب عمله الاصلي و بدفع كامل رواتبه من 1995/08/20 الى يوم الرجوع الفعلي و احتياطيا الزام المدعى عليها بان تدفع للعارض تعويضا قدره 965.808 دج

حيث ان القرار المستأنف لما قضى بعدم قبول الشكوى طبقا للمادة 169 مكرر من ق ا م فانه امام تطبيق القانون وذلك ان الدعوى لم تهدف الى الغاء القرار المتضمن توقيف المستأنف عن العمل و لكنها تتعلق اصلا باعادة ادماحه و افادته برواتبه و بالنتيجة فان اجل 04 اشهر برفع الدعوى بالالغاء لم تنطبق في دعوى الحال مما ينبغي الغاء القرار المستأنف.

عن طلب المستأنف باعادته الى منصب عمله

حيث ان المستأنف تم توقيفه عن العمل بموجب اشعار بالتوقيف في 1995/08/20 تاى غاية اشعار اخر

حيث ان منذ تاريخ فان المستأنف عليها لم تتخذ اي اجراء تسوية وضعية.....

حيث ان قرار التوقيف ماهو الا اجراء تحفظي مؤقت لا يحوز استمراره اكثر من ستة اشهر وان المستأنف عليها لما انها لم ترد على عن الطعون و التظلمات التي ارسلها المستأنف

قس 1995/08/15-1996/12/12-1998-03/22-1998/09/03-

1998/02/16 الى غاية 1998/04/11 اين تلقى المستانف رسالة من مدير التربية

يعلن له بانه يتعذر عليه اتخاذ اي اجراء الا بعد موافقة المصالح المختصة في هذا

الشان،...

عن طلب الرواتب الشهرية

حيث ان المستانف يطالب برواتبه الشهرية منذ توقيفه عن العمل الى غاية رجوعه الفعلي

حيث ثبت من خلال دراسة الوثائق المرفقة ان المستانف لم يبد استعدادا للرجوع الى العمل

و المطالبة بحقوقه الا عند رفعه للدعوى الحالية و ذلك بتاريخ 2000/11/28 و هذا رغم

تلقيه من المستانف عليها رسالة بتاريخ 1998/04/11 تعلمه بانه يتعذر عليها تسوية

وضعيته الادارية و عليه فانه ينبغي القول بان المستانف غير سديد فيما يتعلق

بالاجور.....

لهذه الاسباب يقضي مجلس الدولة حضوريا علنيا نهائيا

في الشكل :قبول الاستئناف

في الموضوع:الغاء القرار المستانف و القضاء من جديد بالزام المستانف عليها باعادة

المستانف الى منصبه و اداء مبلغ قدره 50.000.00 دج

و تحميل المستانف المصاريف القضائية

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2003/12/16 من

قبل مجلس الدولة الغرفة الثانية القسم الثاني...

- القرار رقم 03 :

قرار رقم 01005¹ مؤرخ في 20/01/2004 (ق.م) ضد مركز التكوين المهني و التمهين
رويشي سليمان

الموضوع:موظف-غياب بدون مبرر قانوني-اهمال منصب

المبدأ:الموظف المتغيب بدون علم الهيئة المستخدمة و بدون عذر شرعي يفقد ضمانات
المنصوص عليها قانونا و لا يمكنه التمسك بحقه في الاجراءات التأديبية و يعتبر في حالة
اهمال منصب

و عليه فان مجلس الدولة:

في الشكل:حيث ان الاستئناف مستوفي لاوضاعه الشكلية و جاء في اجله القانوني مما
يتعين قبوله شكلا.

في الموضوع:حيث ان المستئناف يلتمس الغاء القرار الصادر عن مجلس قضاء باتنة المرخ
في 23/04/2001 و الذي يقضي برفض دعواه الرامية الى ابطال مقرر العزل الصادر
عن الهيئة المستخدمة مركز التكوين المهني و التمهين رويشي سليمان ممثلا من طرف
مديره

حيث ان المستئناف يدفع بان مقرر العزل خال من الاسباب التي ادت الى عزله من
منصبه كما انه لم يحترم اجراءات القانونية المنصوص عليه بالمادة 122 من المرسوم
59/85 المؤرخ في 23/03/1985 ق ن ع م ا ع

حيث انه من الثابت من ملف الدعوى و الوثائق المرفقة ان المستئناف كان يشغل لدى
المستئناف عليها بصفة مساعد تربوي منذ 30/12/1996 و ظل يعمل الى غاية
29/03/1997 بتاريخ تغيبه بدون مبرر

¹ -مجلس الدولة، رقم القرار 0100053 المؤرخ في: 20/01/2004، قضية (ق.م) ضد مركز التكوين المهني و التمهين الشهيد
رويشي سليمان، مجلس قضاء باتنة، انظر الموقع الالكتروني <https://www.conseildetat.dz> على الساعة 14:53

ان المستأنف تم اعداره ثلاث مرات من اجل الالتحاق بمنصبه بدون جدوى و بدون مبرر حيث ان امام عدم استجابة المستأنف للاعدارات الموجهة اليه قامت الادارة باصدار المقرر المطالب بالغائه و المتضمن عزله بسبب غيابه غير المبرر

حيث ان الموظف الذي تغيب بدون علم الادارة المستخدمة وبدون مبرر وعذر شرعي يفقد الضمانات الخاصة المنصوص عليها قانونا ولا يمكنه التمسك بحقه في الاجراءات التأديبية و يعتبر في حالة اهمال منصب

حيث ان المقرر المطالب بالغائه جاء متمشيا مع الاجراءات القانونية بحيث انه جاء بعد اعدار المستأنف اكثر من مرتين للالتحاق بعمله و ليس من اجل التهمة التي ادين بها جزائيا

حيث ان المقرر المطالب بالغائه جاء متمشيا و الاجراءات القانونية بحيث انه جاء نتيجة لعدم استجابة المستأنف للاعدارين الموجهين اليه من اجل الالتحاق بعمله كان ذلك لاعتبارات اخرى لا علاقة لها بالاسباب التي ادت الى المقرر المطعون فيه و بالتالي لا تمس بشرعيته مما ينبغي القول بان القرار المستأنف اصاب في تقديره للوقائع و يتعين تاييده

لهذه الاسباب يقضي مجلس الدولة حضوريا علنيا نهائيا:

في الشكل: قبول الاستئناف

في الموضوع: تاييد القرار المستأنف

المصاريف القضائية على المستأنف

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 20/01/2004 من قبل مجلس الدولة الغرفة الثانية القسم الثاني..

المطلب الثاني: وضعية تحت التصرف.

الاصل العام ان الموظف يمارس نشاء الوظيفي فعليا في مؤسسة او ادارة عمومية ينتمي اليها.و لكن استثناءا يمكن للموظف ان يكون في وضعية تحت التصرف.

الفرع الاول : تعريف وضعية التصرف.

هي الحالة التي يمكن ان يوضع فيها الموظف الموجود في وضعية الخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع العام او المنفعة العمومية فقط دون المساس باحكام القوانين الاساسية الخاصة التي تحكم رتبة انتمائه.¹

المطلع على احكام الامر 03-06 يجد ان وضعية تحت التصرف كانت مدرجة ضمن الحالات التي يكون فيها الموظف في وضعية الخدمة،الا ان المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12-12-2020 المتضمن الوضعيات الاساسية للموظف (ج ر رقم 77) يجده قد خصص موادا من المادة 08 الى 18 ضمن الفرع الثاني من الفصل الاول و تناولها بالشرح عكس ما جاء به الامر 03-06.

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من وضعية تحت التصرف.

باستقراء نص المادة 08 من المرسوم 20-373² لا بد من توافر مجموعة من الشروط حتى يتم اقرار وضعية التصرف نذكرها فيما يلي :

- 1- ان يكون الموظف مرسما و يتواجد في وضعية الخدمة.
- 2- ان تكون الجمعية المستقبلية ذات طابع وطني معترف لها بطابع الصالح العام او المنفعة العامة.
- 3- لا يكون هناك نتافي بين وضعية تحت التصرف و خصوصية السلك او الرتبة التي ينتمي اليها الموظف المعني و التي تقرها القوانين الخاصة.

1 - عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق ،ص 15

2- المرسوم التنفيذي رقم 20-373 الصادر في 12 ديسمبر 2020 المتضمن الوضعيات القانونية الاساسية للموظف ،ج ر

4- يجب ان يتمتع الموظف تحت التصرف بمؤهلات ذات صلة بموضوع الجمعية المعنية و بالمهام الموكلة اليها.

وطبقا لاحكام المادة 10 من المرسوم 20-373¹ فان الوضع تحت التصرف يكون لمدة اقصاها سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف و ذلك دون المساس بأحكام القوانين الخاصة.

و خلال هذه المدة من هذه الوضعية فان الموظف الموضوع تحت التصرف يستمر في تقاضي راتبه حسب رتبة انتمائه من طرف مؤسسته او ادارته الاصلية ،وزيادة على ذلك يمكن ان يستفيد من تعويضات عن تكاليف التي تحملها بمناسبة ممارسة مهامه لدى الجمعية الموضوع تحت تصرفها وفقا للتنظيم المعمول به².

و في المقابل ،فانه يلقي على عاتق الموظف الموضوع تحت التصرف مجموعة من الواجبات و الالتزامات نوجزها فيما يلي:

1- ان يمارس الموظف الموضوع تحت التصرف مهامه تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضع تحت تصرفها.

2- ان يمارس الموظف الموضوع تحت التصرف مهاما على مستوى سلمي مماثل للمهام و الوظائف المرتبطة برتبته الاصلية³.

الفرع الثالث : الاجراءات القانونية لاقرار وضعية تحت التصرف

يتم الوضع تحت التصرف وفقا لمجموعة من الاجراءات القانونية التي يجب اتباعها قبل اقرار الوضعية بصفة رسمية ،نذكرها فيما يلي :

1- التأكد من اكتساب العون المعني لصفة الموظف المرسم و توافره على الشروط اللازمة.

2- التأكد من ان الجمعية ذات طابع وطني معترف لها بطابع الصالح العام او المنفعة العمومية فقط،و ذلك بعد الاطلاع على القانون الاساسي الخاص بها.

¹-انظر في ذلك نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، مصدر سابق ،ص 06

²- الفقرة 1 2 من المادة 09 من المرسوم التنفيذي 20-373 ،مصدر سابق ،ص 6

³- عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق ،ص ص 15 16

3- اعداد الاطار الخاص بالوضع تحت التصرف الذي يجب ان يكون في اطار اتفاقية يبرم بين المؤسسة او الادارة العمومية المستخدمة و الجمعية المستخدمة.

حيث يتم اعداد مشروع الاتفاقية على نحو تشمل فيه تحديد طبيعة النشاطات التي يمارسها الموظف الموضوع تحت التصرف و مدة الوضعية و شروط الخدمة الى جانب كيفيات رقابة نشاطاته و تقييمها¹

4- ارسال الاتفاقية قبل امضائها من الجهة المعنية الى الموظف المعني في ظروف تسمح له بالعراب عن موافقته على طبيعة النشاطات الموكلة اليه و شروط خدمته.

5- التأكد من موافقة او عدم موافقة الموظف المعني لاتمام او ايقاف اجراءات الوضع تحت التصرف.

6- تكرس وضعية تحت التصرف حسب الحالة، بموجب قرار او مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بالمؤسسة او الادارة الاصلية بعد موافقة الموظف المعني وفق الشروط المحددة في الاتفاقية²

7- يتم تقييم الموظف تحت التصرف من قبل مسؤول الجمعية الموضوع لديها و الذي يجب عليه ارسال بطاقة التقييم الى مؤسسته او ادارته العمومية الاصلية في الاجال المحددة قانونا.³

الفرع الرابع : تجديد و انتهاء وضعية تحت التصرف.

اذا رغبت الجمعية المعنية في تجديد او انتهاء وضعية تحت التصرف وجب عليها ابلاغ الموظف المعني او ادارته الاصلية بذلك قبل شهرين على الاقل من انقضاء الفترة الاولى⁴.

و في حالة ارتكاب الموظف تحت التصرف خطأ مهنيا جسيما كما نص عليه القانون الاساسي للوظيفة العمومية 06-03، بحيث يحول النظام الداخلي للجمعية دون ابقائه لديها، فانه

¹ - عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، مرجع سابق ، ص16

² - المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، مصدر سابق ، ص 06

³ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، مصدر سابق ، ص 06

⁴ - المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، مصدر سابق ، ص 06

يتعين عليها ان تعلم الموظف المعني و ادارته الاصلية بارادتها في انهاء الوضع تحت التصرف قبل تاريخ انقضائه¹.

كما يمكن للمؤسسة او الادارة العمومية الاصلية توقيف حالة الوضع تحت التصرف في الحالات التالية :

- 1- في حالة ضرورة المصلحة التي يتم تقديرها من طرف المؤسسة او الادارة العمومية.
- 2- تعرض الموظف المعني بوضع تحت التصرف لمتابعة قضائية.
- 3- حل الجمعية المستقبلية.

اذ في حال ثبوت هذه الحالات تعلم المؤسسة او الادارة العمومية الاصلية الجمعية المستقبلية بارادتها في اعادة ادماج الموظف في اجل لا يتعدى 05 خمسة ايام عمل ابتداءا من تاريخ تبليغها²

و ينبغي على الموظف الموضوع تحت التصرف الالتحاق بادارته الاصلية فور انتهاء المدة المحددة او بعد قطع او توقيف او حل الجمعية المستقبلية طبقا لاحكام قانون الجمعيات، حيث انه و في حال عدم التحاقه في الاجال القانونية تطبق عليه اجراءات عزل الموظفين بسبب اهمال المنصب³.

المبحث الثاني: وضعية الانتداب.

يعتبر الانتداب احدى الوضعيات الاساسية التي تمر بها الحياة المهنية للموظف دون انقطاع الصلة بالوظيفة الاصلية.

الانتداب هو تجسيد مفهوم "حركية الموظفين"، هذا المفهوم المستمد من "علم تسيير الموارد البشرية"، تسمح هذه الحركية بتداول الخبرات بين المؤسسات والهيئات العمومية المختلفة لمستخدمي القطاعات العمومية الأخرى، وتزويدها بالخبرات والكفاءات المتميزة الانتداب الإرادي حق للموظف مشروط بموافقة الهيئة المستخدمة، ضمن شروط واجراءات حددتها القوانين واللوائح. وهذا ماسيتم معالجته في هذا المبحث.

¹ - المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-373 ، مصدر سابق ،ص 06

² - المادة 17 من المرسوم التنفيذي 20-373 ،مرجع سابق ، ص 06

³ - عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، مرجع سابق ، ص 18

ويجدر الاشارة ان المشرع الجزائري تناولها بالتفصيل في العديد من المراسيم والاورام اخرها في المواد 133 الى 138 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

والذي سوف نتطرق لها في مطلبين:

الاول تقديم الاطار المفاهيمي لوضعية الانتداب

والثاني اجراءات وضعية الانتداب

المطلب الأول: الاطار المفاهيمي لوضعية الانتداب

قبل التطرق بالبحث في اليات هذه الوضعية لابد من التعرف على مفهومها من الجانب الفقهي و القانوني حتى يتسنى لنا فهمها. لذا اعتمدنا في الفرع الأول على التعريف بوضعية الانتداب. وفي الفرع الثاني حالات وضعية الإنتداب.

الفرع الاول: تعريف وضعية الانتداب

تعددت التعريفات التي يمكن من خلال فهم هذه الوضعية وكشف الغموض عن التشابه بينها ومختلف الوضعيات.

التعريف الفقهي: الانتداب وضعية استثنائية تقتضيها الضرورة للمحافظة على حسن سير

المرافق العامة بانتظام واطراد سواء للمنظمة والمؤسسة المنتدب اليها .

" اما محيي الدين القيسي فقد عرّف الانتداب مهمة أخرى إليه مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرج والترقية والترفيح والتقاعد في إدارته الأصلية، ويخضع الموظف المنتدب من الوجهة المسلكية للإدارة التي انتدب إليها وتبقى وظيفة الموظف شاغرة في ملاك إدارته الأصلية ويعود إليها فور انتهاء مدة الانتداب"²

تعريف هاشمي خرفي : الانتداب هو حالة الموظف الذي يكون خارج سلكه الأصلي، إلا أنه يبقى مستفيدا في هذه الوضعية من حقوقه في الترقية والتقاعد.³

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46

² - بن زيطة عبد الهادي. عوماري فاطمة الزهراء. "الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري". مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية. المجلد 04. العدد 01. افريل 2021. الجزائر. ص. 27.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 169

كما عرفه مازن ليل وراضي : " يقصد بالندب أن يسند إلى الموظف مؤقتا وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجته الوظيفية ومرتبها . " ¹

عرفه محمد انس قاسم : بأنه " هو الحالة التي يكون الموظف فيها خارج إطاره الأصلي، ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد " ²

تعريفات الاجتهاد القضائي : التعريفات القضائية لوضعية الانتداب لا تختلف في النفاذ المشار إليها في التعريفات الفقهية. ونظرا لحدثة تجربة الازدواجية القضائية في الجزائر يلاحظ ان الاجتهاد القضائي الإداري في مجال الوظيفة العمومية ما يزال في بدايته، وذلك بخلاف كل من التعريفين التشريعي والفقهي .حيث يقتصر دوره على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية بخصوص الوقائع المعروضة عليه .

ومن التعاريف القضائية للانتداب ما يلي :

حسب حكم محكمة العدل العليا تحت رقم 155 / 1990 ، من مجلة نقابة المحامين لسنة 1991 ،ص822 فان الانتداب " تكليف الموظف العام لمدة مؤقتة بمهام وظيفة أخرى غير وظيفته التي يباشر مهامها سواء أكان ذلك بالإضافة إلى وظيفته أما لتفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدب للقيام بأعبائها " ³

و حسب حكم محكمة القضاء الإداري المصرية في القضية رقم: 2359 الصادرة بتاريخ 11 م 04 / 1957 ،ص 283 ،الذي جاء فيها " إن انتداب الموظف لأداء عمل الوظيفة المنتدب إليها لايعتبر تعيينا فيها، وإنما هو إجراء مؤقت بطبيعته تفرضه ظروف العمل ولايترتب عليه أن ينتظم الموظف المنتدب في سلك وظائف الجهة المنتدب إليها، بل تبقى علاقته بوظيفته قائمة ويعتبر من عداد الجهة التي يتبعها . " ⁴

التعريف القانوني:

ورد تعريف انتداب الموظف العمومي في المادة 41 من الفصل الثاني من الأمر 66 / بعنوان الإلحاق كمايلي : الإلحاق هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد .

1مازن ليل وراضي،"القانون الإداري"، دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية،مصر،ص - 249

2محمد أنس قاسم،"مذكرات في الوظيفة العامة"،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، - 1980 ،ص 16

3محمد علي الخلايلة،القانون الإداري،الكتاب 2 ،عمان الأردن، 2012،ص 68

4نواف كنعان،القانون الإداري،الكتاب الثاني،دار الثقافة للنشر و التوزيع،عمان الأردن،2009،ص 78 .

وفي ظل القانون رقم: 312/78 المتضمن القانون الأساسي العامل لعامل جاء في نص المادة 64 منه : " يعتبر الانتداب حالة نشاط ويتم حسب الشروط التي يحددها التشريع " ، اعتبره ضمن حالات النشاط والخدمة.

في المرسوم رقم - 85 / 95 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، لم يتضمن تعريفا للانتداب ،حيث نجده نص على أن الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية.

اما في الأمر رقم - 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد عرف المشرع الجزائري وضعية الانتداب في المادة 133 : " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. الانتداب قابل للإلغاء."

ومنه فوضعية الإنداب « la position de détachement » هي حالة الموظف الذي يوضع خارج إطاره أو سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك أو في إطاره الأصلي من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. و يعبر الانتداب عن وضعية نشاط بالنسبة للعامل المرسم (المثبت) في منصب عمله الذي يدعى إلى ممارسة وظائف أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته المستخدمة. و يستمر هذا العامل في الاستفادة ضمن مؤسسته السابقة من حقوقه في الأقدمية في رتبته الأخيرة و في الترقية و في التقاعد .يقرر الانتداب بناء على طلب من العامل و بعد موافقة المؤسسة التي يلتحق بها الانتداب إليها بمقرر من المؤسسة المستخدمة الأصلية لمدة أقصاها خمس سنوات . يمكن أن يقرر هذا الانتداب تلقائيا إذا اقتضته ضرورة ملحة للخدمة العامة بعد أخذ رأي لجنة الموظفين . ويجب التنبيه إلى ان الإنداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة.

والانتداب اما يكون كلي او جزئي الاول يكون بالتفرغ التام للوظيفة التي انتدب اليها.ا ما الثاني يكون التفرغ جزئيا ولبعض المهام اما البقاء متصلا بالوظيفة الاصلية.

واما يكون داخليا او خارجيا الاول يكون داخل الوحدة الادارية نفسها. اما الثاني فيكون بين وحدات ادارية مختلفة (مركزية واللامركزية)¹

ويبقى الانتداب حالة استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرفق العام.

الفرع الثاني: حالات وضعية الإنتداب

اولا - حالات الإنتداب بقوة القانون :

يتم الإنتداب بقوة القانون لتمكين الموظف من ممارسة المهام المنصوص عليها في م 134 المتمثلة في ممارسة:

1. وظيفة عضو في الحكومة وزير او وزير منتدب بعد أي عملية انتخابية او تعديل وزاري.

2. عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية عندما تتضمن هذه العهدة التزامات تمنع الموظف من القيام بمهامه بصفة عادية وتتطلب تواجده في المؤسسة الوطنية او الجماعة الإقليمية التي انتخب فيها بصفة مستمرة مثل: نائب بالبرلمان أو منتخب بالمجلس الشعبي البلدي²

3. وظيفة عليا للدولة او منصب عال في مؤسسة او ادارة عمومية غير تلك التي ينتمي اليها.

4. عهدة نقابية دائمة منصب قيادي بإحدى التنظيمات النقابية يتطلب ممارسة النشاط النقابي بصفة مستمرة ، حيث نص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في مادته الخامسة على أحقية العامل في ممارسة الحق النقابي³.

5. تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية

6. متابعة تكوين أو دراسات في حالة تعيين الموظف لذلك من طرف الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، ويكون الانتداب لمدة زمنية تساوي مدة شغل الوظيفة او العهدة او التكوين او الدراسات التي تم الانتداب من اجلها، كانتداب الموظف إلى المدرسة العليا للإدارة التي تقتضي حضور المعني بصفة دائمة ولسنة دراسية كاملة. يكرس الإنتداب بقرار

¹ عبد الغني بسيوني، القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، 1985، ص253.

² المادة 02 و المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 13-91 المؤرخ في 21 فيفري 2013. المحدد لشروط انتداب المنتخبين المحليين و العلاوات الممنوحة لهم.

³ انظر أيضا القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

فردى من السلطة المؤهلة، لفترة تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الإنتداب من أجلها

ثانيا- حالات الإنتداب بطلب من الموظف:

يمكن للموظف أن يوضع في حالة انتداب بطلب منه حسب م 135 لتمكينه من ممارسة:

1. نشاطات في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية¹
2. وظائف التأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه. الانتداب سيسمح للمؤسسة العمومية الاقتصادية الاستفادة من خبرات إطارات قطاع الوظيفة العمومية.

3. مهمة في إطار التعاون الدولي أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية

يكرس الإنتداب بقرار فردي من السلطة المؤهلة لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات

المطلب الثاني: اجراءات وضعية الانتداب

سنتناول بالعرض في هذا المطلب المراحل القانونية التي تعد من صلاحيات السلطة المعنية ضمن النصوص والتنظيمات. الى جانب الشروط الواجب توافرها لهذه الوضعية والاثار المترتبة عليها.

الفرع الاول: شروط وضعية الانتداب

1. المتعلقة بالموظف (الترسيم م 99 المرسوم 85-59) أي ان يكون الموظف قد تم ترسيمه وليس بمرحلة التبرص² او التدريب أي ان يكون العامل مثبت في منصبه حسب نص المادة اعلاه أي ان تتوفر فيه صفة الموظف طبقا للمادة³ 88 من الامر 03/06. (المؤهلات والشهادات م 100 المرسوم 85-59) حيث لا يجوز انتداب الا العمال المؤهلين للمنصب بشهادة او مؤهل يؤهلهم للمنصب من الصنف 13 كحد ادنى. واستثناء لمن هم اقل لكن بعد تكوين خاص يؤهلهم. أي ان يتم توافق مستوى التأهيل

¹ المنشور رقم 24 المؤرخ في 24 ديسمبر 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بانتداب الموظفين.

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المترص في

المؤسسات والإدارات العمومية: "لا يمكن المترص أن ينتدب أوي وضع في حالة استيداع"، جر، عدد 66، مؤرخ في 12

نوفمبر 2017

³ المادة 88 : لا يمكن نقل المترص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع.

للموظف مع المنصب المنتدب اليه. الى جانب توافق مهام الموظف في المنصب الاصلي مع مهام المنصب المنتدب اليه.

2. المتعلقة بالوظيفة المنتدب اليها حيث يجب ان تكون الوظيفة شاغرة مما يستدعي الحاجة لاجراء الانتداب (الضرورة الملحة في الخدمة)¹. وذلك في وظيفة مساوية او اعلى منها كما سبق شرحه اعلاه ، وفي نفس الاختصاص. ضمن نسبة العمال القصى المحددة قانونا م 107 المرسوم رقم 85-59.

و لاستكمال عملية الانتداب تتكفل الإدارتان الأصلية و المستقبلية بإعداد مشروع يتضمن مقرر/قرار انتداب، ويرسل لمصالح الرقابة المالية للتأشير عليه كما تتكفل الادارة الأصلية بإعادة إدماجه بعد الانتداب ولو كان زائدا عن العدد.

تعد الإدارة الأصلية التي ينتمي إليها الموظف مشروعا بعنوان "قرار أو مقرر انتداب لدى إدارة، مؤسسة عمومية أو هيئة عمومية"، يجب أن يكون المشروع مرفقا بالوثائق الثبوتية التالية:

-بطاقة الالتزام تكون ممضية من طرف السلطة السلمية.

-قرار/مقرر انتداب لدى إدارة، مؤسسة عمومية أو هيئة عمومية.

-قرار/ مقرر ترسيم المعني (قرار/مقرر الادماج عند الاقتضاء).

-طلب الانتداب مصادق عليه من طرف الإدارة الأصلية والإدارة المستقبلية

-شهادة توقيف الراتب عند الاقتضاء

بعد تأشيرة المراقب المالي على مشروع الانتداب يحوّل المعني مباشرة للإدارة المستقبلية

حيث تقوم هذه الأخيرة بتقديم مشروع آخر لمصالح الرقابة المالية مع تقديم الوثائق الثبوتية التالية:

-بطاقة الالتزام تكون ممضية من طرف السلطة السلمية.

-قرار/مقرر تعيين بعد انتداب في منصب عالي إذا كان الانتداب لشغل منصب عالي

-قرار تعيين/إدماج وإعادة ترتيب المعني.

-قرار/مقرر الترسيم عند الاقتضاء

1 المادة 102 المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جر عدد 13، الصادر بتاريخ 24-53-1985 ص 334.

-قرار/مقرر إنتداب المعني مؤشر من طرف المراقب المالي و ممضى من قبل السلطة السلمية الإدارة الأصلية

-مستخرج قرار الترقية في الدرجة.

- محضر تنصيب المعني .

الفرع الثاني: اثار وضعية الانتداب

1. استمرارية الموظف المنتدب من الاستفادة من حقوقه في الاقدمية، وفي الترقية في الدرجات، و في التقاعد في المؤسسة او الادارة التي ينتمي اليها.
2. خضوعه للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب فيه
3. يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها غير انه يمكن للموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها اذا كان مكلف بمهام التكوين او الدراسات.
4. يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه بقوة القانون حتى ولو كان زائدا عن العدد م 138¹. للموظف المنتدب عند نهاية انتدابه إما أن يدمج في المؤسسة المستخدمة التي كان منتدبا لديها بعد موافقة مؤسسته المستخدمة الأصلية عندما يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة. او أن يعاد إدماجه بالأولوية إلى منصب عمله الأصلي أو إلى منص بمماثل حتى ولو صار زائدا عن العدد.²

''' القرار عدد 1186

المؤرخ في 24/7/97

الملف الإداري عدد 535/5/1/97

-الإلحاق - قرار وضع حد للإلحاق - طبيعته - دعوى الإلغاء.

-الموظف الموجود في حالة إلحاق يظل تابعا لسلكه الأصلي. الإلحاق لا يغير من وضعية

الموظف الملحق الذي يمكن إرجاعه إلى سلكه الأصلي بعد انتهاء مدة الإلحاق.

1-الأمر 03-06، مصدر سابق.

2انظر القرار عدد 1186. المؤرخ في 24/7/97. الملف الإداري عدد 535/5/1/97 على الموقع

6276 <http://www.juris.courdecassation.ma/resume.aspx?path> = 2021/05/19. الساعة 22:00 .

قرار وضع حد للإلحاق يعتبر قرارا إداريا لا يمكن الطعن فيه إلا عن طريق دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية . - الموظف الملحق يمكن أن يطالب من الشركة التي كانت تشغله بمستحققاته عن أيام العطل.

باسم جلالة الملك إن المجلس الأعلى و بعد المداولة طبقا للقانون . في الشكل حيث إن الاستئناف المصرح به بتاريخ 17 ابريل 1997 من طرف (س) ضد الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية ب (.....) بتاريخ 31/1/95 في الملف الاجتماعي عدد (.....) القاضي بعدم الاختصاص مقبول لتوفره على الشروط المتطلبة قانون.

في الجوهر : حيث يؤخذ من أوراق الملف و من فحوى الحكم المستأنف المشار إليه أنه بناء على مقال مسجل بتاريخ 12 يبرابر 1994 في إطار المساعدة القضائية عرض المدعي المستأنف أنه ارتبط بالمدعي عليها شركة (.....) في شخص رئيسها و أعضاء مجلسها الإداري بمقتضى عقد عمل أبرم بتاريخ 1/10/1975 كمساعد المدير العام للشركة بأجرة شهرية قدرها 105561 درهم إلا أنه فوجئ برسالة مؤرخة في 30/8/1993 تنذره بإنهاء عمله ابتداء من فاتح شتنبر 1993 ملتصا بالحكم له بعدة تعويضات عن مهلة الإخطار و الإعفاء عن العمل و أيام العطل و الطرد التعسفي و المكافآت السنوية و بعد فشل محاولة الصلح و تأكيد المدعي عليها بأن المدعي كان وما يزال موظفا عموميا سواء في مرحلة ما قبل سنة 1975 أو في مرحلة الإلحاق بالشركة العارضة و أن وضع حد لإلحاقه بالشركة هو قرار إداري متخذ في إطار قانوني و بصفة مشروعة وأن القرار المذكور لم يقض بطرده من عمله و إنما أرجعه إلى سلكه الأصلي وفق ما يسمح به القانون و يقره | بعد ذلك قضت المحكمة الابتدائية بعدم اختصاصها للبت في الطلبات المذكورة بعلة أن المدعي موظف أصلا بوزارة الفلاحة و أن وضع حد لإلحاقه تم بقرار من الوزير الأول و أن وقائع النازلة لا تنطوي تحت مقتضيات قانون الشغل و أن أي طعن في قرار الإلحاق أو الإعفاء يجب أن يقام أمام المحكمة الإدارية فاستأنف المدعي الحكم المذكور.

عليها بطلب منها و بناء على عقد مبرم بينهما في إطار القانون و حيث تمسك في أوجه استئنافه بأنه عمل مع المستأنف الخاص و أن هذا العقد يخضع حتما لقانون الشغل. و أنه تعبيرا وتجسيذا لصبغته و لاحترام إرادة المتعاقدين وقع تعديل العقد المذكور سبع مرات كما يتضح في الملفات السبع المضافة للمقال و أن فصله عن عمله لدى الشركة المذكورة

تم بمقتضى قرار صادر عن مدير الشركة و ليس بناء على قرار صادر عن جهة إدارية و أن دعواه تنحصر في طلب تعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء الفسخ الفجائي و التعسفي لعقد العمل الخاص و طلب الحصول على الحقوق التي يخولها إياه عقد الشغل في نطاق قانون الشغل أما علاقته بوزارة الفلاحة التحاقا و رجوعا فليس محل أي نزاع. و بعد المداولة طبقا للقانون.

حيث إنه من الثابت من أوراق الملف و باعتراف المستأنف نفسه أنه كان ولا يزال موظفا تابعا لسلكه الأصلي بوزارة الفلاحة و الإصلاح الزراعي و أنه كان و في ضيعة إلحاق بالشركة المستأنف عليها ذلك الإلحاق الذي عمر حوالي 15 سنة وحيث إنه إذا كان الإلحاق كما حدد مفهومه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حسب مقتضيات الفصلين 47 و 48 من ظهير 24 يبرابر 1958 لا يغير من وضعية الموظف الملحق الذي يمكن إرجاعه إلى سلكه الأصلي بعد انتهاء مدة الإلحاق.

و حيث إنه إذا كان الموظف الملحق المتعاقد مع المؤسسة التي ألحق بها يتقاضى مبالغ مالية معينة تفوق بكثير أحيانا راتبه في إدارته الأصلية كما هو الوضع في النازلة إن هذا الموظف يمكنه أن يتذرع بقانون الشغل الذي ينظم العلاقة بين أرباب العمل و المستخدمين ليقاضي المؤسسة المذكورة أمام المحكمة المطعون في حكمها قرارا إداريا لا يمكن الطعن فيه إلا عن طريق دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية مما معه قرارها بعدم الاختصاص في محله لطلب التعويض عن الطرد التعسفي الناتج حسب وجهة نظر المستأنف عن قرار وضع حد لإلحاقه بالمؤسسة المستأنف عليها وما يتبع ذلك من التعويض عن الإعفاء من العمل و مهلة الإخطار.

و حيث إنه بالمقابل فإن المستأنف بحكم وجوده في حالة إلحاق خلال مدة معينة لدى المستأنف عليها وثبوت تقاضية أجرة معينة كان من حقه أن يقاضي مشغله في هذه المدة أمام المحكمة العادية من أجل طلب التعويض خلال عمله عن 144 يوم عطلة لم تؤد له المكافآت السنوية التي يخوله إياها العقد الرابط بين الطرفين الشيء الذي يعني أن المحكمة العادية كانت مختصة للبت في الطلب الجزئي المذكور.

لهذه الأسباب قضى المجلس الأعلى بإلغاء الحكم المستأنف جزئيا فيما قضى به من عدم الاختصاص بالنسبة للطلب المتعلق في 144 يوم عظة و المكافآت السنوية و بتأييده فيما عدا ذلك و بإرجاع الملف إلى المحكمة الابتدائية للبت في الطلب الجزئي المذكور.

و به صدر الحكم و تلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط¹

5. بقرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير، ثم يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، يبلغ المعني بالأمر بنسخة ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو إلى مصلحة المحاسبة للتكفل المالي، و نسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل إبتداء من تاريخ توقيع القرار للرقابة اللاحقة.

6. فترة الانتداب تبقى مرتبطة بفترة شغل المنصب العالي وبالتالي فإن تجديدها يكون تلقائيا ولا يستدعي ترخيصا مسبقا من طرف مصالحا لوظيف العمومي إلا أنه يمكن تجديده لفترات متساوية عندما تطلبه صراحة المؤسسة أو الهيئات المعنية التي ينتدب لديها أو لضرورة ملحة من أجل الصالح العام، وذلك بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين المختصة أو عندما ينتدب العامل لدى منظمة دولية أو لدى إدارة بلد أجنبي.

الفرع الثالث: انتهاء وضعية الانتداب

تنتهي وضعية الانتداب حسب الطريقة التي انشأتها. ففي حالة الانتداب بقوة القانون فتنتهي بنهاية المهمة التي انشأت لاجلها الحالة.

اما في الحالة الثانية المتعلقة بالانتداب بطلب الموظف فتنتهي بنهاية المدة القانونية التي حدد القانون اقصاها 05 سنوات. او بطلب من احد الاطراف (الموظف او الادارتين) قبل انتهاء المدة المقررة. وهذا ما ذهب اليه مجلس الدولة المغربي في قراره الذي اعتبر فيه "الانتداب اجراء مؤقت قابل للالغاء من طبيعته و يمكن لكل واحد من الاطراف المعنية ان يضع له حدا متى شاء و قبل انقضاء امده دون استحقاق أي تعويض بسبب وضع حد لذلك الانتداب"¹

1 انظر <http://www.juris.courdecassation.ma/resume.aspx?path=3003>

بتاريخ 20/05/2021. 20:00. الجزائر.

القرار (.....)

الصادر بتاريخ (.....)

ملف اجتماعي (.....)

الانتداب للعمل إجراء مؤقت قابل للإلغاء من طبيعته و يمكن لكل واحد من الأطراف المعنية أن يضع له جدا متى شاء و قبل انقضاء أمده دون استحقاق أي تعويض بسبب وضع حد لذلك الانتداب . باسم جلالة الملك إن المجلس بعد المداولة طبقا للقانون. فيما يتعلق بالوسيلة الوحيدة لطلب النقض:

حيث يستفاد من الاطلاع على محتويات الملف و القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف ب (.....) بتاريخ (.....) أن (س1) كان مستخدما لدى مكتب (.....) و بتاريخ 31/1/1970. أصدر مديره قرارا يقضي بانتدابه إلى (شركة1) ابتداء من فاتح يناير 1970 لمدة أربع سنوات على أنه سيستمر في الانتفاع بحقوقه المتعلقة بالأقدمية حسب القوانين المطبقة لدى مكتب (.....) و بتاريخ 24/1/1970 بعثت (شركة1) بكتاب إلى (س1) تطلعه على الأجر الذي سوف يتقاضاه خلال إلحاقه بها و كذا الامتيازات التي سوف يتمتع بها بصفته كاتبة للمدير العام و بتاريخ 2/7/1970 وجه السيد الوزير الأول كتابا إلى مكتب (.....) تتعلق بعدم كفاءة (س1) و ضرورة إرجاعه إلى عمله الأصلي و بتاريخ 24 يوليوز 1970 توصل (س1) بكتاب من المدير المنتدب لمكتب (.....) يخبره فيه بأنه جعل حدا لانتدابه ب(شركة1) ابتداء من 31 يوليوز 1970 و جعله رهن إشارة إدارته التي انتدبته و على اثر ذلك تقدم (س1) بدعوى أمام المحكمة الاجتماعية ب (.....) في مواجهة (شركة1) طلب بمقتضاها حقوقه المترتبة عن حرمانه من أجرته لمدة ستة أشهر و عن مدة الإشعار و الطرد التعسفي و بعد فشل محاولة الصلح أجاب نائب المدعي عليها بأن المدعي لم يزاول مهامه عند (شركة1) إلا على إثر انتدابه من طرف مكتب (.....) و إن هذا الانتداب انتهى بصفة قانونية بتاريخ 31/7/1970 و أنه لا تربطه ب (شركة1) أية رابطة قانونية فأصدرت المحكمة حكما على المدعي عليها بأدائها للمدعي 35,508,95 درهم من قبل أجرة ستة أشهر بصفته نائب المدير و مبلغ 21,305,70 درهم من قبل التعويض المقدر في 30 في المائة من الراتب السنوي و مبلغ 6.000 درهم صوائر الشغل لمدة ستة أشهر و مبلغ 71,018,9 درهم من قبل التعويض عن مهلة الإخطار لمدة سنة و مبلغ

10.000 درهم من قبل التعويض عن الفصل التعسفي بعلة أن عنصري التبعية و الإشراف يضيفان تتابع علاقة الشغل بين المشغل و الأجير قد حددا ما بين (شركة 1) و (س 1) بمقتضى قرار مدير مكتب (...). المؤرخ في 31/1/70 و الإرسالية المؤرخة في 14-1-70 الموجه إلى المدعي من طرف المدير العام لمناجم جرادة و بعد استئناف الحكم المذكور من كلا الطرفين قضت محكمة الاستئناف بإلغائه و بعد التصدي حكمت برفض طلب التعويض عن مدة الأخطار و الفصل التعسفي و بصفة تمهيدية أمرت بإجراء خبرة فيما يخص الأجر و التعويض عن الإنتاج بانية قرارها على أن ندب (س 1) إلى (شركة 1) لم يجعل حدا لعقد العمل الذي كان يربطه بمشغله مكتب (...). و يترتب على ذلك أنه لا توجد رابطة تبعية بين (س 1) و (شركة 1) و هي الشركة التي انتدب للعمل بها كنائب مدير عام لعدم ممارسة أحدهما إرادته في اختيار الطرف إذ أنه لولا قرار مكتب (...). على ندب المدعي لما باشر هذا الأخير العمل بالشركة و أن الانتداب إجراء مؤقت قابل للإلغاء و يبقى لكل من الأطراف الثلاثة الحق في التعبير عن إرادته بجعل حد للانتداب متى شاء.

حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه عدم كفاية التعليل و انعدام الأساس القانوني و تحريف مضمون وثيقة | أساسية في الملف و خرق الفصول 1 و 18 و 723 و 735 و 758 من قانون الالتزامات و العقود ذلك أنه من الثابت أن (شركة 1) قبلت التحاق الطاعن بها للعمل معها لمدة أربع سنوات على أن تدفع له جميع مرتباته و مصاريف تنقلاته و بعثت له بكتاب أطلعت فيه على الأجر الذي سوف يتقاضاه خلال إلحاقه بها و كذا الامتيازات التي سوف يتمتع بها و مع ذلك اعتبر القرار المطعون فيه أنه لا توجد علاقة تبعية بين الطاعن و (شركة 1) و اعتبر نتيجة لذلك أنه يبقى لكل طرف أن يعبر عن إرادته لجعل حد للانتداب متى شاء في حين أن الكتاب أو الوثيقة التي يتحدث عنها القرار المطعون فيه هي رسالة الالتزام الصادرة عن الشركة المطلوبة في النقص و هي بمثابة عقد العمل و أن القرار المطعون فيه حرف مضمونها إذ اعتبر أن بإمكان كل من الطرفين أن يتحلل منها متى شاء و لاحق للطاعن في التعويض عن فسخ الالتزام قبل الأجل ولا في التعويض عن مهلة الأخطار و من جهة أخرى فإنه يستفاد من مجموع الفصول 1 و 15 و 723 و 735 و 754 و 758 من قانون الالتزامات و العقود أن الالتزامات الصادرة من طرف واحد تلزم من صدرت منه بمجرد وصولها إلى علم الملتزم له كما أن إجازة العمل عقد

بمقتضاه يلزم أحد طرفيه أن يقدم للأخير خدماته الشخصية لأجل محدد في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له و أن من التزم بتنفيذ عمل أو أداء خدمات معينة يستحق الأجر الذي وعد به بتمامه إذا لم يتمكن من تقديم خدماته أو إتمام العمل الموعود به لسبب راجع إلى شخص رب العمل و أن التعويضات التي يمكن أن تمنح بسبب عدم مراعاة التنبيه لا تختلط بالتعويضات التي تترتب من ناحية أخرى عن الفسخ التعسفي للعقد الصادر بإرادة أحد المتعاقدين و أنه لم ينفذ أحد المتعاقدين التزاماته أو إذا فسخها في وقت غير لائق و من غير مبرر مقبول ساغ إلزامه بالتعويضات مصالح المتعاقد الآخر و أن قضاء القرار المطعون فيه خلافا لمجموع هذه المقتضيات القانونية يشكل خرقا لها.

لكن من جهة حيث إنه بالرجوع إلى وثائق الملف يتبين أن طبيعة العلاقة التي ترتبط بين الطاعن و (شركة 1) لا تتركز فقط على الرسالة المؤرخة في 24/1/1970 بل تتركز أساسا على قرار السيد المدير العام لمكتب (...). المؤرخ في 31/1/1970 و بقبول الطاعن لهذا القرار القاضي بالتحاقه ب (شركة 1) لذلك فإن محكمة الاستئناف عندما اعتبرت أن الانتداب إجراء مؤقت قابل للإلغاء من طبيعته و يمكن لكل من الأطراف الثلاثة جعل حد له متى شاء و قبل انتهاء أمده و رتبت على ذلك عدم استحقاق الطاعن للتعويض الذي يطلبه بسبب جعل حد لذلك الانتداب تكون قد عللت حكمها تعليلا كافيا و لم تحرف مضمون الوثيقة المحتج بها من طرف الطاعن مما تكون معه الوسيلة في هذا الفرع غير مرتكزة على أساس.

و من جهة ثانية فإن الطاعن لم يبين وجه مخالفة المحكمة للفصول المستدل بها مما تكون معه الوسيلة في هذا الفرع غير مقبولة.

لهذه الأسباب قضى برفض الطلب و على الطالب بالصائر . « «

كما ينتهي بقرار اداري بالغاء مسبب من طرف السلطة صاحبة التعيين. وصاحبة السلطة التقديرية¹.

"كما تنتهي وضعية الانتداب أيضا بالأسباب العامة التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية كالوفاة والعزل والتسريح والاستقالة والتقاعد."²

1. بن زيطة عبد الهادي. عوماري فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 41

2. بوطبة مراد. مرجع سابق، ص

خلاصة الفصل الاول

يتعرض الموظف خلال مساره المهني لوضعيات مرتبطة بالممارسة الفعلية للوظيفة الا وهي
وضعية القيام بالخدمة وضعية الانتداب، حيث لا يتوقف الموظف عن الخدمة.

الا انه يطرا على مساره الوظيفي بعض التغيير دون المساس بمركزه الوظيفي، وقد عمل
المشرع على تحديد هذه الوضعيات ورفع اللبس بما يحقق السير الحسن للمرفق العام و مصلحة
الموظف. الى جانب الاجتهاد القضائي سدا للثغرات و الاشكالات التي يقع فيها الموظف او
الهيئة المستخدمة.

الفصل الثاني

الوضعيات القانونية الاساسية غير المتصلة

بممارسة النشاط الوظيفي

تمهيد

لا ريب ان الموظف العام هو الالية البشرية التي تعتمد عليها المرافق العامة لتسييرها و استمرار تقديم الخدمات و اشباع الحاجات العامة.

و نظرا لاهمية الموظف العام في هذا النشاط ،فان المسار الوظيفي لم يقتصر على ممارسة الوظائف التي لها علاقة وطيدة مع ممارسة الوظيفة من وضعية القيام بالخدمة ووضعية الانتداب،بل اضاف المشرع وضعيات اخرى مصنفا اياها ضمن الوضعيات الاساسية غير المتصلة بالنشاط الوظيفي.

حيث ينفصل الموظف مؤقتا عن مركزه الوظيفي الى حين زوال اسباب هذا الانقطاع المؤقت،بزوال اسبابه القانونية.

ولقد ادرج المشرع ضمن الباب الثالث و الرابع و الخامس على التوالي ،من المواد 140 الى 155 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الاحكام المتعلقة بهذه الوضعيات ،التي سوف نتطرق لها تبعا هي :وضعية خارج الاطار في المبحث الاول، تليه وضعية الاستيداع في المبحث الثاني ،ثم في المبحث الثالث وضعية الخدمة الوطنية.

المبحث الاول: وضعية خارج الاطار.

تعتبر وضعية خارج الاطار وضعية حديثة النشأة نسبيا بالنسبة للقوانين التي تعاقبت على مجال الوظيفة العمومية ، فقد تم تكريسها ضمن احكام الامر 06-03 ، وهي مستوحاة في الاصل من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي.

و بالرجوع الى الامر 06-03 نجده قد نظم احكام وضعية خارج الاطار ضمن المواد 140 الى 144 منه.

فيما يلي سوف نحاول التطرق الى: تعريف وضعية خارج الاطار ، شروط الاستفادة منها ، الاجراءات الادارية المتخذة و مدتها، و في الاخير الاثار القانونية المترتبة عنها.

المطلب الاول: الاطار المفاهيمي لوضعية خارج الاطار.

تعتبر وضعية خارج الاطار وضعية جديدة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، لذلك سوف نتطرق الى التعريف تعريفها في الفرع الاول ، ثم شروط الاستفادة منها في الفرع الثاني.

الفرع الاول: تعريف وضعية خارج الاطار.

التعريف التشريعي: وفقا للأمر رقم 03 / 06 - نجد أن المشرع الجزائري قد عرف هذه الوضعية بنص المادة 140 كما يلي "وضعية خارج الإطار هي 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 الأساسي¹ ."

ومن هذا التعريف نفهم بأنها مشروطة بتقديم طلب من الموظف بعد استنفاد حقه في الانتداب على أن يكون نشاطه في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العامة، أي أن هذه الوضعية مرتبطة ولاحقة لوضعية الإحالة على الانتداب ولا يمكن تصورها قبله.

اذن هذا التعريف التشريعي يكاد يتفق مع التعريف الوارد في قانون الوظيفة العمومية

الفرنسي ، وذلك باعتباره مصدرا لهذه الوضعية²

¹- فوزي حبش. "الوظيفة العامة و ادارة شؤون الموظفين"، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1991 ص 280

²- عبد الهادي زيطة، "وضعية خارج الطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري". المجلة النقدية للقانون و العلوم

السياسية، جامعة تيزي وزو. المجلد 15 العدد 02 ، سنة 2020. ص 169

2- **التعريف الفقهي:** وبالنسبة للتعريف الفقهي، يعرف فوزي حبيش هذه الوضعية بـ " حالة -الموظف الذي يوضع بصورة مؤقتة خارج الملاك الوظيفي الذي ينتمي إليه وبالتالي خارج الإدارة التي يعمل فيها¹

ويقول سعيد مقدم "وهي من الناحية الإجرائية لا تختلف عن الانتداب، فكلاهما يتم بقرار إداري فردي من السلطة المخولة " حيث أنه لم يقدم تعريفا لوضعية خارج الإطار وإنما ميزها عن الانتداب.

من خلال ما تقدم، فإن وضعية خارج الاطار يلجأ اليها الموظف بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في وظيفة او منصب عمل على مستوى ادارة عمومية او مؤسسة او هيئة دولية لا تخضع نشاطاتها لاحكام القانون الاساسي للوظيفة العمومية.²

و هذه الوضعية بالنظر الى السلك الاصلي تشبه نوعا ما وضعية الاحالة على الاستيداع باعتبار ان الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب و الترقية في الدرجات، وكذلك التقاعد، و بالنظر الى الهيئة المستقبلية فان هذه الوضعية تشبه وضعية الانتداب، فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بها، وهذا ما تستشفه من التعريف الوارد في نص المادة 140 من الامر 03-06³

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من وضعية خارج الاطار.

ان اول و اهم شرط اقره المشرع الجزائري حتى يتمكن الموظف من الاستفادة من وضعية خارج الاطار، هو وجوب خروج الهيئة او المؤسسة التي يرغب هذا الاخير في الاتحاق بها من اطار الوظيفة العمومية. او بعبارة اخرى: لا تخضع لاحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، وهذا يعد تضييقا لتطبيق هذه الوضعية.

و حتى يتم اقرار وضعية خارج الاطار لابد من توافر جملة من الشروط نوجزها فيمايلي :

1. ان تكون وضعية خارج الاطار بناء على طلب المعني، وهذا ما تضمنته المادة 140 من الامر 03-06 بنصها: "وضعية خارج الاطار هي الحالة التي يمكن ان

1- فوزي حبيش. المرجع السابق، ص 281

2- المادة 140 من الامر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مصدر سابق ص 13

3- يعيش تمام شوقي و لعموري سعيدة، التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي العمومي في التشريع الجزائري. دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الاولى. مكتبة الوفاء القانونية. الاسكندرية. سنة 2020 ص 51

يوضع فيها الموظف بطلب منه". جاء نص المادة صريحا في اشتراط طلب الموظف المعني لتقرير وضعية خارج الاطار .

و لكن السؤال المطروح هنا: بما ان هذه الوضعية تتعلق بالانتداب الارادي و ليس بقوة القانون, فهل تعرض على اللجنة المتساوية الاعضاء¹؟

و الجواب هنا: ان وضعية خارج الاطار مستحدثة مقارنة بوضعيتي الانتداب و الاستيداع و التي تشترط المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 48-10 المتعلق باللجنة الادارية المتساوية الاعضاء وجوب استشارة هذه اللجنة قي الاحالة على وضعية الانتداب التلقائي و الاستيداع لاغراض شخصية .

و بالرجوع الى احكام الامر 06-03 نجده قد احال في المادة 144 الى التنظيم الذي لم يصدر بعد ما يبقي التساؤل مطروحا الى حين صدور هذا التنظيم.²

2. ان يكون الموظف قد استنفذ حقه في الانتداب الارادي :وهذا ما اشارت اليه المادة 140 من الامر 06-03³, و يعد شرطا اساسيا فلا يمكن للموظف ان يستفيد من هذه الوضعية ابتداء. و عليه لا يوضع الموظف الذي استنفذ حقه في الانتداب بقوة القانون في اطار احكام المادة 134 في وضعية خارج الاطار⁴

3. ان يكون الموظف المعني في وضعية انتداب بناء على طلبه و استنفذ كل حقوقه من هذه الوضعية.

1-بوطبة مراد, "نظام الموظفين من خلال الامر 06-03, اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام, كلية الحقوق, جامعة يوسف بن خدة, الجزائر 1, مارس 2017, ص 326

2 -بوطبة مراد, المرجع السابق, ص 326

1 -المادة 140 من الامر 06-03, مصدر سابق ص 13

2 - بوطبة مراد, المرجع السابق ص 326

3 -المادة 135 من الامر 06-03, مصدر سابق, ص 13

4- الفقرة 01 من المادة 141 من الامر 06-03, مصدر سابق, ص 13

5- يعيش تمام شوقي و اخرون, مرجع سابق ص 49-50

4. ان يكون الوضع خارج الاطار من اجل مواصلة الموظف المعني لوظائفه الادارية لدى مؤسسة او هيئة تمتلك الدولة كل رأسمالها او جزءا منه، او في مهمة في اطار تعاون او لدى مؤسسة او هيئة دولية¹.
5. ان يكون الموظف المعني بالوضع خارج الاطار مرسما و ينتمي الى المجموعة أ و ذلك دون المساس باحكام القوانين الاساسية الخاصة²، وتضم المجموعة أ مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات.
6. توفر النسبة القانونية المحددة في القانون الاساسي الخاص برتبة انتماء الموظف المعني³.

الفرع الثالث: وضع المسار المهني في وضعية خارج الاطار

في مقابل استفادة الموظف المعني بوضعية خارج الاطار، يترتب على ذلك عدة اثار تتمثل فيما يلي :

اولا : تجميد الترقية في الدرجة :

اشارت الفقرة الثالثة من المادة 141 من الامر 06-03 في نصها : "لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الاطار من الترقية في الدرجات" فالنص جاء صراحة في حرمان الموظف من الترقية في الدرجات ، و لكن هل يستفيد من الانواع الاخرى من الترقية ؟

من خلال استقراء نص المادة 141 نجدها قد اشارت صراحة الى الحرمان من الترقية في الدرجات ، ما يبقي حقه قائما في الاستفادة من الانواع الاخرى من الترقية مشروعا، حيث انه يمكنه الاستفادة من الترقية في الرتبة على اساس الاختبار، كما ان المادة 142 منحت للهيئة او المؤسسة التي وضع لديها الموظف في هذه الوضعية سلطة تقييم الموظف ، فلو يحرم الموظف من الترقية في الدرجة في الرتبة على حد سواء فما فائدة تقييمه ان؟.

و هذا ما يجعل ضرورة صدور التنظيم الذي اشارت اليه المادة 144 من الامر 06-

03 حتى يزيل اللبس و الابهام في هذه المسألة المهمة⁴.

⁴-مراد بوطبة ،مرجع سابق،ص 327

ثانيا : استفادة الموظف من باقي الحقوق والالتزام ببعض الواجبات الوظيفية :

ان احالة الموظف على وضعية خارج الاطار لا تحرمه من الاستفادة من الحقوق التي لم يشر اليها الامر 03-06 على حرمانه منها، فيستفيد من احتساب الاقدمية للتقاعد و للترقية في الرتبة.

الى جانب ذلك ،يلتزم ببعض الواجبات التي يتطلبها الوضع القانوني المتمثل في

التوقيف المؤقت للعلاقة الوظيفية مع الادارة العمومية التي ينتمي اليها ،فيلتزم بذلك المحافظة على السر المهني وواجب التحفظ،ايضا واجب اداء الخدمة التي انيطت له وواجب طاعة الاوامر و التعليمات الرئاسية.

ثالثا :اختصاص المؤسسة او الهيئة المستقبلية بتسيير بعض جوانب المسار المهني:

يخضع الموظف الموجود في وضعية خارج الاطار طبقا لاحكام المادة 142¹ الى تقييم الهيئة او المؤسسة المستقبلية للموظف الذي وضع في هذه الوضعية، كما يتقاضى راتبه من المؤسسة المذكورة طبقا لاحكام المادة 120 من الامر 03-06²،حيث يتقاضى راتبه من المؤسسة التي يمارس فيها نشاطه فعليا.

الى جانب ذلك،يستفيد من الحقوق التي اقرها القانون الاساسي للمؤسسة المستقبلية

،يمكن ان يستفيد مثلا من التكوين ،الى جانب التزامه بالواجبات الخاصة بالمنصب الجديد³.

المطلب الثاني:اجراءات الاحالة على وضعية خارج الاطار.

ان المطلاع على احكام الامر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية يجده قد

تطرق الى وضعية خارج الاطار باقتضاب شديد محيلا بذلك تطبيق احكامها الى التنظيم⁴ و الذي لم يصدر الى غاية الساعة.

و عليه،فاننا سنحاول التطرق في هذا المطلب الى اجراءات الاحالة على وضعية خارج

الاطار و مدتها.

¹ -المادة 142 من الامر 03-06 ، مصدر سابق ،ص 13

² -المادة 120 من الامر 03-06 ،مصدر سابق ،ص 10

³ - بوطبة مراد ،مرجع سابق ،ص 328

⁴ -عبد الباقي بن زيطة ،مرجع سابق ،ص 173

الفرع الاول :اجراءات الاحالة على وضعية خارج الاطار.

لقد نصت المادة 141 من الامر 06-03 على ان وضعية خارج الاطار تكرس بقرار فردي من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز الخمس سنوات .

ومن خلال ماتقدم يتضح ان وضعية خارج الاطار تتم باتباع الاجراءات التالية :

1-تقديم طلب مكتوب مسبب و موقع من طرف الموظف المعني ،و يجب ان يكون مستوفيا للجوانب الشكلية و الموضوعية لاسيما ما تعلق منها بضرورة احترام اجال تقديم الطلب وفقا لما جرى به العمل في قطاع الوظيفة العمومية¹.

كما يجب ان يقدم الطلب في نهاية فترة الانتداب الارادي للموظف في اطار احكام المادة 135 من الامر 06-03 فهي وضعية مرابطة به ،"و هي في نظرنا تسمح للموظف بتمديد انتدابه لدى الهيئة السابقة،لكن بتغيير وضعيته التنظيمية ازاء ادارته المستخدمة من الانتداب الى خارج الاطار"².

2- صدور قرار اداري من السلطة صاحبة صلاحية التعيين يقر بوضع الموظف في وضعية خارج الاطار،على ان يخضع القرار لرقابة المراقب المالي المختص،كون القرار يتعلق بالمسار المهني للموظف،كما ترسل نسخة من القرار الى مفتشية الوظيفة العامة المختصة اقليميا .

الفرع الثاني :المدة القانونية لوضعية خارج الاطار.

اما فيما يخص المدة التي يوضع فيها الموظف في وضعية خارج الاطار قد حددت ب خمس سنوات على الاكثر³،ام المدة الدنيا فهي ستة اشهر ،و تحتسب خلال هذه المدة فترات التجديد في حدود السن القانونية للاحالة على التقاعد⁴.

¹ - عبد الباقي بن زيطة،مرجع سابق ،ص174

² - عبد الباقي بن زيطة،مرجع سابق ،ص 174

³ -المادة 141 من الامر 06-03 ،مصدر سابق،ص 13

⁴ - عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق،ص 28

المطلب الثالث :انتهاء وضعية خارج الاطار و الاثار المترتبة عنها:

تنتهي وضعية خارج الاطار بنهاية الاسباب التي ادت اليها ،مرتبة بذلك عدة اثار قانونية ،ندرجها فيما يلي:

الفرع الاول :اسباب انتهاء وضعية خارج الاطار.

تتلخص اسباب نهاية وضعية خارج الاطار في سببين اساسيين هما :

اولا :انقضاء مدة وضعية خارج الاطار:

حسب ما جاءت الفقرة الثانية من المادة 141و التي تكرس مدة وضعية خارج الاطار بخمس سنوات على الاكثر ،فان الموظف المعني المحال على هذه الوضعية تنتهي علاقته بالمؤسسة او الهيئة المستقبلية بانتهاء هذه الفترة بقوة القانون.

ثانيا :انتهاء وضعية خارج الاطار ببعض الاسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية:

من بين الاسباب التي قد تنهي وضعية خارج الاطار و العلاقة الوظيفية بين الموظف و

الادارة ،هي :

1-الوفاة.

3-فقدان الموظف الموجود في وضعية خارج الاطار للجنسية او التجريد منها.

4-التسريح التأديبي بسبب مخالفة الحظر على ممارسة نشاط مريح تبعا لنهاية العلاقة

الوظيفية بين الموظف و الادارة.

و لكن في المقابل ،تبقى بعض الاسباب محل تساؤل كأن يقدم الموظف في وضعية خارج الاطار لاستقالته؟،او هل له ان يقدم طلب انهاء الوضعية ؟ كلها اسئلة تنتظر الاجابة عليها الى حين صدور التنظيم الذي اشارت اليه المادة 144 من الامر 03-06¹.

الفرع الثاني :اثار نهاية وضعية خارج الاطار :

يترتب على انتهاء وضعية خارج الاطار اثار نذكرها .

اولا :اعادة ادماج الموظف في الرتبة الاصلية :

بموجب نص المادة 143 ،فان الموظف يعاد ادماجه بقرار من سلطة التعيين عند انقضاء

فترة وضعية خارج الاطار في رتبته الاصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد².

¹ -بوطبة مراد ،مرجع سابق ،ص 328

² - يعيش تمام شوقي و اخرون،مرجع سابق ،ص 53

ثانيا : عودة المسار المهني للموظف لشكله الطبيعي :

بعد انقضاء فترة وضعية خارج الاطار ،يعود المسار المهني للموظف الى السير الطبيعي وفق الاحكام القانونية التي تحكم السلك الذي ينتمي اليه الموظف،و بذلك فانه يسترد حقه في الترقية في الدرجات،ويخضع لجميع الواجبات الوظيفية ،كما يخضع لتقييم المؤسسة او الادارة الاصلية التي ينتمي اليها ،و التي تقوم بدفع راتبه¹.

ثالثا : كما يمكن احالة الموظف المتواجد في وضعية خارج الاطار ،الذي يستوفي كل الشروط القانونية للاحالة على التقاعد من طرف الهيئة او المؤسسة المستقبلية ،وعلى هذه الاخيرة اعلام ادارته الاصلية بذلك².

المبحث الثاني : وضعية الإحالة على الاستيداع.

سنتناول بالدراسة في هذا المبحث احدى اهم الوضعيات الاساسية للموظف العمومي ، والتي تعتبر من اكثر الوضعيات انتشارا و اهمية، نظرا لما تقدمه من تسهيلات ومساحة يتحرك من خلالها الموظف، لتحقيق اكثر من وجه في احتياجاته الشخصية و الصحية و حتى العلمية.

وعليه قسمنا هذا المبحث لمطلبين الاول قمنا من خلاله الاطار المفاهيمي لهذه الوضعية حتى يتسنى فهم المطلب الثاني الذي قدمنا فيه الاجراءات الادارية لوضعية الاحالة على الاستيداع و اثارها.وهذا حتى يتسنى الامام بكل جوانب هذه الوضعية.

المطلب الأول: الاطار المفاهيمي لوضعية الإحالة على الاستيداع.

تعد وضعية الإستيداع من بين الوضعيات التي يكون فيها الموظف بصفة مؤقتة خارج الوظيفة الأصلية، فالإحالة على الاستيداع هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للموظف رسم (مثبت) في منصب عمله. وفق شروط واجراءات محددة قانونا. وضمن حالات معددة حصرا.

¹ -مراد بوطبة ،مرجع ياباق،ص 329

² -عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق ،ص 30

وهذا ماستنطق له في هذا المطلب، بقاءا بتقديم تعريف لهذه الوضعية في الفرع الاول ، ثم انواع حالات وضعية الاستيداع في الفرع الثاني.

الفرع الاول : تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع.

يتعذر في بعض الاحيان على الموظف ولاسباب شخصية متعلقة به او احد افراد عائلته ، او اسباب موضوعية مؤقتة من الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية والقيام بالمهام الموكلة له، ماما تفرض على الموظف التفرغ الفعلي بصفة مؤقتة، حيث يبقى الموظف محتفظا بحقوقه التي اكتسبها بالوظيفة.

التعريف الفقهي: اعتبر الدكتور سليمان الطماوي ان وضعية الإحالة على الاستيداع نظام قريب لترك الخدمة منه لممارستها.¹

ولقد "انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى و التشريع بمجلس الدولة المصري في فتوة لها بتاريخ 28 /12 /1961. الى نظام الاستيداع هو نظام وظيفي من نوع خاص"²

التعريف القضائي:

"الاستيداع طريق استثنائي للإحالة على التقاعد المبكر" حسب قرار محكمة العدل العليا الاردنية³

التعريف التشريعي:

وردت العديد من القوانين التي عالجت هذه الوضعية في كل من المادة 66 من القانون رقم 12/78⁴. الى جانب المرسوم رقم 85-59⁵. وقد اعترف المشرع الجزائري للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع، كحق يمارس بقوة القانون محددًا حصريًا حالاتها الخمس. بموجب الفصل الرابع من الباب السادس من الأمر رقم 06 - 03 .

¹سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، 1967، ص 400.

²عالية عبد القادر عساف. استيداع الموظف. دراسة مقارنة. مذكرة ماجستير. كلية الدراسات لفقهية والقانونية. جامعة ل البيت..الاردن. 2004. ص59.

³عالية عبد القادر عساف. انظر المرجع نفسه. ص 63.

⁴القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ في 01 رمضان 1398 الموافق 05 اوت 1978.

⁵المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة الرسمية عدد 13، الصادر بتاريخ 24-53-1985 ص 334.

تعريف وضعية الاستيداع " la position de mise en disponibilité " هو إيقاف

مؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للموظف المرسم المثبت في منصب عمله. فهي وضعية قانونية أساسية مؤقتة مختلفة المدة، يمنحها المشرع للموظف جبرا أو بصفة اختيارية بموجب قرار فردي، توقف العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته المستخدمة، بصفة مؤقتة، وتؤثر سلبا على مساره الوظيفي ومركزه المالي، بتجميد حقه في الراتب وفي الترقية والتقاعد، مع احتفاضه بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية، مع منعه من مزولة أي نشاط مريح بمناسبة¹.

فهو وضعية إدارية قانونية يوضع فيها الموظف بطلب منه، لظروف خاصة، و لا يفقد خلالها صفة موظف، ولا يحذف من لائحة الموظفين لان الاستيداع ليس انقطاعا عن العمل، إلا أنه يفقد عدة حقوق في المقابل يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها. تركز الإحالة على الاستداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة. ويمنع الموظف من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته .

كما يحق للإدارة في أي وقت التحقق من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب المقدمة من طرف الموظف في طلبه.

ويعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.²

الفرع الثاني : أنواع وضعية الإحالة على الاستيداع

يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بطلب العامل (الارادي) بموجب مقرر من المؤسسة

المستخدمة بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، في الحالات الآتية:

- مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد. يؤثر ذلك على أداء

الموظف الوظيفي، وعلى نطاق الخدمة العمومية، فيكون من الأنسب الاعتراف

¹. عتيقة معاوي ورؤوف بوسعدية. اثر المصلحة على ضمانات وضعية الاحالة على الاستيداع (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية). مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية. المجلد 04. العدد 02. سنة 2019 . الجزائر. ص1711.

² انظر المادة 49 و 50 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 الدتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

له بحق تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة ، إلى حين رجوع أوضاعه إلى ما كانت عليها.

- القيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة
 - السماح للزوج الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة.
 - السماح للمرأة العاملة بتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلاً. أولى المشرع أهمية بالغة لمقتضيات المصلحة العامة، وأقر للموظفة الأم في هذه الحالة، حقها الملزم في أن تحال على الاستيداع بقوة القانون.
 - أغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية في المؤسسة المستخدمة. وعلى هذا الاعتبار يستثنى المتربص من وضعية الإحالة على الاستيداع، ولا يمكنه القيام بدراسات أو أبحاث، حتى ولو صادفته ظروف أخرى، فلا يمكن ذلك.
- تعتبر الإحالة على الاستيداع **حقاً بقوة القانون** في الحالات 1 ، 3 ، 4 المذكورة أعلاه ، وأما في الحالات الأخرى فيتعين على المؤسسة المستخدمة أن تشعر بعد أخذ رأي لجنة الموظفين كتابياً العامل بقبولها أو رفضها في ظرف الشهر المالي لاستلام الطلب .¹
- تقرر الإحالة على الاستيداع لفترة لا تتعدى مدتها (1) سنة ؛ ويمكن تجديدها (4) مرات في الحالات الأربعة الأولى. و تُجدد مرتين في الحالة الخامسة.
- لا يجوز للعامل الذي استفاد من الحالة الخامسة أن يستفيد منها مرة أخرى إلا بعد انقضاء مدة (5) سنين.

وضع القانون حدين؛ مدة دنيا تقدر بستة أشهر، وأخرى قصوى تقدر بخمس سنوات؛ بمعنى أن الموظف له الحق في أن يحال على الاستيداع لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات.²

بموجب أحكام الأمر رقم 06 - 03 ، النطاق الزمني لوضعية الإحالة على الاستيداع لقيام الموظف بدراسات أو أعمال بحث من قبيل الأغراض الشخصية للموظف، حصرت المدة بين

1 بوطبة مراد، "تظام الموظفين من خلال الامر 06-03، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة

يوسف بن خدة، الجزائر 1، مارس 2017، ص

2 انظر المادة 149 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر،

حدين؛ الأدنى ستة أشهر، وأقصى يقدر بسنتين كفترة تجديد، وذلك بموجب أحكام الفقرة الثانية من المادة 149.

تمارس وضعية الإحالة على الاستيداع، بقوة القانون بموجب أحكام المادتين 146 و

147 من الأمر رقم 06 - 03، حيث احتوت الأولى على أربع حالات¹

1. حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير

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

3. السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته

4. تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي

و بالرجوع إلى أحكام الأمر اعلاه في المادة 149، نجده حدد مدة وضعية الإحالة على

الاستيداع بقوة القانون الدنيا ستة أشهر و القصوى خمس سنوات؛ بمعنى أن الموظف له الحق في أن يحال على الاستيداع لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات.

أما الثانية على حالة فريدة، تتمثل في الموظف الذي عين زوجه في ممثلية جزائرية

في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة.²

نجد في المقابل، "إمكانية الموظف واستفادته من الاستيداع في حالات محددة على سبيل

الحصر بموجب أحكام المادة 148، حيث اعترف له المشرع ضمنا و جوازيا بهذه الوضعية،

ويستشف ذلك من خلال توظيف المشرع 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، بعد سنتين من الخدمة الفعلية."³

وعليه، فإن حق الموظف في حالتي الأغراض الشخصية، وكذا القيام بدراسات أو أعمال

بحث، يخضع للسلطة التقديرية للإدارة.

¹ انظر الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46

² بوظيفة مراد، "نظام الموظفين من خلال الامر 03-06، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة

يوسف بن خدة، الجزائر 1، مارس 2017، ص 333.

³ عتيقة معاوي و رؤوف بوسعدية. اثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الاحالة على الاستيداع. مجلة الاستاذ الباحث

للدراستات القانونية والسياسية. المجلد 04. العدد 02. سنة 2019. الجزائر. ص 1721

وقد حدد المشرع في الفقرة الثانية من المادة 149 مدة الاستقادة من الاستيداع في هذه الحالة بين الحد الأدنى ستة أشهر والاقصى بسنتين كفترة تجديد.

الفرع الثالث: شروط وضعية الاحالة على الاستيداع

تختلف شروط الاحالة على الاستيداع على حسب نوع الوضعية، بطلب من الموظف او بقوة القانون.

أ- الشروط بحالة طلب الموظف الاحالة على الاستيداع:

- توفر السبب القانوني المادة 148 من الامر 103/06 .
- اقدمية سنتين من الخدمة الفعلية.
- راي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء
- صدور قرار من السلطة المختصة باحالة الموظف المعني على وضعية الاستيداع.

ب- الشروط بحالة قوة القانون:

- توفر السبب القانوني المادة 146 و 147 من الامر 03/06.
- اثبات سبب الاحالة على الاستيداع.
- صدور قرا فردي من السلطة المختصة يضع الموظف في وضعية الاستيداع.

المطلب الثاني: الاجراءات الادارية لوضعية الاحالة على الاستيداع واثارها

ليستفيد الموظف من وضعية الاحالة على الاستيداع لا بد له من اتباع مجموعة من الاجراءات سواء السابقة لوضعية الاحالة او اللاحقة لها. والتي كلما كانت صحيحة كلما سهلة على الموظف والمؤسسة او المرفق العام من سلاسة الاستقادة من هذه الوضعية.

الفرع الاول : الاجراءات الادارية

1. السابقة لعملية الإحالة على الاستيداع

أ تقديم طلب الإستقادة من وضعية الإحالة على الاستيداع في الأغراض الشخصية للموظف وقيامه بدراسات أو أعمال بحث، دون سواها.

¹انظر المادة 148 : يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه ، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية.

ب اللجوء إلى اللجنة الإدارية المختصة (لجنة المتساوية الأعضاء). فهو إجراء

إداريا بحتا، تلتزم به الإدارة التي لها صلاحيات التعيين.

ت صدور القرار الإداري من خلال قرارا إداريا ذو صيغة تنفيذية ونهائية. وفي هذا

الإطار، نجد بأن المشرع الجزائري، ألزم الإدارة بضرورة افصاحها عن إرادتها بخصوص

إحالة الموظف على الاستيداع في قرار إداري¹

2. اللاحقة لعملية الإحالة على الاستيداع

أ التحقيق الإداري اللاحق لقرار الإحالة على الاستيداع من خلال والبحث والتقص

ي الموضوعي. من طرف الإدارة التي لها صلاحيات التعيين، بعد منحها قرار قبول الإحالة

على الاستيداع للموظف المعني².

ب إعادة ادماجه بعد انتهاء مدة الاستيداع وهذا ما نجده في يتماشيا وقرار المحكمة

الاداري السوري في قرارها رقم 23 لسنة 1994 في القضية 1992/786.

الفرع الثاني: الاثار المترتبة على وضعية الاستيداع

يترتب على الاستفادة من وضعية الاستيداع مجموع من النتائج لصالح كل الاطراف

سواء المرفق العام او الموظف.

-الكف والتوقف عن العمل

-توقيف الراتب وما يتبعه من استفادات اجتماعية

-التوقف التلقائي للحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد.

-يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي كان فيها يوم قبول إحالته على الاستيداع

-تتناهى الإحالة على الاستيداع مع أية وظيفة أو نشاط يجر الريح على صاحبه.

1. الاثار المتعلقة بالجانب المالي للموظف:

أ حرمان الموظف من راتبه بصفة مؤقتة حسب المادة 48 للأمر رقم 66 - 133

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

¹ المادة 149 : "تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة"، الأمر رقم 06 - 03

² بموجب أحكام المادة 151 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".

مجموع المنح العائلية، بما يفيد حرمانه من النصف الثاني من الراتب. عكس ما جاءت به المادة 145 من الأمر رقم 06 - 03. عكس ما ذهب اليه المشرع الفرنسي من خلال منح الموظف المحال على الاستيداع لمقتضيات المصلحة الهامة منحه نصف الراتب الاصلي لمدة 06 اشهر.¹

ب حرمان الموظف من مزاوله الأنشطة التجارية لا يجوز للموظف أن يزاول نشاطا تجاريا لدى الخواص، أو لحسابه الخاص. أو أي وظائف أو أنشطة ذات طابع ربحي².

2. الاثار المتعلقة بالمسار الوظيفي للموظف:

أ ترقية الموظف بمناسبة استيداعه الفقرة الثانية من المادة 145 ، حيث جاءت على النحو التالي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات"...،

ب تقاعد الموظف المحال على الاستيداع تجمد المسار الوظيفي للموظف بالنسبة لحقه في التقاعد، جاءت أحكام المادة 145

من الأمر رقم 06 - 03 ، مبينة آثار وضعية الإحالة على الاستيداع على حق الموظف في التقاعد حيث وردت كما يلي: "وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف...وحقوقه في...وفي التقاعد". بعكس ما نجده في الاجتهاد القضائي الاردني الذي خول للموظف المستفيد من الاحالة على الاستيداع ان يحال على التقاعد بمجرد استنفاد المدة ، وهذا كون القانون الاردني يشترط الاستفاد من الاحالة على الاستيداع ان يتوفر شرط المدة المقبولة للتقاعد 15 سنة.³

يجب على العامل المحال على الاستيداع أن يطلب كتابيا من مديرية المؤسسة المستخدمة له إعادة دمجها أو تجديد فترة الاستيداع قبل انقضاءها بشهر على الأقل، وهذا ما ذهب اليه الاجتهاد القضائي السوري الذي استفاض اكثر في نقطة قطع مدة الاستيداع قبل نهاية المدة المطلوبة سواء الدنيا او القصوى ، والعودة لمنصب العمل، الذي اشترط استصدار امر

1 عساف عالية عبد القادر. استيداع الموظف العام. دراسة مقارنة . رسالة ماجستير. الدراسات القانونية. كلية الدراسات الفقهية والقانونية. جامعة ال البيت. 2004. ص 23 .

2 اذا تم اجازة ذلك يؤدي الى احتساب الخبرة المهنية و كذا منحة التقاعد و بالتالي إئثار كاهل الخزينة العمومية بأعباء إضافية

3 عساف عالية عبد القادر. استيداع الموظف العام. دراسة مقارنة . رسالة ماجستير. الدراسات القانونية. كلية الدراسات الفقهية والقانونية. جامعة ال البيت. 2004. ص 49.

بالالتحاق، لان الادارة لا تكون مهياًة وليست لها علم برغبة الموظف قطع الاحالة على الاستيداع. وكل هذا حرصة على حسن سير المرفق العام¹ وله الحق في إعادة دمجها في منصب عمله أو منصب مائل².

وإذا لم يقدم العامل طلب الإعادة أو التجديد في الآجال المحددة ، يوجه له إيعاز بالالتحاق بالمنصب³.

وهذا ايضا ماجاء في طلب الارجاع في قرار المجلس الاعلى المغربي القرار رقم 156 الصادر بتاريخ 2000/02/03 ، الملف الإداري رقم 1999/01/05/437. " ...عدم تقديم مثل هذا الطلب في الاجل المذكور، يخول للادارة امكانية حذف من الآسلاك، بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء . الادارة غير ملزمة بتوجيه أي رسالة الى الموظف تدعوه فيها لتقديم طلب الرجوع لوظيفته قبل نهاية اجل الاستيداع"⁴

"" القرار رقم 156

الصادر بتاريخ 3/2/2000

الملف إداري رقم 437/5/1/99

موظف - استيداع - طلب الإرجاع - أجله - آثاره.

مقتضيات الفصل 62 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، توجب على الموظف الموقف مؤقتا بطلب منه، أن يطلب إرجاعه لوظيفته شهرين قبل انصرام فترة الاستيداع.

عدم تقديم مثل هذا الطلب في الأجل المذكور، يخول للإدارة إمكانية حذفه من الآسلاك، بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الإدارية غير ملزمة بتوجيه أي

¹ عساف عالية عبد القادر. استيداع الموظف العام. دراسة مقارنة . رسالة ماجستير. الدراسات القانونية. كلية الدراسات الفقهية و القانونية. جامعةال البيت. 2004. ص 39.

² المادة 152 الامر رقم 03-06 "يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد."

³ عتيقة معاوي ورؤوف بوسعدية. وضعية الاحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيده ضرورة المصلحة. مجلة العلوم القانونية والسياسية. المجلد 11. العدد 01. سنة 2020. جامعة الوادي ص552.

⁴ انظر <http://www.juris.courdecassation.ma/resume.aspx?path=7527> بتاريخ 20/05/2021. 20:00. الجزائر.

رسالة إلى الموظف تدعوه فيها لتقديم طلب الرجوع لوظيفته قبل نهاية أجل الاستيداع باسم جلالة الملك وبعد المداولة طبقا للقانون في الشكل حيث إن الاستئناف المقدم من طرف السيد (س1) بتاريخ 27/4/99 ضد الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية (.....) بتاريخ 10/8/98 في القضية عدد : (.....) غ جاء على الصفة ومستوف للشروط الشكلية فهو مقبول شكلا.

وفي الموضوع:

حيث يستفاد من الحكم المستأنف والأوراق الأخرى المظروفة بالملف، أن المستأنف تقدم بمقال إلى المحكمة الإدارية (.....) مؤشر عليه بكتابة ضبطها بتاريخ 7/7/97 ، عرض فيه أنه وظف (مؤسسة عمومية) منذ تاريخ 5/7/1972 ، وأنه تقدم بطلب الإيقاف المؤقت لمدة سنة تجدد مرة واحدة لأسباب شخصية تنتهي بتاريخ 2/1/97 ، وقبل انتهاء فترة الاستيداع كاتب (مؤسسة عمومية) في شأن وضعيته الإدارية تبعا لكتابة المؤرخ في 3/12/96 الذي توصلت به بتاريخ 5/12/96 ، إلا أنه لم يتلق أي رد لا قبل انتهاء فترة الاستيداع ولا بعدها لمعرفة موقفها من حق التوقف المؤقت الذي وافقت على تجديده، وبادر إلى تذكيرها بتاريخ 25/2/97 ، وبقي يتردد على المصالح التي كان يشتغل بها إلى أن فوجئ برسالة صادرة عن مؤسسة عمومية مؤرخة في 5/3/98 رامية إلى رفض الطلب وبعد تجهيز القضية مسطريا أصدرت المحكمة الإدارية حكمها في القضية برفض الطلب، والمستأنف إلى هذا المجلس من طرف المدعي بمقتضى العريضة المشار إليها أعلاه التي بلغت نسخة منها للمستأنف عليه، ملتصقا فيها بإلغاء والحكم بإلغاء القرار المطعون فيه للأسباب الآتية : حيث تمسك المستأنف في استئنافه أن المحكمة الإدارية عللت حكمها بأن المستأنف لم يوجه طلب استئناف العمل شهرين قبل انتهاء أجل الاستيداع طبقا للفصلين 62 و63 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأن المحكمة بذلك خرقت مقتضيات الفصل 62 من النظام المذكور، ذلك أن القرار التأديبي جاء فيه أن المستأنف لم يستجب لمضمون الرسالة ذات المرجع : (.....) التي طالبت بتقديم طلب الرجوع، وأنه سبق أن بسط أمام المحكمة المطعون في حكمها أنه لم يتوصل بهذا الكتاب، والمستأنف عليه لم تدل بما يثبت توصله بها، وأن تلك الرسالة المؤرخة في 12/11/96 جاء فيها مطالبته بتقديم طلب الرجوع للعمل داخل أجل ينتهي في 2/1/97 تحت طائلة الحذف من الأسلاك، مما يدل أن

الوزارة لا تتشبت بأجل الشهرين باعتبار أن الرسالة مؤرخة في 12/11/96 جاء فيها مطالبته بتقديم طلب الرجوع للعمل داخل أجل ينته في 2/1/97

تحت طائلة الحذف من الأسلاك، مما يدل أن الوزارة لا تتشبت بأجل الشهرين باعتبار أن الرسالة مؤرخة في 12/11/96 وأجل الاستيداع ينتهي في 2/1/97 في حين أن أجل الشهرين حسب الرسالة ينتهي في 97/1/12 بمعنى أن أجل الشهرين لم يعد أجلا منصرا، وبما أنه لم يتوصل بهذه الرسالة فإن الإدارة تكون قد طبقت الفصل 62 تطبيقا غير سليم، ذلك أن الإدارة في الاستيداع الأول كانت قد وجهت له رسالة تطالبه بتقديم رسالة الرجوع للعمل، أما في الاستيداع موضوع القرار التأديبي فقد ادعت أن الطلب وجه للمستأنف دون الإدلاء بما يفيد ذلك بالإضافة أنه استأنف عمله بكيفية عادية لغاية المراسلة التي أجراها معها ؛ وأن المحكمة اعتمدت فقط على مؤاخذة المستأنف لعدم توجيه رسالة الرجوع للعمل شهرين قبل انتهاء أجل الاستيداع دون توجيه الرسالة له حسب المسطرة المتبعة في الفترة السابقة، مما يعتبر تعسفا وإضرارا بحقه لكن حيث إن مقتضيات الفصل 62 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يوجب على الموظف الموقوف مؤقتا بطلب منه، أن يطلب إرجاعه لوظيفته شهرين قبل انصرام فترة الاستيداع، ورتب الفصل 63 من النظام المذكور على عدم تقديم طلب الإرجاع للوظيفة في الأجل المنصوص عليه في الفصل المذكور إمكانية حذفه من الأسلاك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

وحيث إن المشرع لم يلزم الإدارة بتوجيه أية رسالة إلى الموظف تدعوه فيها لتقديم

طلب الرجوع لوظيفته قبل نهاية أجل الاستيداع، وبذلك يكون ما يعيب به المستأنف على الإدارة والحكم المستأنف في هذا الشأن لا يستند على القانون، وبالتالي يكون الموظف الذي تراخي عن تقديم طلب إرجاعه لوظيفته داخل الأجل المشار إليه أعلاه قد تخلى عن عمله بمحض إرادته، كما أن الرسالة التي يتمسك بأنه وجهها للإدارة خارج الأجل المذكور تتعلق بتسوية وضعيته الإدارية المتعلقة بالتقاعد النسبي ؛ لذلك يكون الحكم المستأنف القاضي برفض طلبه مصادف للصواب، ويكون الاستئناف وأسبابه غير مرتكز على أساس.

لهذه الأسباب قضى المجلس الأعلى بقبول الاستئناف شكلا وموضوعا بتأييد الحكم

المستأنف. و به صدر الحكم وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيس الداودي

والمستشارين السادة : (.....) وبمحضر المحامي العام السيد (.....) وبمساعدة كاتب الضبط السيد (.....) ""

الا ان مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 010497 المؤرخ في 20/01/2004

بخصوص " استلام الموظف لاعدارين بالالتحاق بعمله وتوقيعه على الاشعار بالاستلام وعدم الاستجابة لذلك يجعل غيابه غير شرعي وبعد اهمال منصب " هنا اعتبر عدم الالتحاق بالمنصب بعد انتهاء المدة المحددة للاستيداع يفقد المستفيد من حقه بالمنصب.¹

"" ضد مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف

الموضوع : عامل - غياب غير مبرر - إعدار - عدم الاستجابة - إهمال منصب.

المبدأ : إن استلام الموظف الإعدارين بالالتحاق بعمله و توقيعه على الإشعار بالاستلام و عدم الاستجابة لذلك ، يجعل غيابه غير شرعي و يعد في حالة إهمال منصب. وعليه.

في الشكل: حيث أن الاستئناف مستوفي أوضاعه الشكلية و جاء في أجله القانوني مما يتعين قبوله شكلا

في الموضوع:

حيث أنه يتبين من دراسة ملف الدعوى و الوثائق المرفقة أن المستأنف يشغل لدى المستأنف عليه مركز التكوين المهني و التمهين بزيغود يوسف بصفة طباخ و ذلك منذ استفاد بالاستيداع لمدة ثمانية عشر شهرا و ذلك لغاية 01/09/1999 حيث أن المستأنف الأسباب شخصية

حيث أنه بعد انتهاء حالة الاستيداع بتاريخ 01/09/1999 تقدم بطلب ثالث لنفس الغرض إلا أن الملف المقدم من طرفه لم يكن كاملا فطلب منه تقديم شهادة مرضية لوالدته و ذلك حسب الرسالة المؤرخة في 11/09/1999 و الصادر من المستأنف عليه.

1 انظر القرار رقم 010497 المؤرخ في 20/01/2004 ، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، سنة 2004، ص172.

حيث أن المستأنف لم يكمل هذا الملف و راح يقدم شهادات طبية لدى الإدارة المستخدمة حيث أنه بتاريخ 16/10/1999 أعلم المستأنف من طرف الإدارة المستخدمة بأن الشهادات المرضية غير مؤشر عليها من طرف مصلحة الضمان الاجتماعي و بالتالي فإن الإدارة لم تأخذها بعين الاعتبار و أنه يعتبر في حالة غياب غير شرعي إذ لم يلتحق بمنصبه، أن هذه الرسالة كانت قد أرسلت مع الإشعار بالاستلام رقم 83120 بتاريخ حيث أنه أمام هذه الوضعية قامت المستأنف عليها بتوجيه للمستأنف إعدارين بالالتحاق بمنصب عمله مع الإشعار بالاستلام الموقعين من طرف المعني بالأمر و هذا حسب الإشعارات المقدمة بالملف 8312 8319 - 8266. حيث أن دفع المستأنف بأنه كان في حالة مرض عندما تم عزله من منصب عمله هو دفع غير مؤسس لأن الشهادات المرضية المحتج بها و المؤرخة في 1999/09/11 و 1999/10/11 و 10/11/1999 لم تمنع المستأنف من الخروج و بالتالي الاتصال بالإدارة المستخدمة و الاستجابة عن الإعدارات المقدمة له. ونتيجة لكل الإجراءات التي تم اتخاذها وفقا للقانون و خاصة للمرسوم 59/85 فإن المستأنف لا يمكنه التمسك بعدم شرعية القرار المتخذ في حقه و المتضمن عزله عن العمل بسبب الغياب غير المبرر و اعتباره مرفوض من طرف الإدارة في حالة إهمال المنصب وفقا للمادة 136 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 1985/03/23 و ذلك رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به

حيث أن قضاة الموضوع قدروا الوقائع تقديرا سليما مما يتعين تأييد القرار المستأنف المستأنف المصاريف القضائية

لهذه الأسباب يقضي مجلس الدولة : حضوريا ، علانيا و نهائيا:

.في الشكل :- قبول الاستئناف شكلا.

. في الموضوع : - تأييد القرار المستأنف.

-تحميل المستأنف المصاريف القضائية

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ العشرين من شهر جانفي من سنة ألفين وأربعة من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني بمجلس الدولة، المشكلة من السادة:

محدادي مبروك بوعروج فريدة عبد المالك عبد النور

الرئيس رئيسة قسم المقررة رئيس قسم

بحضور السيد بالصوف موسى مساعد محافظ الدولة و بمساعدة السيد فراوسي فريد أمين الضبط "

المبحث الثالث : وضعية الخدمة الوطنية.

تطبيقا لمبدأ المساواة في تأدية الواجب الوطني، تعتبر الخدمة الوطنية واجب على كل مواطن بلغ السن القانوني للتجنيد، لذلك فقد اقره المشرع كشرط للالتحاق بالوظيفة العمومية¹، وكذلك المادة 08 من الامر 74-103 المتضمن قانون الخدمة الوطنية.

و المطلاع على احكام الدستور الجزائري المكرس لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، نجد انه لم يحرم الاشخاص الذين لم يؤديوا الخدمة الوطنية من الالتحاق بالتوظيف شريطة استفادتهم من الاتأجيل من الجهات المعنية او من الاعفاء.

و الموظف العمومي الذي يكون بصدد مزولة الوظيفة العمومية و يتم نداؤه لتأدية الواجب الوطني، فانه يدرج في وضعية اساسية اقرها القانون الخاص بالوظيفة العمومية، تسمى وضعية الخدمة الوطنية.

و لالمام بهذا الموضوع اكثر بالتطرق اليه بالتفصيل تبعا ، من خلال النظام القانوني للوضعية في المطلب الاول، ثم انتهاءا بنتهاء الوضعية والاثار المترتبة عنها في المطلب الثاني.

¹ - هذا الشرط اشارت اليه المطعة الرابعة من المادة 75 من الامر 06-03، مصدر سابق، ص 08

المطلب الاول :النظام القانوني لوضعية الخدمة الوطنية.

وضعية الخدمة الوطنية من الوضعيات القانونية الاساسية المعترف بها للموظف الجزائري¹، وقد نظم الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية وضعية الخدمة الوطنية ضمن احكام الفصل الخامس من الباب الخامس ،و كذلك الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من القانون 103-74 التي تنص على "حيث يوضع الموظف المستدعى لاداء الخدمة الوطنية لاداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية."

الفرع الاول :تعريف وضعية الخدمة الوطنية.

المطلع على النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية يجد انها لم تضع تعريفا قانونيا دقيقا لوضعية الخدمة الوطنية، بالرغم من ان الامر 03-06 قد خصص الفصل الخامس من الباب السادس المتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية للموظف و حركات نقله . الا ان الفقرة الاولى من المادة 1541 من الامر اعلاه ،قد اشارت الى سبب تقرير وضعية الخدمة الوطنية ،وهو ما قد يساعد في تعريفها² و ذلك في نصها : "يوضع الموظف المستدعى لاداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية".

و بناءا على ما تقدم ،يمكن تعريف وضعية الخدمة الوطنية على انها "وضعية قانونية اساسية تخص الموظف العمومي الذي تم استدعاؤه لاداء واجب الخدمة الوطنية وفقا للقانون".

الفرع الثاني :وضعية الخدمة الوطنية قبل وبعد صدور الامر 03-06 :

لقد نظم المشرع الجزائري وضعية الخدمة الوطنية بمجموعة من القوانين و التنظيمات ،حيث اشارت لها بعض الاحكام المتضمنة قانون الوظيفة العمومية الصادر بموجب الامر 133-66 ،وسميت انذاك بالخدمة الوطنية.

اما الامر 103-74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية"ج ر العدد99 سنة 1974 و المعدل والمتمم بموجب الامر 01-83 المؤرخ في 12:

¹ -يعيش تمام شوقي واخرون،مرجع سابق،ص 58-59

² -بوظبة مراد ،مرجع سابق، ص 334

فيفري 1983 ج ر العدد 07 سنة 1983 تجده ينص على ان الخدمة الوطنية هي : وضعية من الوضعيات القانونية التي يمكن ان يكون الموظف موجودا فيها عندما ينادى عليه لتأدية الواجب الوطني و يجند خلال المدة القانونية و يفقد بهذه الصفة مرتبه ولا يتقاضى إلا اجرا تقتضيه وضعيته الجديدة، وتعلن عن وضعيته الجديدة السلطة التي لها صلاحية التعيين. تم تأسيس الخدمة الوطنية لأول مرة سنة 1968 بموجب الأمر رقم 82 / 68 المؤرخ في 18 محرم 1388هـ الموافق ل 16 افريل 1968 م المتضمن سن الخدمة الوطنية المعدل والمتمم لاحقا.

أما في المرسوم رقم 59 / 85 سالف الذكر فنجد المادة رقم 116 منه تنص على ما يلي:

"يوضع الموظفون المدعوون إلى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب، وبعاد ادراجهم حسب الشروط المحددة في التشريع"

إذن المشرع في هذا المرسوم اعتبرها حالة انتداب ولم يعرف وضعية مستقلة للخدمة الوطنية ، وهو ما لم يأتي ذكره في القوانين والتنظيمات الأخرى، و منها الأمر رقم 03 / 06 سابق الذكر حيث جاء بنص المادة" : 154 يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية"، أما المادة 155 منه فتتص على إعادة إدماجه في منصبه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

وفي سنة 2014 وبصدر القانون رقم 06 / 14 ، والذي تضمن أحكاما نذكر منها المادتان رقم 67 و 68 ، حيث تنص الأولى على تعليق علاقة العمل للموظف بعد تجنيده مهما كان نظامها القانوني، والثانية على ضرورة وضع عسكري الخدمة الوطنية على مستوى القانون الأساسي لدى استخدامه العام أو الخاص في وضعية تسمى الخدمة الوطنية، وإدماجه بصفة فورية في منصب عمله الأصلي، أو في منصب معادل ولو كان خارج حدود المناصب المتوفرة بقوة القانون، على أن يتم ذلك في أجل لا يتعدى (06) أشهر، وهو ما تضمنته تعليمية رئيس الحكومة قبل ذلك 1 .

وحسب المادة 69 فإن الموظف يستفيد بعد إدماجه في منصب عمله من كل الحقوق المكتسبة وقت تجنيده في الخدمة الوطنية.

والجدير بالذكر أن النقطة المهمة التي جاء بها القانون رقم 06 / 14 ، فهي المتمثلة في مضمون لمادة 70 منه، والتي تنص على أن مدة الخدمة الوطنية الفعلية تدخل في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما إذا استدعى وهو موظف كما تعتبر هذه المدة كفترة خبرة مهنية من أجل التوظيف،، علما أن مدة الخدمة الوطنية قد تقلصت من سنتين إلى سنة ونصف مؤخرا أصبحت 01 (سنة) بموجب نص المادة 05 من القانون¹ 06 / 14 .

الفرع الثالث :شروط وضعية الخدمة الوطنية .

حتى تتم احالة الموظف على وضعية الخدمة الوطنية،لابد من توافر شرطين اساسيين ، هما :

اولا :وصول استدعاء التجنيد للموظف :

ويعتبر شرطا اساسيا لوضعية الخدمة الوطنية ،فلا يمكن تقريرها الا بوصول استدعاء التجنيد،و هذا ما نستشفه من نص الفقرة الاولى من المادة² 154 ،ويثبت هذا الشرط بوثيقة الاستدعاء تسلمها له الادارة العسكرية المختصة ،فلا يعتد بالطلب الشفهي في غياب هذه الوثيقة³ .

ثانيا : صدور القرار من السلطة المختصة.

على خلاف الوضعيات القانونية الاساسية الاخرى ،فقد سكت الامر 06-03 على تحديد الوسيلة القانونية التي يتم بموجبها احالة الموظف على وضعية الخدمة الوطنية،الا انه في الواقع تقوم السلطة التي تملك صلاحية التعيين في المؤسسة او الادارة العمومية باصدار قرار او مقرر يثبت احالة الموظف على وضعية الخدمة الوطنية ،ويعتبر هذا القرار مرجعا في توقيف راتب الموظف ،ووجود مساره المهني في وضعية قانونية⁴ .

¹ - القانون رقم 06 / 14 مؤرخ في 13 أوت 2014 ، المتعلق بالخدمة الوطنية ، ج.ر عدد 48 ، صادرة بتاريخ 10 اوت 2014 .

² -الفقرة 01 من المادة 154 من الامر 06-03 تنص بوضع الموظف المستدعى لاداء الخدمة الوطنية قي وضعية تسمى الخدمة الوطنية"

³ -بوظبة مراد ،مرجع سابق ،ص 334

⁴ -بوظبة مراد ،مرجع سابق،ص 335

ويمكن تلخيص المسار المهني للموظف في وضعية الخدمة الوطنية :

1 - تعليق العلاقة الوظيفية :

جاء في نص المادة 67 من القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية، على ان التجنيد يعلق علاقة العمل مهما كان نظامها القانوني، وعليه، فان العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالادارة او المؤسسة العمومية يتم تعليقها مهما كان المركز القانوني للموظف ،سواءا اكان مرسا او شاغلا لمنصب عال ...

2- استفادة الموظف من بعض الحقوق و الالتزام ببعض الواجبات :

الموظف المحال على وضعية الخدمة الوطنية ،يستفيد من الحق في الترقية في الدرجات و التقاعد بحسب ما جاء في الفقرة الثانية من المادة 154 من الامر 06-03 ،كما اكدت المادة 70 من القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية على ذلك¹.

كما يستفيد من تثمين الخبرة المهنية و التقاعد ،وكذلك التعيين في منصب عال².

اما بالنسبة للتقييم ،فان الامر 06-03 لم يتطرق الى هذا الجانب ،كما اغفل القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية هذه النقطة، الا ان المادة 117 من المرسوم 85-59 قد اشارت على الموظف المستدعي لاداء الخدمة الوطنية لا يخضع للتقييم لان مدة الخدمة الوطنية تدخل في احتساب الخبرة على اساس المدة المتوسطة.

وفي المقابل يحرم الموظف المستدعي للخدمة الوطنية من تقاضي الراتب³،انما يستفيد من منحة شهرية تمنحها له المؤسسة العسكرية طبقا لما جاء في احكام المادة 62 من القانون 14-06 .

¹ -الفقرة الاولى من المادة 70 من القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية ، مصدر سابق

² -عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مصدر سابق ،ص 37

³ -المادة 154 من الامر 06-03 مصدر سابق ،ص 14

المطلب الثاني : انتهاء و ضعية الخدمة الوطنية و الاثار المترتبة عنها.

بعد استدعاء الموظف لاداء الخدمة الوطنية من السلطات العسكرية،فانه يكون في هذه الحالة ملزما لادائها خلال المدة القانونية المحددة لذلك،وفي المقابل فان هذه الوضعية تنتهي بعدة اسباب كم يترتب عليها عدة اثار قانونية .

الفرع الاول :انتهاء وضعية الخدمة الوطنية .

تنتهي الخدمة الوطنية قانونا باحد الاسباب التالية:

- 1 - تنتهي وضعية الخدمة الوطنية بشكل طبيعي ،وذلك بانقضاء المدة القانونية،وهي سنة كاملة طبقا لاحكام نص المادة 05 من القانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية
 - 2 - تنتهي وضعية الخدمة الوطنية قبل انتهاء مدة الخدمة للموظف ،فقد يحصل على اعفاء من المؤسسة العسكرية لسبب من الاسباب فنتتهي تبعا لذلك هذه الوضعية،فيعاد ادماجه في رتبته الاصلية¹.
 - 3 - كما قد تنتهي وضعية الخدمة الوطنية ببعض الاسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية ،ولعل ابرزها:الوفاة ،اذ تعتبر سببا طبيعيا تنتهي به علاقة الموظف بالادارة او الهيئة التي يتبعها،وتنتهي بذلك وضعية الخدمة الوطنية .
- ايضا فقدان الجنسية او التجريد منها ينهي وضعية الخدمة الوطنية و العلاقة الوظيفية معا².

الفرع الثاني :اثار انتهاء وضعية الخدمة الوطنية.

كغيرها من الوضعيات الاساسية القانونية التي قد يمر بها الموظف خلال مساره المهني،وضعية الخدمة الوطنية كذلك ترتب جملة من الاثار القانونية سواء بالنسبة للموظف العمومي ،او بالنسبة للمرفق العمومي.

¹ -بوظبة مراد ،مرجع سابق ،ص 335

² -بوظبة مراد ،مرجع سابق ،ص 336

اولا: الاثار القانونية المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية بالنسبة للموظف العمومي.

اضافة الى حق الموظف في الترقية في الدرجات و التقاعد، فقد نصت المادة 155 من الامر 03-06 على ان الموظف يعاد ادماجه في رتبته الاصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد، فيستفيد من الاولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده اذا كان المنصب شاغرا او منصب مماثل له¹

وهذه الاولوية يتمتع بها فقط الموظف الذي كان في وضعية الخدمة الوطنية²

و بالاطلاع على نص المادة 68 من القانون رقم 14-06 نجدها قد حددت المدة القانونية لاعادة ادماج الموظف في منصبه الاصيلي بعد انقضاء وضعية الخدمة الوطنية وهي محددة بستة اشهر ،على ان يقدم طلب اعادة الادماج خلال هذه المدة.

واذا انقضت هذه المدة دون تقديمه الطلب توجه له الادارة اعذارا للالتحاق بمنصبه،ولذا رفض الالتحاق تتخذ ضده اجراءات العزل بسبب اهمال المنصب وفقا لما جاء في نص المادة 184 من الامر 03-06³.

وتقرر اعادة ادماج الموظف بقرار فردي تتخذه السلطة التي تملك صلاحية التعيين في المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها الموظف بعد تقديمه لدفتر او بطاقة الخدمة العسكرية او شهادة التسريح⁴.

و هنا نشير الى ان العون المترص المعاد ادماجه يستكمل المدة المتبقية من التريص ،واذا تم ترسيمه فان فترة الخدمة الوطنية تحتسب للترقية في الدرجات⁵

1 -يعيش تمام شوقي و اخرون،مرجع سابق ،ص 61

2 -بوطبة مراد ،مرجع سابق ،ص 336

3 -انظر المادة 184 من الامر 03-06 مصدر سابق ،ص 17

4 -بوطبة مراد ،مرجع سابق ،ص 336

5 - سعيد مقدم ،مرجع سابق ،ص 292

و باعادة ادماج الموظف في منصبه الاصلي ،فان المسار المهني للموظف يعود للسير الطبيعي و العادي،فيستفيد من حقه في الراتب ومن كافة الحقوق التي نص عليها التشريع و التنظيم المعمول بهما. و يلتزم في المقابل بما عليه من التزامات وواجبات وظيفية.

ثانيا :الاثار القانونية المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية بالنسبة للمرفق العمومي :

المرفق العمومي لا يتأثر عادة باي شكل من الاشكال ،كون ان تسوية الوضعية ازاء الخدمة الوطنية شرطا اساسيا من شروط توظيف الموظف .ومع ذلك فالادارة يمكن ان تستخلف او تعيد توزيع المهام بين الموظفين ا وان تلجأ الى اي طريقة اخرى تراها مناسبة لملء الفراغ الوظيفي الذي تركه الموظف المستدعي لاداء الخدمة الوطنية¹.

و كثيرا ما يلجأ و يفضل الموظفون المستدعون للخدمة الوطنية قضاء الفترة المقررة لذلك في اطار ما يعرف بالخدمة المدنية،حتى يضمن بذلك بقاء الوضع على حاله

بالنسبة للمرفق العمومي الذي ينتمي اليه²

1 -يعيش تمام شوقي و اخرون ،مرجع سابق ،ص 61

2 -يعيش تمام شوقي و اخرون ،مرجع سابق ،ص 61

خلاصة الفصل الثاني

تعتبر كل من وضعيات خارج الاطار والاستيداع ووضعيات الخدمة الوطنية اكثر حساسية ومساسا بالمركز القانوني للموظف لاعتبارات مختلفة واهمها الخلط بينها وبين باقي الحالات مثل التوقف والنقل لوجود بعض الشبه. نظرا للتوقف المؤقت عن العمل في هذه الوضعيات ، وهذا ماجعل المشرع يخصص لها مجموعة إجراءات وقواعد قانونية توضح كل وضعية بدقة وتفصيل. وهذا ما عملنا على توضيحه في هذا الفصل، مع محاولة تبين وجهة نظر الاجتهاد القضائي الإداري في هذا الباب من الوضعيات القانونية.

حيث عمل المشرع على حماية الموظف والمرفق العام على السواء، وإيجاد الاليات المناسبة في حالة وقع الموظف في احدى هذه الوضعيات.

الخاتمة

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة التطورات و التغييرات التي طرأت بصفة جلية على المجتمع بصفة عانة ، و على الادارات العمومية بصفة خاصة، فاصبحت بذلك تحظى باهمية بالغة و كبيرة استحوذت على اهتمام الباحثين في مجال القانون الاداري.

و عن طريق جهاز الوظيفة العمة ،تقوم الدولة بتنفيذ سياساتها و تحقيق اهدافها،اذ تعتمد بالدرجة الاولى على المرافق العامة من اجل تحقيق اغراضها و اهدافها المستمدة من سياستها العامة.

غير ان هذه المرافق لا تعمل بمفردها ، اذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل من بينها الموظف العمومي.حيث تسعى الدولة الى اختيار أفضل الموظفين و اكفئهم لشغل المناصب التي تتناسب و مؤهلاتهم و قدراتهم ،و المتقدم للوظيفة بعد اثبات احقيته بالمنصب المناسب له،يعين في الوظيفة الملائمة لكفاءته انطلاقا من قاعدة : "الرجل المناسب في المكان المناسب"، و اقرارا لمبدأ المساواة يصبح للموظف حقوقا و التزامات اتجاه الادارة التي يعمل بها.

ومن الاثار المترتبة على تولي الموظف لمنصبه الجديد،الوضعيات القانونية الاساسية التي كفلها المشرع للموظف، هذه الوضعيات تعود بالفائدة الكبيرة على الموظف من جهة من حيث تحسين مستواه العلمي و التكنولوجي،ومن جهة اخرى تعود بالفائدة على الادارة بتحسين مستواه و اكتسابه مهارات و فنيات جديدة.

و المشرع الجزائري من خلال الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ،نجده قد اهتم بهذه الوضعيات ،فبالنسبة لوضعية القيام بالخدمة هي الوضعية التي يمارس فيها الموظف نشاطه بصفة فعلية بالادارة او المؤسسة العمومية التي ينتمي اليها ،أما بالنسبة

لوضعية الموظف أثناء الإنتداب، مثلا قيام الموظف بصفة مؤقتة وتنفيذا لقرار السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية داخل وحدته الإدارية أو وحدة إدارية أخرى، أما وضعية خارج الإطار لا يمكن أن تكون إلا لصالح الموظفين الذين ينتمون إلى الفوج" أ "ويتعلق الأمر بسلك الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل، أما الإحالة على الإستيداع تعتبر حالة يتوقف فيها الموظف عن أداء مهامه مؤقتا ويكون للإدارة الحق في إجراء تحقيقات حول الموظف المعني للتأكد من تطابق الإحالة على الإستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية، أما بالنسبة للوضعية الأخيرة هي وضعية الخدمة الوطنية التي هي واجب على كل شاب جزائري يبلغ من العمر 18 سنة كاملة والمتمتع بالجنسية الجزائرية، صحيح العقل والبدن.

ومن جملة النتائج التي تم التوصل إليها مايلي:

-المهام المنوطة بالموظف العمومي يكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان إستقرار الدولة وإستمرارها لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم ومدروس لنظام الوظيفة العمومية.

-تقضي المصلحة العامة أن لايتولى الوظائف العمومية إلا الأشخاص القادرين على

أداء وظائفهم فهم بالتالي مطالبون بالإستجابة إلى عدة شروط.

-يخضع تنظيم تولي الوظائف إلى جملة من الإجراءات والشروط المحددة من طرف مصالح الوظيفة العمومية.

-القيام بإصلاحات في هذا القطاع يبقى بدون جدوى إذا كان الموظفين العموميين لا يمتلكون الكفاءة الضرورية لتجسيدها على ارض الواقع.

-كقاعدة عامة، يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية من طرف الموظف العمومي إلى

وضع هذا الأخير في حالة خدمة فعلية، وإستثناءا يمكن وضع في حالات أخرى

بحكم القانون أو بطلب منه كما هو الحال في حالة الانتداب، الإستيداع أو حالة

خارج الإطار وكل الحالات التي تتم في إطار شروط وضوابط خاصة.

-حالة الانتداب يسمح للموظف مثلا بممارسة وظيفة عليا في الدولة أو منصب

عال في مؤسسة إدارية عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.

-حالة خارج الإطار لا تكون إلا للموظفين الذين يمتازون بمؤهلات عالية ووضعهم

في هذه الوضعية من شأنه أن يسمح للإدارة بإستغلال كفاءتهم وخبرتهم لصالح سير

الإدارات والمرافق العمومية.

- الإحالة على الإستيداع حالة تؤدي إلى تعليق علاقات العمل ويمكن إعتبارها

إمتياز وفرصة تمنحها الإدارة المستخدمة للموظف قصد قضاء أمور شخصية.

-وضعية أداء الخدمة الوطنية هي مساهمة فعلية في إحتياجات الدفاع الوطني

بالتالي نجد أن الموظف المحال إلى الخدمة الوطنية يفقد أجره، وفي هذه الفترة لا

يأخذ الموظف إلا المنحة المخصصة حسب الرتبة.

-عدم تعليق فترة الانتداب بمدة معينة، ونظرا لحاجة المؤسسة المنتدبة للموظف

يفضل ادماجه فيها بعد المدة القانونية اللازمة لذلك وتحقيقا للاستقرار المالي من

خلال نقل المركز الوظيفي نهائيا.

-بالنسبة للاستيداع، ضرورة ترك فترة مفتوحة و عدم تقييده، لحين سقوط السبب

الذي انشأت لاجله،تفاديا لاسكالات الالتحاق و بقاء السبب قائما من جهة ،ومن

جهة اخرى اجبار الإدارة على ضرورة التجديد التلقائي للاستيداع في حال لم يقطع الموظف هذه الوضعية بمرور الاجال القانونية.

تفعيل دور اللجان المتساوية الاعضاء بخصوص دراسة ملفات

-طلبات الاستيداع و الانتداب و التحقيق ،مما يغلق الباب امام استغلال هذه الوضعية لتحقيق مكاسب مادية او شخصية غير قانونية (التهرب من المسؤوليات و الواجبات الوظيفية و اللجوء نحو المرافق العامة و المؤسسات و الادارات اقل ضغط و اداء وظيفي) هذا بخصوص الانتداب ،

-اما الاستيداع القيام بنشاطات مريحة باسماء مستعارة او جهات اجنبية او داخلية بغير تصريح رسمي بالنشاط مما ينتافى و اهم شرط.

- حماية مصلحة الموظف امام تسلط الادارة بتوجيه الموظف غير المرغوب فيه نحو الانتداب لدى مؤسسة اخرى كعقوبة غير مباشرة و بطريقة قانونية.

- بالنسبة لوضعية خارج الاطار،على المشرع الاسراع في اصدار التنظيم الذي جاء ذكره في نص المادة 144 من الامر 06-03 و ذلك لتفصيل الوضعية جيدا على اعتبار ان الوضعية مستمدة من النظام الوظيفي الفرنسي و حماية لحقوق الموظف المحال على هذه الوضعية.

- التشجيع على قيام إدارة محايدة وناجحة وقادرة على الإستجابة لتطلعات المواطنين والتطور مع محيطها.

- إهتمام الإدارة بالموظفين العموميين والإستماع إلى مشاكلهم وتوفير أحسن

الظروف للعمل.

-تعزيز التشاور والحوار داخل قطاع الوظيفة العمومية، أي يجب إعطاء الفرصة للموظفين في المشاركة بأرائهم واقتراحاتهم في المشاكل التي تواجه الإدارة.

- ضمان المساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين.

- حصول الموظفين على جميع حقوقهم في حالة الإنتداب والإستيداع.
- عدم إجبار الموظفين على الإستيداع أو الإنتداب ، فالإجبار يؤدي إلى التقصير في العمل.
- تشديد العقوبات في حالة إخلال الموظفين بالقيام بالخدمة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

إحالة على وضعية الخدمة الوطنية

- إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 01 ذي القعدة عام 1394 الموافق لـ 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية

-و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-و بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ فيالمتضمن إنشاء.....

(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)عند الاقتضاء.

الملاحق

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقمالمؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء).

-و بناء على القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين (أو ترسيم عند الاقتضاء).....(بيان الاسم و اللقب) في رتبةابتداء من

-و بناء على الأمر بالالتحاق بالخدمة الوطنية رقمالمؤرخ في
-و باقتراح من

يقر

المادة الأولى : يحال(بيان الاسم و اللقب) على وضعية الخدمة الوطنية ابتداء من

المادة الثانية : يكلف(بيان السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

إعادة إدماج بعد أداء الخدمة الوطنية

- إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 01 ذي القعدة عام 1394 الموافق لـ 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية

-و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-و بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ فيالمتضمن إنشاء.....

(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)عند الاقتضاء.

الملاحق

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقمالمؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء).

-و بناء على القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين (أو ترسيم عند الاقتضاء).....(بيان الاسم و اللقب) في رتبةابتداء من

-و بناء على مستخرج شطب المعني بعد أداء الخدمة الوطنية ابتداء من.....

-و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يعاد إدماج(بيان الاسم و اللقب) بعد انتهاء فترة إجلته على وضعية الخدمة الوطنية ابتداء من

المادة الثانية : يكلف(بيان السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بفي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

وضعية تحت التصرف

- إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-و بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-و بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ فيالمتضمن إنشاء.....

(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)عند الاقتضاء.

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقمالمؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة.....منه.

الملاحق

- و بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين (أو ترسيم عند الاقتضاء).....(بيان الاسم و اللقب) في رتبةابتداء من
- و بناء على الاتفاقية رقم المؤرخة في المبرمة بين.....(ذكر المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة) و(ذكر الجمعية المستقبلية)
- و باقتراح من

يقر

المادة الأولى : يوضع.....(بيان الاسم و اللقب) تحت تصرف ...لمدة

..... لشغل مهامابتداء من

المادة الثانية : يكلف(بيان السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بفي

الإمضاء من طرف الإدارة المؤهلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

تجديد الوضع تحت التصرف

- إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-و بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ فيالمتضمن إنشاء.....

(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)عند الاقتضاء.

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقمالمؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة.....منه.

الملاحق

- و بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين (أو ترسيم عند الاقتضاء).....(بيان الاسم و اللقب) في رتبةابتداء من
- و بناء على الاتفاقية رقم المؤرخة في المبرمة بين.....(ذكر المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة) و(ذكر الجمعية المستقبلية)
- و باقتراح من

يقر

المادة الأولى : يحدد وضع تحت التصرف.....(بيان الاسم و اللقب) لفترةلدى لشغل مهامابتداء من

المادة الثانية : يكلف(بيان السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بفي

الإمضاء من طرف الإدارة المؤهلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

الإدماج بعد الوضع تحت التصرف

- إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-و بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ فيالمتضمن إنشاء.....

(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)عند الاقتضاء.

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقمالمؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة.....منه.

- و بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين (أو ترسيم عند الاقتضاء).....(بيان الاسم و اللقب) في رتبةابتداء من
- و بناء على الاتفاقية رقم المؤرخة في المبرمة بين.....(ذكر المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة) و(ذكر الجمعية المستقبلية)
- و باقتراح من

يقر

المادة الأولى : يعاد إدماج.....(بيان الاسم و اللقب) بعد انتهاء فترة وضعه تحت التصرف في رتبته ابتداء من

المادة الثانية : يكلف(بيان السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب في

الإمضاء من طرف الإدارة المؤهلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني و التمهين

بسكرة في:

بسكرة

الرقم: 2012

قرار أو مقرر إعادة إدماج بعد الإحالة على الاستيداع.

إن

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- بمقتضى المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- بمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....

- و بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين في رتبة.....ابتداء من.....

- و بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترسيم المعني في رتبة.....ابتداء من.....

- و بناء على مستخرج القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترقية المعني إلى الدرجة الرقم الاستدلالي.....للصنف.....ابتداء من.....

- و بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن إحالة المعني على الاستيداع ابتداء من.....

- وبناء على طلب إعادة الإدماج المقدم من طرف المعني بتاريخ

- و باقتراح من

بقرار

المادة الأولى: يعاد إدماج بعد انتهاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية ابتداء من.....

المادة الثانية: يكلف بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر.

حرب ب..... في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني و التمهين

بسكرة في:

بسكرة

الرقم: 2012

قرار أو مقرر الإحالة على الاستيداع من اجل تربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات - مرض الزوج - مرض خطير تعرض له احد الأصول أو الزوج أو احد الأبناء المتكفل بهم - ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

إن

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- بمقتضى المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- بمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء

الملاحق

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....
- و بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين في رتبة..... ابتداء من.....
- و بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترسيم في رتبة..... ابتداء من.....
- و بناء على مستخرج القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترقية المعني إلى الدرجة الرقم الاستدلالي...للصنف... ابتداء من.....
- و بناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني بتاريخ.....
- و بناء على الوثائق الثبوتية ذات الصلة بسبب الإحالة على الاستيداع المقدمة من طرف المعني
- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يحال على الاستيداع من اجل..... ابتداء من.....

المادة الثانية: يكلف بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر.

حرر ب..... في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني و التمهين

بسكرة في:

بسكرة

الرقم: 2012

قرار أو مقرر الإحالة على
الاستيداع لأغراض شخصية.

إن

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- بمقتضى المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- بمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....

- و بناء على القرار رقم المؤرخ فيالمتضمن تعيين..... في رتبة.....ابتداء من.....
- و بناء على القرار رقم المؤرخ فيالمتضمن ترسيم المعني في رتبة.....ابتداء من.....
- و بناء على مستخرج القرار رقم المؤرخ فيالمتضمن ترقية المعني إلى الدرجة الرقم الاستدلالي.....للصنف.....ابتداء من.....
- و بناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني بتاريخ.....
- و بناء على المحضر رقم المؤرخ فيللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يحال..... على الاستيعاد لأغراض شخصية لفترة ابتداء من.....

المادة الثالثة: يكلف بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر.

حرر ب..... في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني و التمهين

بسكرة في:

بسكرة

الرقم: 2012

قرار أو مقرر انتداب لدى إدارة مؤسسة
عمومية أو هيئة عمومية.

إن

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- بمقتضى المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- بمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....

- و بناء على القرار رقم المؤرخ فيالمتضمن ترسيم في رتبة.....
- و بناء على طلب الانتداب المقدم من طرف المعني بتاريخ.....
- و بناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ.....
- و بناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....
- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى: ينتدب..... لمدة..... لدى..... ابتداء من..... لشغل
مهام.....

المادة الثالثة: يكلف بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر.

حرر ب..... في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني و التمهين

بسكرة في:

بسكرة

الرقم: 2012

قرار أو مقرر تجديد انتداب

إن

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- بمقتضى المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- بمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....

- و بناء على القرار رقم المؤرخ فيالمتضمن انتداب ابتداء من.....
- وبناء على طلب تجديد الانتداب المقدم من طرف المعني بتاريخ.....
- وبناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ.....
- وبناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....
- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يجدد انتخاب لفترة..... لدى..... ابتداء من..... لشغل مهام.....

المادة الثانية: يكلف بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر.

حرب..... في.....

اولا :قائمة المصادر:

القرآن الكريم.

النصوص التشريعية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية: "لا يمكن المتربص أن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع"، ج ر، عدد 66 . مؤرخ في 12 نوفمبر 2017
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية للموظف.
- 3- الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46
- 4- الأمر 66-133 المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 26
- 5- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادر بتاريخ 24-53-1985 ص 334
- 6- المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المدرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، عدد 61 ، صادر في 30 سبتمبر 2007 . المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14 - 266
- 7- المرسوم رقم - 66 - 145 المدرخ في 02 يونيو 1966 يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، عدد 46 ، صادر في 8 يونيو 1966 ؛ المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 95 - 126

- 8- المرسوم التنفيذي رقم 13-91 المؤرخ في 21 فيفري 2013.المحدد لشروط انتداب المنتخبين المحليين و العلاوات الممنوحة لهم.
- 9- المدرخ في 29 أفريل 1995 ، الجريدة الرسمية، عدد 26 ، صادر في 9 مايو 1995
- 10- المدرخ في 28 سبتمبر 2014 ، الجريدة الرسمية، عدد 58 ، صادر في أول أكتوبر 2014
- 11- المنشور رقم 04 المؤرخ في 25-12-1991 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية
- 12- القانون رقم 06 / 14 مؤرخ في 13 أوت 2014 ،المتعلق بالخدمة الوطنية،ج.ر. عدد 48 ،صادرة بتاريخ 10 اوت 2014 .

ثانيا :قائمة المراجع

الكتب :

1. بشير هدفي. الوجيز في شرح قانون العمل.علاقات العمل الفردية والجماعية.طبعة 2006. جسور للنشر والتوزيع. الجزائر.
2. حمايزية سهام . الوجيز في انتداب الموظف العام. المديرية الجهوية للميزانية عنابة.2014 .
3. سعيد مقدم،"الوظيفة "الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة",د م ج ,الجزائر,2010
4. عمار بوضياف.الوظيفة العامة في التشريع الجزائري.الطبعة الاولى.سنة 2015 .جسور للنشر والتوزيع.الجزائر.
5. عبد الحكيم بن مصباح سواكر.دليل حول الوضعيات القانونية الاساسية للموظف.المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري.الجزائر. 2021 .

6. عبد الغني بسيوني، القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، 1985 .
7. علي خطار شنتاوي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن، 200
8. فوزي حبش. "الوظيفة العامة و ادارة شؤون الموظفين"، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1991
9. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطبع، الجزائر. 2003.
10. مازن ليلو راضي ، القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر .
11. محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري ، الكتاب 2 ، عمان الأردن ، 2012.
12. مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005
13. نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2000.
14. هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 .
15. هاني علي الطهراوي، ماهية القانون الإداري، ج1، التنظيم الإداري، النشاط الإداري، ط1، دارالثقافة ، عمان ، 1998
16. يعيش تمام شوقي و لعموري سعيدة، التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي العمومي في التشريع الجزائري. دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الاولى. مكتبة الوفاء القانونية. الاسكندرية. سنة 2020

المقالات:

1. تريعة نوال. دور النظام القانوني للخدمة الوطنية في تدعيم العلاقة المدنية- العسكرية.مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية. المجلد 05. العدد 01. سنة 2020. الجزائر.ص 797/744.
2. صالح الزيداني،الحماية القانونية للموظف إزاء طاعة الأوامر غير المشروعة،مجلة الفقه والقانون،العدد الثالث
3. عبد الهادي بن زبطة. وضعية خارج الخدمة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري.المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية.جامعة تيزي وزو.المجلد 15 العدد 02 لسنة 2020.ص177/166.
4. عتيقة معاوي و رؤوف بوسعدية.وضعية الاحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة. مجلة العلوم القانونية والسياسية.المجلد 11. العدد 01.سنة 2020. جامعة الوادي.ص565/544.
5. عتيقة معاوي و رؤوف بوسعدية. اثر المصلحة على ضمانات وضعية الاحالة على الاستيداع(دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومي الجزائرية). مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية. المجلد 04. العدد 01. سنة 2019. ص 1734/1709. الجزائر.
6. حامدي نورالدين. تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائري المتضمن - في ظل أحكام الأمر 06-03 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مجلة الندوة للدراسات القانونية. العدد الاول لعام 2013. الجزائر.
7. عتيقة معاوي و رؤوف بوسعدية. اثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الاحالة على الاستيداع. مجلة الاستاذ بن زبطة عبد الهادي. عوماري فاطمة الزهراء. الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري. مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية. المجلد 04. العدد01. افريل 2021. الجزائر.

8. الباحث للدراسات القانونية والسياسية.المجلد 04. العدد 02. سنة 2019 .ص
1709 /1734 الجزائر.

الاطروحات:

- 1- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الامر 06-03، اطروحة لني لشهادة
الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 1 مارس
2017
- 2- عالية عبد القادر عساف. استيداع الموظف. دراسة مقارنة. مذكرة ماجستير. كلية
الدراسات الفقهية والقانونية. جامعة ال البيت..الاردن .2004.
- 3- شهلاء سليمان محمد العادلي . احكام انتداب القانون العراقي. دراسة مقارنة. رسالة
ماجستير في القانون العام . كلية القانون. جامعة بغداد. العراق. 2012.
- 4- عبد المليك بوتغريوت، الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الإجتماعي،
مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة
وإقليمية القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012.

المطبوعات:

1. بوطبة مراد. دروس في الوظيفة العمومية. مطبوعة لطلبة السنة الثالثة لسانس(قانون
عام) . كلية الحقوق. جامعة احمد بوقرة. بومرداس. 2018/2017..
2. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،
1980 -

القرارات القضائية :

- 1- مجلس الدولة، رقم القرار 06673 الصادر بتاريخ: 2012/10/04 ، قضية (ب.ع) ضد
المديرية العامة للجمارك، الموقع الالكتروني [/https://www.conseildetat.dz](https://www.conseildetat.dz)

- 2- مجلس الدولة، رقم القرار 009740 الصادر بتاريخ: 2003/12/16، قضية (م.ش) ضد مديرية التربية لولاية جيجل، مجلس قضاء جيجل، الموقع الالكتروني [/https://www.conseildetat.dz](https://www.conseildetat.dz)
- 3- مجلس الدولة، رقم القرار 0100053 المؤرخ في: 2004/01/20، قضية (ق.م) ضد مركز التكوين المهني و التمهين الشهيد رويشي سليمان، مجلس قضاء باتنة، انظر الموقع الالكتروني <https://www.conseildetat.dz>
- 4- مجلس الدولة، رقم القرار: 074241، الصادر بتاريخ: 2012/06/، قضية المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الاعلام و الاتصال لولاية عين الدفلى ضد (م.أ)، الموقع الالكتروني: <https://www.conseildetat.dz>
- 5- <http://www.juris.courdecassation.ma/resume.aspx?path 3003>
- 6- القرار عدد 1186. المؤرخ في 24/7/97. الملف الإداري عدد 535/5/1/97 على الموقع
- =<http://www.juris.courdecassation.ma/resume.aspx?path 6276>
- 7- القرار رقم 156. الصادر بتاريخ 3/2/2000. الملف إداري رقم 437/5/1/99
- <http://www.juris.courdecassation.ma/resume.aspx?path=7527>
- 8- القرار رقم 010497 المؤرخ في 2004/01/20، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، سنة 2004.

فهرس المحتويات:

الموضوع.....رقم الصفحة

شكر و عرفان

إهداء

قائمة المختصرات

مقدمة

الفصل الأول:الوضعيات القانونية الأساسية لممارسة النشاط الوظيفي.....

تمهيد.....13

المطلب الثاني:وضعية القيام بالخدمة.....14

المطلب الأول:النظام القانوني لوضعية القيام بالخدمة.....14

الفرع الأول:تعريف وضعية القيام بالخدمة.....14

الفرع الثاني:الحالات التي يكون فيها الموظف في وضعية القيام بالخدمة.....16

الفرع الثالث:حقوق وواجبات الموظف.....17

أولاً:حقوق الموظف.....17

ثانياً:واجبات الموظف.....21

الفرع الرابع:مبدأ عدم الجمع بين الوظيفة العمومية ونشاط مريح.....23

الفرع الخامس:الجزاء المترتبة عن الإخلال بالالتزام بالقيام بالخدمة.....25

المطلب الثاني:وضعية تحت التصرف.....32

الفرع الأول:تعريف وضعية تحت التصرف.....32

- الفرع الثاني:شروط الاستفاده من وضعيه خارج التصرف.....32
- الفرع الثالث:الإجراءات القانونية لإقرار وضعيه تحت التصرف.....33
- الفرع الرابع:تجديد و إنهاء وضعيه تحت التصرف.....34
- المبحث الثاني:وضعيه الانتداب.....35
- المطلب الأول:الإطار المفاهيمي لوضعيه الانتداب.....36
- الفرع الأول:تعريف وضعيه الانتداب.....36
- الفرع الثاني:حالات وضعيه الانتداب.....39
- أولاً:حالات الانتداب بقوة القانون.....39
- ثانياً:حالات الانتداب بطلب من الموظف.....40
- المطلب الثاني:إجراءات وضعيه الانتداب.....40
- الفرع الأول:شروط وضعيه الانتداب.....40
- الفرع الثاني:آثار وضعيه الانتداب.....42
- الفرع الثالث:انتهاء وضعيه الانتداب.....45
- خلاصة الفصل الأول:.....49
- الفصل الثاني:الوضعيات القانونية الأساسية غير المتصلة بممارسة النشاط الوظيفي**
- تمهيد:.....51
- المبحث الأول:وضعيه خارج الإطار.....52
- المطلب الأول:الإطار المفاهيمي لوضعيه خارج الإطار.....52
- الفرع الأول:تعريف وضعيه خارج الإطار.....52

- 53..... الفرع الثاني:شروط الاستفادة من وضعية خارج الإطار
- 55..... الفرع الثالث:وضع المسار المهني من وضعية خارج الإطار
- 55..... أولاً:تجميد الترقية في الدرجة
- 56..... ثانياً:استفادة الموظف من باقي الحقوق و الالتزام ببعض الواجبات
- 56..... ثالثاً:اختصاص المؤسسة او الهيئة المستقبلية بتسيير بعض جوانب المسار المهني
- 56..... المطلب الثاني:إجراءات الإحالة على وضعية خارج الإطار
- 57..... الفرع الأول:إجراءات الإحالة على وضعية خارج الإطار
- 57..... الفرع الثاني:المدة القانونية لوضعية خارج الإطار
- 58..... المطلب الثالث:انتهاء وضعية خارج الإطار و الآثار المترتبة عنها
- 58..... الفرع الأول:آثار نهاية وضعية خارج الإطار
- 58..... أولاً:إعادة إدماج الموظف في الرتبة الأصلية
- 58..... ثانياً:عودة المسار المهني للموظف لشكله الطبيعي
- 58..... ثالثاً:الإحالة على التقاعد
- 58..... المبحث الثاني:وضعية الإحالة على الاستيداع
- 58..... المطلب الأول:الإطار المفاهيمي لوضعية الإحالة على الاستيداع
- 60..... الفرع الأول:تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع
- 61..... الفرع الثاني:أنواع وضعية الإحالة على الاستيداع
- 64..... الفرع الثالث:شروط وضعية الإحالة على الاستيداع
- 64..... المطلب الثاني:الإجراءات الإدارية لوضعية الإحالة على الاستيداع وآثارها

64.....	الفرع الأول:الإجراءات الإدارية لوضعية الإحالة على الاستيداع.
65.....	الفرع الثاني:الآثار المترتبة على وضعية الإحالة على الاستيداع.
72.....	المبحث الثالث:وضعية الخدمة الوطنية.
73.....	المطلب الأول:النظام القانوني لوضعية الخدمة الوطنية.
73.....	الفرع الأول:تعريف الخدمة الوطنية.
73.....	الفرع الثاني:وضعية الخدمة الوطنية قبل وبعد صدور الامر 03-06.
75.....	الفرع الثالث:شروط وضعية الخدمة الوطنية.
75.....	أولاً:وصول استدعاء التجنيد للموظف.
75.....	ثانياً:صدور قرار من السلطة المختصة.
77.....	المطلب الثاني:انتهاء وضعية الخدمة الوطنية و الآثار المترتبة عنها.
77.....	الفرع الأول:انتهاء وضعية الخدمة الوطنية.
77.....	الفرع الثاني:آثار انتهاء وضعية الخدمة الوطنية.
78.....	أولاً:الآثار القانونية المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية بالنسبة للموظف العمومي.
79.....	ثانياً:الآثار القانونية المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية بالنسبة للمرفق العمومي.
80.....	خلاصة الفصل الثاني.
81.....	الخاتمة.
86.....	الملاحق.
106.....	قائمة المصادر و المراجع.
112.....	فهرس المحتويات.

ملخص :

يتمتع الموظف العمومي فور تعيينه و ترسيمه بجملة من الحقوق و الالتزامات التي كفلها له القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 03-06، إلا ان الطبيعة القانونية و التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة تفرض عليه أن تكون وضعيته مطابقة تماما لأحكام القانون الأساسي الذي يطبق عليه. حيث اقر المشرع ضمن أحكام المادة 127 من الأمر 03-06 وضعيات خمس تسمى الوضعيات القانونية الأساسية للموظف و المتمثلة في: وضعية القيام بالخدمة و تنفرع منها وضعية تحت التصرف التي فصل في أحكامها المرسوم التنفيذي رقم 20-373، وضعية الانتداب، وضعية خارج الإطار، وضعية الاستيداع، و أخيرا وضعية الخدمة الوطنية.

وتستلزم هذه الوضعيات من خلال تنوعها و الآثار المترتبة عنها، ضرورة التوفيق بين صلاية القواعد التي تحكم سير المصالح الإدارية، و المرونة التي تبررها مقتضيات الحياة العادية، فالإفراط في الأولى قد يؤدي الى تقوقع و شلل النظام الإداري، و في المقابل الإفراط في الثانية مآله الفوضى و تشجيع ظاهرة الهروب خارج الجهاز الإداري.

و حفاظا على مصالح الإدارة و الموظف العمومي على حد سواء، نظم المشرع هذه الوضعيات ضمن احكام الباب السادس تحت عنوان: "الوضعيات القانونية الأساسية للموظف و حركات نقله، من المواد: 128 إلى 155 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

Summary :

As soon as the public employee is appointed and ordained, he enjoys a set of rights and obligations guaranteed to him by the Basic Law of Public Service No. 06-03, but the legal and organizational nature that links the employee to the administration requires him to be in full compliance with the provisions of the Basic Law that applies to him. The legislator, within the provisions of Article 127 of Ordinance 06-03, has five positions called the basic legal positions of the employee, which are: the position of performing the service and branching from it the position at the disposal of which the provisions of Executive Decree No. 20-373 separated, the position of assignment, the position outside the framework, and the position of deposit And finally, the status of national service.

These situations require, through their diversity and the consequences thereof, the need to reconcile the solidity of the rules governing the conduct of administrative interests, and the flexibility justified by the necessities of normal life. Excessive use of the first may lead to the inclusion and paralysis of the administrative system, and in turn, excessive use of the second leads to chaos. And encouraging the phenomenon of flight outside the administrative apparatus.

In order to preserve the interests of the administration and the public servant alike, the legislator organized these positions within the provisions of Chapter Six under the title: "The basic legal positions of the employee and his movements, from Articles 128 to 155 of Ordinance 06-03 Containing the Basic Law of Public Service.