

المحاضرة الثامنة : الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

نصت على وضعيات الموظف المواد من 127 إلى 155 من الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 والمتضمن القانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية ، يوضع الموظف في إحدى الوضعيات القانونية التالية :

- 1- القيام بالخدمة 2- الانتداب 3- خارج الإطار 4- الإحالة على الاستيداع 5- الخدمة الوطنية
- تحدد النسب القصوى للموظفين الخاضعين للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الذين من شأنهم أن يوضعوا بناء على طلبهم في الوضعيات القانونية للانتداب أو الإحالة على الاستيداع أو خارج الإطار بالنسبة إلى كل سلك كما يلي : (الانتداب 3 % ، الاستيداع 3 % ، خارج الإطار 1 %)

1- وضعية القيام بالخدمة :

القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة

لرتبته ، ويعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف :

- الموجود في عطلة سنوية .
- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة .
- المستفيد من رخصة غياب .
- الذي تم استدعائه لمتابعة فترة تحسين المستوى .

2- وضعية الانتداب :

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من

حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

يتم انتداب الموظف إما بطلب منه أو بقوة القانون :

- الانتداب بطلب الموظف : يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة :
 - نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية
 - وظائف تآطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه .
 - مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية .

-الانتداب بقوة القانون : يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

- وظيفة عضو في الحكومة.

- وظيفة عليا في الدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتهي إليها .

- عهدة انتخابية أو عهدة نقابية

- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها .

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية .

يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمسة سنوات ، غير أن فترة الانتداب بقوة القانون تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها .

يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه ويتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها ، غير أنه يمكن للموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها .

يعاد إدماج الموظف المنتدب في سلكه الأصلي ، عند انقضاء مدة انتدابه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد .

3- وضعية خارج الإطار:

هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي .

تكسر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز خمسة سنوات .

لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في وضعية خارج الإطار من الترقية في الدرجات ، يتقاضى الموظف في هذه الحالة راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية .

يعاد إدماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

4- وضعية الإحالة على الاستيداع :

الإحالة على الاستيداع هي حالة الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل ، تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد ، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع . تمنح الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية :

- تعرض أحد أصول الموظف أو وزوجه أو الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .

- للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم عمله .

- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمسة سنوات .

وتمنح الإحالة على الاستيداع في هذه الحالات لمدة قدره ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود مدة أقصاها خمسة سنوات خلال الحياة المهنية للموظف .

كما تعتبر إحالة على الاستيداع بقوة القانون حالة الموظف الذي عين زوجه في ممثلية جزائرية في الخارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون ، ولا يمكنه الاستفادة من الانتداب وتساوي مدة الاستيداع في هذه الحالة مدة مهمة زوج الموظف .

تمنح الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف لأسباب شخصية ، لا سيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث ولا يمكنه طلبه إلا بعد سنتين من الخدمة الفعلية .

وتمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف .

تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار فردي من السلطة المؤهلة ، يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته ، ويمكن للإدارة في أي وقت بالتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية .

يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد .

5- وضعية الخدمة الوطنية :

يوضع الموظف الذي يستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية (الخدمة الوطنية)

يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد ، ولا يمكنه طلب الاستفادة من راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية أو التنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية .

يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد ، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له .

إنهاء الخدمة :

ينتج إنهاء الخدمة الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها .

- فقدان الحقوق المدنية .
- الاستقالة المقبولة قانونا
- العزل والتسريح .
- الإحالة على التقاعد
- الوفاة

يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين .

إن الاستقالة حق معترف به للموظف ولا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع علاقة العمل التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية .

يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة ، إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها

لا ترتب عن طلب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبوله الصريح من السلطة المخولة التي لها صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب . غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين ، تأجيل الموافقة على الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك لضرورة المصلحة وانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية .