

المحاضرة الرابعة

وضعية الاستيداع :

الحجم الساعي الأسبوعي: ساعة ونصف

أهداف الحصة الخامسة:

*التعرف على مفهوم الاستيداع

*تناول حالات الاستيداع.

*شرح شروط الاستيداع

*التنظيم القانوني للاستيداع من خلال الامر 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 20-

373 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

أسئلة الحصة الخامسة:

*المقصود بوضعية الاستيداع؟

*ماهي شروطها؟

* ماهي حالات الاستيداع؟

*كيف يتم الاستيداع؟

*متهواثر الاستيداع على العلاقة الوظيفية؟

الاستيداع - أو التوقيف المؤقت بناء على طلب- وضعية إدارية قانونية، يوضع فيها الموظف بطلب منه، في حالات خاصة، حددها القانون حصرا، لذا فان المعني بالأمر لا يفقد خلالها صفته كموظف ، ولا يحذف من لائحة الموظفين، لكون الاستيداع ليس انقطاعا نهائيا عن العمل ، وإنما رخصة لا يستفيد فيها الموظف من عدة حقوق مادية خلالها (الأجرة ، الترقية ، تعويضات عائلية ما لم يكن المعني بالأمر موظفة ولها أبناء، التقاعد، حوادث الشغل) ...

حالات الاستيداع:

يمكن للموظف الاستفادة من رخصة استيداع في الحالة الآتية:

(1 عند وقوع حادث لزوج الموظف (ة) أو إصابته بمرض خطير.

(2 عند وقوع حادث لولد الموظف (ة) أو إصابته بمرض خطير

(3 عند انخراط الموظف في القوات المسلحة

(4 عند القيام بدراسات أو أبحاث للصالح العام .

(5 لأسباب شخصية

(6 لتربية ولد يقل سنة عن خمس سنوات (خاص بالموظفة)

(7 لتربية ولد مصاب بعاهة تتطلب معالجات مستمرة (خاص بالموظفة)

(8 يتبع الموظف (ة) زوجته (ها) إذا كان مقر إقامتها (ه) بعيدا عن مكان العمل.

مدته:

تختلف باختلاف الحالات:

• في الحالات رقم 1 و 2 و 3 و 4 المدة ثلاث سنوات على الأكثر تجدد مرة واحدة ولمدة تماثلها أي $3+3 =$ المجموع 6 سنوات .

• في الحالة رقم 5 : المدة سنتان تجدد لمرة واحدة ولمدة تماثلها أي $2+2 =$ 4 سنوات.

• في الحالة رقم 6 : المدة : سنة واحدة تجدد إلى أن يبلغ سن الولد خمس سنوات.

• في الحالة رقم 7 : المدة : سنة تجدد ما دام الولد مصاب بالعاهة.

• في الحالة رقم 8 : المدة : سنتان تجدد لسنتين دون أن يتعدى المجموع 10 سنوات.

شروط الإحالة على الاستيداع:

• تقديم طلب تحت الإشراف الإداري.

• توفر الحالات التي تمنح على أساسها الاستيداع.

• انتظار قرار الإدارة أو اللجنة التي تتولى دراسة الطلب حين يقتضي القانون ذلك.

• عدم مغادرة مقر العمل إلا بعد التوصل بالموافقة المكتوبة من الإدارة وإلا اعتبر

الموظف متخلي عن الوظيفة .

• أن لا يكون الموظف متربصا ولا مؤقتا.

• تقديم طلب للرجوع إلى الوظيفة بشهرين قبل انصرام المرحلة الأولى من الإحالة

على الاستيداع.

• إجراء فحص طبي إن تجاوزت مدة الاستيداع سنة.

عدم تقديم الموظف في حالة الاستيداع لأي طلب يتعلق بالاستقالة أو التقاعد النسبي أو وضعه في إحدى الوضعيات التي يكون فيها الموظف أثناء ممارسته لمهامه إلا بعد رجوعه للعمل بعد استنفاد مدد رخصة الاستيداع.

الاستيداع:الإحالة على الاستيداع إيقاف مؤقت لعلاقة العمل بالنسبة لموظف مرسوم (مثبت) في منصب عمله.

ما يترتب عن الاستيداع :

يترتب عن هذا التعليق التوقف عن العمل

توقيف الراتب و ما يتبعه من علاوات اجتماعية و تتوقف تلقائيا حقوقه المتعلقة بالأقدمية و بالترقية و بالتقاعد....

يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي كان فيها يوم قبول إحالته على الاستيداع تتنافى الإحالة على الاستيداع مع أية وظيفة أو نشاط يدر الربح على صاحبه مدة الاستيداع

يتم إقرار الإحالة على الاستيداع يطلب من العامل بموجب مقرر من المؤسسة المستخدمة

بعد أخذ رأي لجنة الموظفين (اللجنة المتساوية الأعضاء) في الحالات الآتية:

1- في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو احد الأولاد

2- للقيام بالدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة

3- للسماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان حيث يعمل فيه العامل المعني بالأمر

4- للسماح للعامل أو المرأة العاملة بحاجة لتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلاً

5- لأغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية ضمن المؤسسة المستخدمة

الاستيداع حق :

تعتبر الإحالة على الاستيداع حقا في الحالات 1 و 3 و 4 أعلاه أما في الحالات الأخرى

فيتعين على المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة الموظفين أن تشعر كتابيا العامل المعني بالأمر بقبولها أو برفضها في ظرف شهر الموالي لاستلام الطلب تقرر الإحالة على الاستيداع لفترة لا تتعدى مدتها سنة واحدة . و يمكن تحديدها أربع مرات لمدة مساوية في الحالات:

1 و 2 و 3 و 4 و مرتين في الحالة 5 و لا يجوز للعامل الذي استفاد من الحالة رقم 5 أن يستفيد منها مرة أخرى إلا بعد انقضاء مدة خمس سنين

إعادة الدمج (العودة للنشاط:)

يجب على العامل المحال على الاستيداع أن يطلب كتابيا من مديرية المؤسسة المستخدمة له إعادة دمج أو تجديد فترة الاستيداع الجارية قبل انقضائها بشهر على الأقل .

و له الحق في إعادة دمج في منصب عمله الأصلي أو في منصب مماثل.
و إذا لم يقدم العامل المعني بالأمر طلب إعادة دمج أو التجديد في الآجال المحددة
أعلاه يوجه له إيعاز بالالتحاق بمنصبه أو بالمنصب الذي عين له عند إعادة إدماجه.
يعاد ترتيب العامل الذي يقدم عند إعادة دمج شهادة تأهيل عليا في فرعه المهني تخول
له الحق في منصب اعلي عن الذي كان يشغله في منصب العمل المناسب
الاستيداع القانوني :

يوضع بحكم القانون في حالة استيداع الموظفين و أزواج الموظفين المعنيون لدى
الممثلات الجزائرية في الخارج أو المنتدبون إلى هيئات دولية أو القائمون
بمهمة تعاون تساوي مدة هذه الإحالة مدة مهمة الموظف الذي يعمل في الخارج
الإحالة على الإستداع

هو توقف الموظف مؤقتا عن مهامه مع الاحتفاظ بمنصبه ودرجته وإطاه ويبقى خاضعا
لللقانون الأساسي للتوظيف

العمومي ولا يستفيد من حقوقه في الترقية والمعاش (ولا تتجاوز النسبة القصوى للعمال
الذين يمكن إحالتهم على الاستيداع 5% من المجموع)
حالات الاستيداع:

الحالات التي يمكن للموظف أن يطلب فيها الاستيداع هي:
مرض خطير للزوج أو الزوجة (سنة تجدد مرتين).

القيام بدراسة أو بحوث ذات فائدة (سنة تجدد مرتين).

السماح للمرأة المتزوجة بمرافقة زوجها إلى مكان بعيد عن عملها (سنة تجدد 4مرات).

السماح للمرأة المتزوجة بالسهر على علاج طفلها المصاب بعاهة (سنة تجدد 4 مرات (قضاء مصالح شخصية) سنة تجدد مرتين).

الإجراءات:

الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل طالب الاستيداع هي:

تقديم ملف كامل مرفق بالوثائق المبررة في الآجال المحددة.

توضيح الأسباب الحقيقية لطلب الاستيداع.

تقديم طلب التجديد أو طلب العودة قبل شهرين من نهاية المدة.

لا يجوز للموظف التوقف عن مهامه قبل الإشعار بالموافقة.

يعاد إدراج الموظف بعد انتهاء المدة في سلكه ، ويعين في منصبه الأصلي، أو في منصب مماثل.

أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427

الموافق 15 يوليو سنة 2006،

يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الفصل الرابع : وضعية الإحالة على الاستيداع

المادة 145 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي 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.

المادة 146 : تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

-في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

-للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

-للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

-لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

المادة 147 : إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو

هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون.

بغض النظر عن أحكام المادة 149 أدناه، تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف.

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.

المادة 149 : تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة.

المادة 150 : يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته.

المادة 151 : يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.

المادة 152 : يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد