

المحاضرة السابعة:

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي وحركات نقله.

الأصل أنّ الموظف في علاقة وظيفية دائمة بالإدارة التي تم توظيفه فيها، ويلتزم طيلة مساره بتقديم الخدمة في إطارها، إلاّ أنّه قد يتم وضعه في وضعيات أخرى غير وضعية أداء الخدمة، وذلك لمواجهة احتمالات الظروف التي تطرأ على حياة الموظف أو على حاجيات الإدارة، ونظرا لحتمية هذه المواجهة فإنه يجب أن توظف هذه الإمكانية بصفة عقلانية، لهذا الغرض نظم الأمر 06- هذه الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله في الباب السادس منه تحت هذا العنوان، من المادة 127 إلى غاية المادة 159.

تتمثل هذه الوضعيات حسب نص المادة 127 في:

1. وضعية القيام بالخدمة.
2. وضعية الانتداب.
3. وضعية خارج الإطار.
4. وضعية الإحالة على الاستيداع.
5. وضعية الخدمة الوطنية.

ولقد جاء المرسوم 373_20 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ليزيد في تفصيل الأحكام الخاصة بهذه الوضعيات.¹

نتناول في هذا الفصل هذه الوضعيات بالإضافة إلى حركة نقله التي جاءت في الفصل السادس من نفس الباب.

تبسيطا للعرض، نتعرض إلى مضمون هذا الفصل في مبحثين؛ مبحث أول نتناول فيه الوضعيات التي لا يترتب عليها إيقاف العلاقة الوظيفية، ومبحث ثانٍ يتناول الوضعيات التي يترتب عليها إيقاف العلاقة الوظيفية.

¹ المرسوم التنفيذي 373-20 المؤرخ 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر. 77، مؤرخة في 20 ديسمبر

المبحث الأول: الوضعيات التي لا يترتب عليها إيقاف العلاقة الوظيفية.

يتعلق الأمر بوضعية القيام بالخدمة (المطلب الأول) ووضعية الانتداب (المطلب الثاني) ووضعية خارج الإطار (المطلب الثالث).

المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة.

تعرف وضعية القيام بالخدمة بأنها وضعية الموظف المنتهي إلى أحد رتب الوظيفة العمومية، والذي يمارس فعليا- في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها المهام أو الوظائف المتصلة برتبة انتمائه أو بمهام أحد المناصب أو الوظائف العليا التي يشغلها.² أو الموضوع في وضعية القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة غير التي ينتهي إليها وفقا للشروط والكيفيات التي تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة.

وحسب نص المادة 128 من الأمر 03-06 فإن وضعية القيام بالخدمة هي الوضعية التي يقوم فيها الموظف بممارسة مهامه فعليا في المؤسسة أو الإدارة التي ينتهي إليها، كما يعتبر في وضعية قيام بالخدمة:

1. الموظف الذي يمارس مهام منصب عال أو وظيفة عليا.³
2. الموظف الموجود في عطلة سنوية.
3. الموظف الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني.
4. الموظفة الموجودة في عطلة أمومة.
5. الموظف المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215.
6. يمكن وضع موظفين في وضعية القيام بالخدمة لدى مؤسسات أو إدارات غير التي ينتمون إليها وفقا للشروط والكيفيات التي تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة.⁴
7. الموظفون الذين يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بالصالح العام.⁵

² عبد الحكيم بن مصباح سواكر، (رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية إيليزي)، دليل حول الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية إيليزي، 2021، ص. 13

³ المادة 128 من الأمر 03-06

⁴ المادة 130 من نفس الأمر.

⁵ المادة 131 من نفس الأمر.

يتقاضى الموظف الذي يمارس مهام رتبته لدى مؤسسة أو إدارة أخرى غير مؤسسته راتبه من المؤسسة أو الإدارة التي يمارس مهامه فيها فعلياً⁶، غير أنّ الموظف الموضوع تحت تصرّف جمعية وطنية معترف لها بطابع الصالح العام يتقاضى راتبه من إدارته الأصلية.⁷

يستفيد الموظف في وضعية القيام بالخدمة من جميع الحقوق المقررة للموظفين طبقاً للأحكام التي تسيررتبة انتماؤهم، وعلى الخصوص الترقية، التكوين وتحسين المستوى، الحصول على الأوسمة والمكافآت.

المطلب الثاني: وضعية الانتداب.

هي وضعية الموظف الذي يمارس مهام خارج مهامه أو سلكه الذي ينتهي إليه، سواء في إدارته أو إدارة خارج إدارته، مع استفادته في سلكه الأصلي من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد.⁸ بينما يستفيد من باقي حقوقه من الإدارة أو المؤسسة التي انتدب إليها، ويخضع منصبه للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه.⁹

يتم الانتداب إمّا بقوة القانون بسبب ممارسته لمهام:¹⁰

1. وظيفة عضو في الحكومة.
2. عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.
3. وظيفة عليا أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتهي إليها.
4. عهدة نقابية دائمة.
5. متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
6. تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.
7. متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة التي ينتهي إليها.

⁶ المادة 120 من نفس الأمر.

⁷ المادة 131 من نفس الأمر.

⁸ المادة 133 من نفس الأمر.

⁹ المادة 137 من نفس الأمر.

¹⁰ المادة 135 من نفس الأمر.

ويمكن في إطار النسب التي تخصصها القوانين الأساسية الخاصة¹¹ انتداب الموظف لممارسة:¹²

1. نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية.
2. وظائف تآطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كلّ رأسمالها أو جزء منه.
3. مهمة في إطار التعاون أو مؤسسات أو هيئات دولية.

يكون الانتداب بموجب قرار فردي من السلطة المؤهلة مدّة دنيا قدرها 06 أشهر ومدة قصوى قدرها 05 سنوات، غير أن مدة الانتداب بقوة القانون هي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسة التي انتدب من أجلها.¹³

يدفع راتب الموظف المنتدب، وكذا الاشتراكات التي تقع على عاتق المستخدمة من طرف الهيئة المستقبلية،¹⁴ غير أنه يمكن أن يدفع من طرف المؤسسة الأصلية راتب الموظف المنتدب لمتابعة تكوين أو دراسات.¹⁵

يمكن إلغاء الانتداب قبل انقضائه بناء على طلب الإدارة الأصلية أو المستقبلية أو بناء على طلب الموظف بعد موافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية.¹⁶

ويعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدّة انتدابه بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد.

المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار.

هي حالة تضع فيها السلطة المختصة بالتعيين موظفا ينتمي إلى الفوج "أ" استنفد حقه في وضعية الانتداب الإرادي بطلب منه في وظيفة لا يحكمها الأمر 03-06.

¹¹ وذلك من أجل الموازنة بين مصالح الإدارة ومصالح الموظفين. وحتى لا يتم إفراغ الإدارة تحت غطاء الانتداب.

¹² 135 من الأمر 03-06

¹³ 135 من الأمر 03-06

¹⁴ المادة 28 من المرسوم 20-373 سالف الذكر

¹⁵ المادة 29 من نفس المرسوم.

¹⁶ المادة 31 من نفس المرسوم.

أوهى الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب ينتمي إلى الفوج "أ"، بناء على طلبه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارة لدى مؤسسة أو هيئة تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية.¹⁷

ويستفاد من المادة 140 من الأمر 03-06 وما يليها أنّ وضعية خارج الإطار تخضع للأحكام التالية:

1. يشترط في الموظف الذي يوضع في وضعية خارج الإطار ما يلي:
 - أن يكون الموظف المعني بالوضعية منتدباً إلى الفوج أ، كما حددته المادة 08 من الأمر 03-06¹⁸
 - أن يقدم طلباً بذلك وأن يكون قد استنفد حقه في الانتداب الإرادي (أي الذي تنظمه المادة 135)¹⁹
 - أن تكون الوظيفة المعنية بوضعية خارج الإطار لا يحكمها الأمر 03-06.
2. تركز وضعية خارج الإطار بموجب قرار فردي لمدة لا تقل عن 06 أشهر ولا تتجاوز 05 سنوات بما فيها فترات التجديد وفي حدود السن القانونية للتقاعد.²⁰
3. يخضع الموظف في وضعية خارج الإطار إلى القواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه²¹ ولا يستفيد الموظف في وضعية خارج الإطار من الترقية في الدرجات.²²
4. يتقاضى الموظف في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من طرف المؤسسة أو الإدارة التي يوجد لديها في هذه الوضعية.²³ ولا تحسب مدة الوضع خارج الإطار كأقدمية للترقية أو الرتبة أو للتعين في منصب عال.²⁴
5. يمكن للموظف في وضعية خارج الإطار تقديم طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد وضعية خارج الإطار قبل شهر على الأقل من انقضاء مدة هذه الوضعية،²⁵ وعلى الهيئة المستقبلية إعلام الموظف أو إدارته الأصلية قبل شهرين على الأقل برغبتها في تجديد الوضعية أو إنهاؤها.²⁶ ويمكن

¹⁷ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 20-373 سالف الذكر

¹⁸ المادة 141 الأمر 03-06

¹⁹ المادة 140 من نفس الأمر

²⁰ المادة 141 من الأمر 03-06 والمادة 34 من المرسوم التنفيذي 20-373 سالف الذكر

²¹ المادة 35 من المرسوم التنفيذي 20-373 سالف الذكر

²² المادة 141 من نفس الأمر.

²³ المادة 142 من نفس الأمر.

²⁴ المادة 36 من المرسوم التنفيذي 20-373 سالف الذكر

²⁵ المادة 36 من نفس المرسوم.

²⁶ المادة 38 من نفس المرسوم

للإدارة الأصلية إعادة إدماج الموظف لضرورة الخدمة قبل انقضاء المدة، بعد أخذ رأي الهيئة المستقبلية، وإعلامها على الأقل قبل إعادة إدماجه بشهر.²⁷

6. يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء وضعية خارج الإطار بقوة القانون، ولو كان زائداً عن العدد.²⁸

المبحث الثاني: الوضعيات التي يترتب عنها إيقاف العلاقة الوظيفية.

هي الوضعيات التي يترتب على استفادة الموظف منها وقف استفادته من حقوقه الوظيفية، ويتعلق الأمر بالإحالة على الاستيداع (المطلب الأول) ووضعية الخدمة الوطنية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع.

وضعية الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، يؤدي إلى توقف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، مع الاحتفاظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند إحالته على الاستيداع.²⁹

قد تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون أو بطلب من الموظف.

1. الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتكون في الحالات التالية:³⁰

- تعرّض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو لمرض خطير.
- السماح للموظفة بتربية طفلها الذي يقل عمره عن 05 سنوات.
- السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطرّ إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
- تمكين الموظف من ممارسة مهام مسير لحزب سياسي معتمد.
- الموظف الذي عين زوجه في ممثلية جزائرية بالخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، ولم يتمكن هو من الاستفادة من وضعية الانتداب.

²⁷ المادة 40 من نفس المرسوم

²⁸ المادة 143 من الأمر 03-06

²⁹ المادة 145 من نفس الأمر

³⁰ المواد 146، 147 من نفس الأمر

2. الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف (لأغراض شخصية):

يمكن للموظف طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لا سيما للقيام ببحوث ودراسات، شرط أن يكون قد أمضى سنتين من الخدمة، ولا يستفيد منها الموظف إلا مرة واحدة خلال حياته المهنية.³¹

عند الفصل في مسألة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية يجب على الإدارة أن تضع في الاعتبار مصلحة الإدارة من جهة، والأسباب الموضوعية التي يبديها الموظف والمبررة قانوناً من جهة أخرى.³²

تكرس الإحالة على الاستيداع بموجب قرار فردي من السلطة المؤهلة، بعد أخذ اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء،³³ ويمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيداع، سواء بقوة القانون أو لأغراض شخصية (بطلب منه) من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته،³⁴ وللإدارة التحقق من ذلك بأي وسيلة، وفي حالة ثبوت عدم احترامه لهذا الالتزام يتم إعداره فوراً بإعادة إدماجه في إدارته، ويخضع للإجراءات التأديبية، وفي حالة رفضه لإعادة إدماجه يعتبر في حالة ترك للمنصب ويتم عزله لهذا السبب.³⁵ (بغير الطريق التأديبي).

تتراوح فترة الاستيداع في حالة كونه بقوة القانون من 06 أشهر قابلة للتجديد إلى 05 سنوات، غير أنّ الموظف الذي أحيل على الاستيداع في إطار المادة 147 (المشار إليها أعلاه) تكون مدة استيداعه هي مدّة مهمّة زوجه، بينما تتراوح مدة الاستيداع بطلب من الموظف لأغراض شخصية من 06 أشهر قابلة للتجديد إلى سنتين.³⁶

³¹ المادة 148 من نفس الأمر.

³² المادة 46 من المرسوم التنفيذي 373-20

³³ المادة نفسها.

³⁴ المادة 150 من الأمر 03-06

³⁵ المادة 48 من المرسوم التنفيذي 373-20

³⁶ غير أنه يمكن للموظف الجمع بين حالتي الإحالة على الاستيداع (بقوة القانون ولأغراض شخصية) في حدود 07 سنوات على الأكثر خلال مساره المهني انظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي 373-20

يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بعد انقضاء فترة الاستيداع بقوة القانون³⁷ ولو كان زائدا عن العدد.³⁸

المطلب الثاني: وضعية الخدمة الوطنية.

هي الوضعية التي يوضع فيها الموظف الذي استدعي إلى أداء الخدمة الوطنية³⁹، ويحتفظ فيها بحقوق في الترقية في الرتبة الدرجات والتقاعد، والتعيين في منصب عالي، لكنه يفقد حقه في الراتب.⁴⁰

عند انقضاء مدة الخدمة الوطنية⁴¹ يعاد إدماج الموظف—ولو كان زائدا عن العدد—في رتبته الأصلية بقوة القانون، وتكون له الأولوية في التعيين في منصبه الذي كان يشغله قبل التجنيد إذا كان شاغرا أو منصب معادل له.⁴²

مطلب مستقل: نقل الموظف العمومي.

تقوم الإدارة في إطار سياستها في إدارة الموارد البشرية بإجراء حركات نقل إما أن تكون دورية أو ذات طابع ظرفي محدود، وتراعي في ذلك عدّة اعتبارات؛ أهمّها ضرورات المصلحة العامة، ورغبات الموظفين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم، وكفاءاتهم المهنية.⁴³

يمكن أن يكون النقل:

1. نوعيا: من وظيفة إلى أخرى ولو في نفس المرفق.

³⁷ يجب على الموظف الذي انتهت مدة استيداعه التماس إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع قبل انقضائها بشهرين، وإذا لم يقدم هذا التماس يتم إعداره للانتقال بمنصب عمله، وفي حالة رفضه يعتبر تاركا لمنصبه مما يستوجب عزله (بغير الطريق التأديبي) انظر المادة 50 من المرسوم التنفيذي 20-373، ويمكن للموظف أيضا أن يلتمس من إدارته إعادة إدماجه بعد مرور نصف المدة، أو بانتهاء الأسباب التي تقرر من أجلها الإحالة إلى الاستيداع بعد أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء، انظر المادة 51 من المرسوم التنفيذي 20-373 والمراسلة رقم 7930 مؤرخة في 06 نوفمبر 2016، صادرة عن مديرية التطبيق والتدقيق للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تتعلق بإعادة الإدماج قبل انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع

³⁸ لقد بين إجراءات إعادة الإدماج المنشور رقم 164 مؤرخ في 01 جوان 1999 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

³⁹ وذلك بتقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده طبقا للتشريع المعمول به.

⁴⁰ المادة 154 من الأمر 03-06 والمادة 53 من المرسوم التنفيذي 20-373

⁴¹ أو التحرر من الالتزام بأدائها لأي سبب من الأسباب بتقديم وثيقة رسمية تثبت تحرره من التزامات الخدمة الوطنية، انظر المادة 53

من المرسوم التنفيذي 20-373

⁴² المادة 155 من نفس الأمر

⁴³ المواد 156، 157 من نفس الأمر.

2. مكانيا: من الوظيفة التي يشغلها في مكان معين إلى وظيفة مماثلة في مكان آخر.

كما يمكن أن يكون:

1. إراديا: بطلب من الموظف، في حدود ما تسمح به القوانين والتنظيمات.⁴⁴

2. إجباريا: وذلك إمّا:

- لمصلحة المرفق: متى اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، لكن مع اشتراط الرأي المطابق للجنة متساوية الأعضاء⁴⁵ وفي هذه الحالة يستفيد الموظف من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول.⁴⁶
- نقلا تاديبيا: وهو عقوبة تاديبية من الدرجة الثالثة.⁴⁷ ولا يستفيد الموظف المنقول في هذا الإطار من استرداد النفقات.

⁴⁴ انظر المنشور رقم 10 المؤرخ في 26 ماي 2010، المتعلق بعملية النقل، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

⁴⁵ المادة 158 من الأمر 03-06

⁴⁶ المادة 159 من نفس الأمر.

⁴⁷ المادة 163 من نفس الأمر.