

مراسيم تنظيمية

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 132 و 139 و 144 و 153 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الشروط والكيفيات المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

المادة 2 : طبقا للمادة 127 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية :

1- القيام بالخدمة،

2- الانتداب،

3- خارج الإطار،

4- الإحالة على الاستيداع،

5- الخدمة الوطنية.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة المطبقة على الموظفين، نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم، بناء على طلبهم، في الوضعيات المنصوص عليها في الحالات 2 و 3 و 4 أعلاه.

الفصل الأول

القيام بالخدمة

المادة 3 : القيام بالخدمة هي وضعية الموظف المنتمي إلى رتبة، الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام أو الوظائف المتصلة برتبة انتمائه أو بمهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

يعتبر أيضا في وضعية القيام بالخدمة، الموظف الذي يوجد في إحدى الوضعيات المذكورة في المواد 129 و 130 و 131 من الأمر المذكور أعلاه.

المادة 4 : يخضع الموظفون الموجودون في وضعية القيام بالخدمة للواجبات ويستفيدون من الحقوق المرتبطة برتبهم المنصوص عليها سواء في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، أو في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم.

مرسوم تنفيذي رقم 20-373 مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى القانون رقم 06-12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 والمتعلق بالجمعيات،

- وبمقتضى القانون رقم 06-14 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق 9 غشت سنة 2014 والمتعلق بالخدمة الوطنية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع لرواتبهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-109 المؤرخ في 15 جمادى الثانية عام 1438 الموافق 14 مارس سنة 2017 الذي يحدد كيفيات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء وإعادة الاستدعاء بعنوان التوظيف والترقية والتقاعد،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-370 المؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1441 الموافق 28 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20-163 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1441 الموافق 23 يونيو سنة 2020 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 والمتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية،

الفرع الأول

وضعية القيام بالخدمة

المادة 5 : يمكن وضع الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك والرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمون إليها، بموجب قرار مشترك بين الوزراء المعنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. يحدد القرار المذكور في الفقرة أعلاه، لكل مؤسسة أو إدارة عمومية، قائمة الأسلاك المعنية وكذا تعداداتها.

المادة 6 : تتولى تسيير المسار المهني للموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة، المؤسسة أو الإدارة العمومية التي وضعوا لديها، طبقاً للأحكام التي تسيّر رتبة انتمائهم.

المادة 7 : يستفيد الموظفون الذين وضعوا في حالة القيام بالخدمة من الحق في الترقيّة والتكوين والأوسمة الشرفية والمكافآت، طبقاً للأحكام التي تسيّر رتبة انتمائهم.

يتم تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية أو عمليات التكوين لفائدة الموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة، إما من طرف الإدارة المستخدمة إذا كان عدد الموظفين يسمح بذلك، وإما بالتنسيق مع الإدارة التي تسيّر رتبة انتماء الموظفين المعنيين.

الفرع الثاني

وضعية تحت التصرف

المادة 8 : يمكن وضع الموظف الموجود في وضعية الخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية فقط، وذلك دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة.

يجب على الموظف الموضوع تحت التصرف أن يتمتع بمؤهلات ذات صلة بموضوع الجمعية المعنية، وبالمهام الموكلة إليه.

وبهذه الصفة، يجب أن يمارس مهامها على مستوى سلمي مماثل للمهام والوظائف المرتبطة برتبته الأصلية.

ويمارس مهامه تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضع تحت تصرفها.

المادة 9 : يستمر الموظف الموضوع تحت التصرف في تقاضي راتبه حسب رتبة انتمائه من طرف مؤسسته أو إدارته الأصلية.

وزيادة عن الراتب المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، يمكن أن يستفيد الموظف المعني من تعويضات عن التكاليف التي تحمّلها بمناسبة ممارسة مهامه لدى الجمعية، وفقاً للتنظيم المعمول به.

المادة 10 : دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الوضع تحت التصرف لمدة أقصاها سنتان (2) قابلة للتجديد مرة واحدة خلال الحياة المهنية للموظف.

المادة 11 : يتم الوضع تحت التصرف في إطار اتفاقية تبرم بين المؤسسة أو الإدارة المستخدمة والجمعية المستقبلية.

يجب أن تحدد الاتفاقية المنصوص عليها في الفقرة أعلاه طبيعة النشاطات التي يمارسها الموظف الموضوع تحت التصرف ومدة الوضع تحت التصرف وشروط الخدمة وكذا كيفية رقابة نشاطاته وتقييمها.

المادة 12 : ترسل اتفاقية الوضع تحت التصرف قبل إمضاءها، إلى الموظف المعني في ظروف تسمح له بالإعراب عن موافقته على طبيعة النشاطات الموكلة إليه وشروط خدمته.

المادة 13 : يكرّس الوضع تحت التصرف، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمؤسسة أو الإدارة الأصلية، وبموافقة الموظف المعني، وفقاً للشروط المحددة في اتفاقية الوضع تحت التصرف المنصوص عليها في المادة 11 أعلاه.

المادة 14 : يتم تقييم الموظف الموضوع تحت التصرف من قبل مسؤول الجمعية الموضوع لديها، الذي يرسل بطاقة التقييم إلى مؤسسته أو إدارته العمومية الأصلية.

المادة 15 : يجب على الجمعية المعنية أن تبلغ الموظف الموضوع تحت تصرفها وإدارته الأصلية رغبتها في تجديد أو إنهاء الوضع تحت التصرف قبل شهرين (2) من انقضاء الفترة الأولى، على الأقل.

المادة 16 : في حالة ارتكاب الموظف الموضوع تحت التصرف خطأ مهنياً جسيماً، كما هو منصوص عليه في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، حيث يحول النظام الداخلي للجمعية دون إبقائه في حالة نشاط لدى الجمعية، فإنه يتعين على هذه الأخيرة أن تعلم الموظف المعني وإدارته الأصلية بإرادتها في إنهاء الوضع تحت التصرف، قبل تاريخ انقضائه.

المادة 17 : يمكن المؤسسة أو الإدارة الأصلية توقيف الوضع تحت التصرف، لضرورة المصلحة أو لمتابعة قضائية ضد موظف أو للشروط المنصوص عليها في المادة 18 أدناه، وتعلم الجمعية المستقبلية بإرادتها في إعادة إدماج الموظف المعني في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ تبليغها.

خلال مدة الانتداب المنصوص عليه في المطات 4 و5 و6 و7 من المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، والمطتين 1 و3 من المادة 135 منه، يرقى الموظف الذي كان محل هذا الانتداب، في رتبته الأصلية في المدة المتوسطة.

المادة 24 : يستفيد الموظف المنتدب في إطار أحكام المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، من الحق في الترقية في الرتبة، طبقا لأحكام القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه.

المادة 25 : دون المساس بالواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، وبالقانون الأساسي الذي يحكمه، يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي تم انتدابه إليه، وكذا النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

المادة 26 : يمكن فقط الموظفين المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ" على الأقل، كما هو منصوص عليه في المادة 8 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، الذين يثبتون على الأقل خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية في رتبتهم الأصلية، وضعهم في حالة انتداب في الحالات المنصوص عليها في المطتين 2 و3 من المادة 135 من نفس الأمر.

المادة 27 : دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، لا يمكن أن يتم انتداب موظف إلا في رتبة تكون شروط الالتحاق بها ومستواها التأهيلي معادلة لرتبته الأصلية.

يمكن الموظف المنتدب في إطار أحكام الفقرة أعلاه، بناء على طلبه، بعد مدة دنيا قدرها سنتان (2)، وبعد موافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية وأخذ رأي مطابق من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء رتبة الاستقبال، الإدماج فيها نهائيا.

تؤخذ فترة انتداب الموظف في الرتبة التي يدمج فيها في الحساب للترقية أو التعيين في منصب عال.

المادة 28 : يدفع راتب الموظف المنتدب وكذا الاشتراكات التي تقع على عاتق المستخدم طبقا للتشريع المعمول به، من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

المادة 29 : يمكن أن يدفع راتب الموظف المنتدب لمتابعة تكوين أو دراسات من قبل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، طبقا للتنظيم المعمول به.

المادة 18 : عند انتهاء مدة الوضع تحت التصرف أو بعد قطع أو توقيف أو حل الجمعية المستقبلية طبقا لأحكام القانون رقم 12-06 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 والمذكور أعلاه، ينبغي على الموظف المعني الالتحاق بإدارته الأصلية فورا.

الفصل الثاني وضعية الانتداب

المادة 19 : الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في سلكه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي التقاعد.

المادة 20 : يكون الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف، وفي حدود السن القانونية للتقاعد.

غير أن مدة الانتداب تكون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، مساوية لمدة ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.

المادة 21 : عند انقضاء مدة الانتداب، يعاد إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد. ويعين في منصب يوافق رتبته وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه، إذا كان محل انتداب بقوة القانون.

لا تحول إعادة إدماج الموظف إطلاقا دون مباشرة متابعة تأديبية بسبب أخطاء منسوبة إليه خلال مدة انتدابه.

المادة 22 : خلال مدة حالات الانتداب المنصوص عليها في النقطتان 3 و6 من المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، والمادة 135 منه، يتم تقييم الموظف من قبل المؤسسة أو الهيئة التي تم انتدابه إليها، ويتم إرسال بطاقة تقييمه إلى إدارته الأصلية.

عندما يتم إنهاء انتداب موظف طبقا للفقرة أعلاه قبل انتهاء مدة انتدابه، ترسل المؤسسة أو الهيئة المنتدب إليها بطاقة تقييم حول كيفية خدمة المعني في إدارته الأصلية.

المادة 23 : يرقى الموظف المنتدب في رتبته الأصلية في المدة الدنيا، خلال فترة الانتداب المنصوص عليها في المطات 1 و2 و3 من المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، والنقطة 2 من المادة 135 منه.

المادة 36 : يتم تقييم الموظف في وضعية خارج الإطار ويدفع راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

وتنتهي استفادته من هذه الحقوق في الترقية في الدرجات في الرتبة الأصلية ولا يمكن ترقيته إلى رتبة أعلى.

لا تحتسب مدة الوضع خارج الإطار كأقدمية للترقية في الدرجة وفي الرتبة أو للتعيين في منصب عالٍ.

المادة 37 : يمكن الموظف في وضعيته خارج الإطار طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد هذه الوضعية.

وفي هذه الحالة، يجب عليه إبلاغ إدارته الأصلية برغبته في إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد وضعه في حالة خارج الإطار أو قبل شهر (1) على الأقل من تاريخ انقضاء أو قطع مدة وضعه خارج الإطار.

المادة 38 : يجب على المؤسسة أو الهيئة المستقبلية إعلام الموظف وإدارته الأصلية برغبتها في تجديد أو إنهاء وضعية خارج الإطار، قبل شهرين (2) على الأقل من انقضاء مدة الوضع خارج الإطار.

المادة 39 : في حالة ارتكاب الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار خطأ مهنيًا جسيمًا، لا يسمح له بممارسة نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها، فإنه يعاد إدماج الموظف المعني فورًا في رتبته الأصلية ليخضع للإجراء التأديبي، طبقًا لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 40 : يمكن الإدارة الأصلية القيام بإعادة إدماج الموظف لضرورة الخدمة، قبل انقضاء مدة الوضع خارج الإطار، بعد أخذ رأي المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

ويجب عليها إعلام المؤسسة أو الهيئة المستقبلية قبل شهر (1) على الأقل من التاريخ المحدد لإعادة إدماج الموظف المعني.

المادة 41 : عند انقضاء أو توقيف مدة الوضع خارج الإطار، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية، ولو كان زائدًا عن العدد.

المادة 42 : يمكن إحالة الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار الذي يستوفي الشروط القانونية، على التقاعد من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية التي يجب عليها إعلام إدارته الأصلية بذلك.

المادة 30 : يتقاضى الموظف المنتدب في رتبة غير رتبته الأصلية راتبه على أساس الصنف الموافق لتصنيف رتبة الاستقبال وكذا النظام التعويضي المرتبط بها.

المادة 31 : مع مراعاة حالات الانتداب المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يمكن إنهاء الانتداب، قبل تاريخ إنقضائه، إما بناء على طلب الإدارة الأصلية وإما الإدارة أو الهيئة المستقبلية وإما بناء على طلب الموظف المنتدب بعد موافقة الإدارة الأصلية والإدارة أو الهيئة المستقبلية.

المادة 32 : يحال الموظف الموجود في وضعية انتداب وفقًا للحالات المنصوص عليها في المطات 2 و4 و5 و7 من المادة 134 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه والفقرتين 1 و2 من المادة 135 منه، الذي يستوفي الشروط القانونية للتقاعد، مباشرة على التقاعد عند انتهاء ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي انتدب من أجلها.

الفصل الثالث

وضعية خارج الإطار

المادة 33 : وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب، بناء على طلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارة لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزءًا منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية، مثلما هو منصوص عليه في المطتين 2 و3 من المادة 135 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، يمكن فقط الموظفين المنتدبين إلى المجموعة "أ" المنصوص عليها في المادة 8 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، أن يوضعوا في وضعية خارج الإطار.

المادة 34 : تكرر وضعية خارج الإطار لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات، بما فيها فترات التجديد، وفي حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.

المادة 35 : يخضع الموظف في وضعية خارج الإطار للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه، دون المساس بالالتزامات المنصوص عليها في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

الفصل الرابع

وضعية الإحالة على الاستيداع

المادة 43 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد. غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

المادة 44 : تكون الإحالة على الاستيداع، المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، بقوة القانون في الحالات الآتية :

• في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير،

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

• للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانونا لإقامته بحكم مهنته،

• لتمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير لحزب سياسي معتمد.

المادة 45 : إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو في 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 47 أدناه، تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف.

المادة 46 : يمكن الموظف أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية، للسماح له بالقيام بدراسات أو أعمال بحث، أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية.

تؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، مصلحة الإدارة والأسباب الموضوعية، المبررة قانونا التي يقدمها الموظف.

لا تكرس الإحالة على الاستيداع إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 47 : تمنح الإحالة على الاستيداع، في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد لمدة أداها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد، في حدود أقصاها خمس (5) سنوات بالنسبة للحالات

المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، وفي حدود سنتين (2) بالنسبة للحالة المنصوص عليها في المادة 148 من الأمر نفسه، خلال الحياة المهنية للموظف.

غير أنه، يمكن الموظف الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض شخصية في حد أقصاه سبع (7) سنوات، خلال الحياة المهنية للموظف.

المادة 48 : يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته.

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

وفي حالة عدم احترام الموظف أحكام الفقرة الأولى أعلاه، يتم إعداره فوراً بإعادة إدماجه في إدارته، ويخضع للإجراءات التأديبية وفقاً للتنظيم المعمول به.

يتعرض الموظف الذي رفض إعادة إدماجه في إدارته إلى العزل على ترك المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به.

المادة 49 : يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائداً عن العدد.

المادة 50 : يجب على الموظف المحال على الاستيداع التماس إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع، قبل انقضاءها بشهرين (2) على الأقل.

إذا لم يقدم المعني خلال الآجال المحددة أعلاه طلب إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع، يتم إعداره بالالتحاق بمنصب عمله عند انتهاء المدة السارية.

وفي حالة الرفض، يشترع في اتخاذ إجراءات عزله على ترك المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به.

المادة 51 : يمكن الموظف أن يلتزم من إدارته إعادة إدماجه، بعد انقضاء نصف مدة الإحالة على الاستيداع على الأقل، أو بانتهاء الأسباب التي تقرر من أجلها الاستيداع، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

الفصل الخامس

وضعية الخدمة الوطنية

المادة 52 : يوضع الموظف الذي استدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية".

يوضع الموظف في حالة الخدمة الوطنية بتقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده طبقاً للتشريع المعمول به.

ويصدر قرار إعادة إدماجه بتقديم وثيقة رسمية تحرره من التزامات الخدمة الوطنية.

المادة 53 : يستفيد الموظف المعني، أثناء فترات أداء الخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي تثمين الخبرة المهنية وفي التقاعد، وكذا في التعيين في منصب عالٍ.

المادة 54 : عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية أو التحرر من الالتزام بأدائها، لأي سبب من الأسباب، قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية، يعاد إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد.

وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده، إذا بقي شاغرا أو في منصب معادل له ينتمي لنفس الفئة المهنية.

الفصل السادس

أحكام مختلفة ونهائية

المادة 55 : يكرس الوضع تحت التصرف أو الانتداب أو خارج الإطار، أو الإحالة على الاستيداع بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، للسلطة التي لها صلاحية التعيين.

يكرس تجديد الوضعيات المذكورة في الفقرة أعلاه أو إعادة الإدماج فيها، وفق الأشكال نفسها.

المادة 56 : الوضع تحت التصرف والانتداب المنصوص عليه في المطات 5 و6 و7 من المادة 134، والمادة 135 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، والوضع خارج الإطار وكذا الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، المنصوص عليها في المادة 148 من الأمر نفسه، قابلة للإلغاء.

المادة 57 : لا يمكن تعيين الموظف الموجود في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب أو خارج الإطار، في منصب يضعه في علاقة سلمية مباشرة مع زوجه أو أصوله أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى والثانية.

المادة 58 : تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 59 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم.

المادة 60 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020.

عبد العزيز جراد

DECRETS

Décret exécutif n° 20-373 du 26 Rabie Ethani 1442 correspondant au 12 décembre 2020 relatif aux positions statutaires du fonctionnaire.

Le Premier ministre,

Vu la Constitution, notamment ses articles 99-4° et 143 (alinéa 2) ;

Vu l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 12-06 du 18 Safar 1433 correspondant au 12 janvier 2012 relative aux associations ;

Vu la loi n° 14-06 du 13 Chaoual 1435 correspondant au 9 août 2014 relative au service national ;

Vu le décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007, modifié et complété, fixant la grille indiciaire des traitements et le régime de rémunérations des fonctionnaires ;

Vu le décret présidentiel n° 17-109 du 15 Joumada Ethania 1438 correspondant au 14 mars 2017 fixant les modalités de mise en œuvre des dispositions législatives en matière de validation des périodes du service national, du maintien et du rappel, au titre du recrutement, de l'avancement et de la retraite ;

Vu le décret présidentiel n° 19-370 du Aouel Joumada EL Oula 1441 correspondant au 28 décembre 2019 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret présidentiel n° 20-163 du Aouel Dhou El Kaâda 1441 correspondant au 23 juin 2020, modifié et complété, portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 90-99 du 27 mars 1990 relatif au pouvoir de nomination et de gestion administrative à l'égard des fonctionnaires et agents des administrations centrales, des wilayas, des communes, ainsi que des établissements publics à caractère administratif, en relevant ;

Vu le décret exécutif n° 20-194 du 4 Dhou El Hidja 1441 correspondant au 25 juillet 2020 relatif à la formation et au perfectionnement des fonctionnaires et agents publics dans les institutions et administrations publiques ;

Décrète :

Article 1er. — En application des dispositions des articles 132, 139, 144 et 153 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, le présent décret a pour objet de fixer les conditions et modalités relatives aux positions statutaires du fonctionnaire.

Art. 2. — Conformément à l'article 127 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, le fonctionnaire est placé dans l'une des positions suivantes :

- 1°- activité ;
- 2°- détachement ;
- 3°- hors-cadre ;
- 4°- mise en disponibilité ;
- 5°- service national.

Les proportions de fonctionnaires susceptibles d'être placés, sur leur demande, dans les positions prévues aux points 2°, 3° et 4° susvisés, sont fixées par les statuts particuliers qui leur sont applicables.

CHAPITRE 1er

DE LA POSITION D'ACTIVITE

Art. 3. — L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement dans l'institution ou administration publique dont il relève, les tâches ou fonctions liées, soit à son grade d'appartenance, soit à l'un des emplois prévus aux articles 10 et 15 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée. Est également considéré en position de fonctionnaire se trouvant dans l'une des situations citées aux articles 129, 130 et 131 de l'ordonnance susvisée.

Art. 4. — Les fonctionnaires en position d'activité sont soumis aux obligations et bénéficient des droits attachés à leurs grades prévus tant par l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, que par les statuts particuliers qui leur sont applicables.

Section I

De la mise en position d'activité

Art. 5. — Les fonctionnaires appartenant à certains corps et grades peuvent être mis en position d'activité auprès d'une institution ou d'une administration publique autre que celle dont ils relèvent, par un arrêté conjoint des ministres concernés et de l'autorité chargée de la fonction publique.

L'arrêté prévu à l'alinéa ci-dessus, fixe par institution ou administration publique, la liste des corps concernés ainsi que leurs effectifs.

Art. 6. — La gestion de la carrière des fonctionnaires mis en position d'activité est assurée par l'institution ou l'administration publique auprès de laquelle ils sont placés, conformément aux dispositions régissant leur grade d'appartenance.

Art. 7. — Les fonctionnaires mis en position d'activité bénéficient du droit à la promotion, à la formation et aux distinctions honorifiques et récompenses, conformément aux dispositions régissant leur grade d'appartenance.

L'organisation des concours et examens professionnels ou des opérations de formation, au profit des fonctionnaires mis en position d'activité, s'effectue soit par l'administration employeur si le nombre de fonctionnaires le permet, soit en coordination avec l'administration dont relève le grade d'appartenance des fonctionnaires en question.

Section 2

De la mise à disposition

Art. 8. — Sans préjudice des dispositions des statuts particuliers, le fonctionnaire en activité ne peut être mis qu'à la disposition d'associations nationales reconnues d'intérêt général ou d'utilité publique uniquement.

Le fonctionnaire mis à disposition, doit avoir des qualifications en rapport avec l'objet de l'association concernée et des missions qui lui sont confiées.

A ce titre, il doit exercer des missions d'un niveau hiérarchique comparable à celui des tâches et fonctions liées à son grade d'origine.

Il exerce ses missions sous l'autorité du responsable de l'association auprès de laquelle il est mis à disposition.

Art. 9. — Le fonctionnaire ayant fait l'objet de mise à disposition continue à être rémunéré en fonction de son grade d'appartenance par son institution ou administration d'origine.

Outre la rémunération prévue à l'alinéa ci-dessus, le fonctionnaire concerné peut bénéficier d'indemnités compensatrices de frais engagés à l'occasion de l'exercice de ses missions auprès de l'association, conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 10. — Sans préjudice des dispositions des statuts particuliers, la mise à disposition est prononcée pour une durée maximale de deux (2) années renouvelable une seule fois dans la carrière du fonctionnaire.

Art. 11. — La mise à disposition s'effectue dans le cadre d'une convention conclue entre l'institution ou l'administration employeur et l'association d'accueil.

La convention prévue à l'alinéa ci-dessus, doit définir la nature des activités à exercer par le fonctionnaire mis à disposition, la durée de sa mise à disposition, ses conditions d'emploi, ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités.

Art. 12. — La convention de mise à disposition est transmise, avant sa signature, au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi.

Art. 13. — La mise à disposition est prononcée, selon le cas, par arrêté ou décision, pris par l'autorité ayant pouvoir de nomination de l'institution ou de l'administration d'origine et accord du fonctionnaire concerné, dans les conditions définies par la convention de mise à disposition prévue à l'article 11 ci-dessus.

Art. 14. — Le fonctionnaire mis à disposition est évalué par le responsable de l'association auprès de laquelle il est placé, qui transmet la fiche d'évaluation à son institution ou administration publique d'origine.

Art. 15. — L'association concernée doit signifier au fonctionnaire mis à sa disposition et à son administration d'origine sa volonté de renouveler ou de mettre fin à la mise à disposition, au moins, deux (2) mois avant l'expiration de la première période.

Art. 16. — En cas de faute professionnelle grave du fonctionnaire mis à disposition, tel que prévu à l'ordonnance n° 06-03 du 19 Jomada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, ou le règlement intérieur de l'association, ne permettant pas son maintien en activité au sein de l'association, celle-ci doit faire connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa volonté de mettre un terme à la mise à disposition, avant la date de son expiration.

Art. 17. — L'institution ou l'administration d'origine peut interrompre la mise à disposition pour nécessité de service ou suite à une poursuite judiciaire du fonctionnaire ou dans les conditions prévues à l'article 18 ci-dessous, elle informe l'association d'accueil de sa volonté de réintégrer le fonctionnaire concerné, dans un délai n'excédant pas les cinq jours (5) ouvrables, à compter de la date de sa saisine.

Art. 18. — A l'expiration de la durée de la mise à disposition ou suite à son interruption ou en cas de suspension ou dissolution de l'association d'accueil conformément aux dispositions des articles de la loi n° 12-06 du 18 Safar 1433 correspondant au 12 janvier 2012 susvisée, le fonctionnaire concerné doit réintégrer, sans délai, son administration d'origine.

CHAPITRE 2

DE LA POSITION DE DETACHEMENT

Art. 19. — Le détachement, est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps et/ou de son administration d'origine, continue à bénéficier dans son corps au sein de l'institution ou l'administration publique dont il relève, de ses droits à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite.

Art. 20. — Le détachement, est prononcé pour une durée minimale de six (6) mois et une durée maximale de cinq (5) ans durant la carrière du fonctionnaire et dans la limite de l'âge légal de départ à la retraite.

Toutefois, la durée du détachement est, dans les cas prévus à l'article 134 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, égale à celle de l'exercice de la fonction, du mandat ou du suivi de la formation ou des études pour lesquels le détachement a été prononcé.

Art. 21. — A l'expiration de son détachement, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son grade d'origine, même en surnombre. Il est affecté à un emploi correspondant à son grade. Il a priorité pour être affecté à l'emploi qu'il occupait avant son détachement, s'il a fait l'objet d'un détachement de droit.

La réintégration du fonctionnaire ne fait nullement obstacle à l'ouverture d'une action disciplinaire pour des manquements qui seraient imputés au cours du détachement.

Art. 22. — Durant la période de détachement dans les cas prévues au 3^{ème} et 6^{ème} tirets de l'article 134 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, et de son article 135, l'évaluation du fonctionnaire doit être effectuée par l'institution ou l'organisme auprès duquel il est détaché. Sa fiche d'évaluation est transmise à son administration d'origine.

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire conformément à l'alinéa ci-dessus, avant l'expiration de la durée de son détachement, l'institution ou l'organisme auprès duquel il est détaché, transmet à son administration d'origine une fiche d'appréciation sur la manière de servir de l'intéressé.

Art. 23. — Durant la période du détachement prévu aux 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} tirets de l'article 134 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, et 2^{ème} tiret de son article 135, le fonctionnaire qui en a fait l'objet, avance dans son grade d'origine, à la durée minimale.

Durant la période de détachement prévu aux 4^{ème}, 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} tirets de l'article 134 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, et 1^{er} et 3^{ème} tirets de son article 135, le fonctionnaire qui en a fait l'objet, avance dans son grade d'origine, à la durée moyenne.

Art. 24. — Le fonctionnaire détaché dans le cadre de l'article 134 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, bénéficie du droit à la promotion, conformément aux dispositions du statut particulier le régissant.

Art. 25. — Sans préjudice des obligations édictées par l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, et par le statut particulier le régissant, le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant l'emploi dans lequel il est détaché ainsi qu'au règlement intérieur de l'institution ou de l'organisme d'accueil.

Art. 26. — Seuls les fonctionnaires appartenant à un grade classé, au moins, au groupe A, tel que prévu à l'article 8 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, et justifiant, au moins, de cinq (5) années de service effectif dans leur grade d'origine, peuvent être placés en détachement dans les cas prévus aux 2^{ème} et 3^{ème} tirets de l'article 135 de la même ordonnance.

Art. 27. — Sans préjudice des dispositions statutaires particulières, le détachement du fonctionnaire ne peut s'effectuer que dans un grade dont les conditions d'accès et de qualifications sont équivalentes à celles de son grade d'origine.

Après une durée minimale de deux (2) années, le fonctionnaire détaché dans le cadre des dispositions de l'alinéa ci-dessus, peut sur sa demande, après accord de l'administration d'origine et d'accueil et avis conforme de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du grade d'accueil, y être définitivement intégré.

La période de détachement du fonctionnaire dans un grade auquel il est intégré est prise en compte pour la promotion ou la nomination à un poste supérieur.

Art. 28. — La rémunération du fonctionnaire détaché, ainsi que les cotisations imputées à l'employeur conformément à la législation en vigueur, sont à la charge de l'institution ou de l'organisme d'accueil.

Art. 29. — Le fonctionnaire détaché pour effectuer une formation ou des études, peut être rémunéré par l'institution ou l'administration publique à laquelle il appartient, conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 30. — Le fonctionnaire détaché dans un grade autre que son grade d'origine est rémunéré sur la base de la catégorie correspondante à la classification du grade d'accueil ainsi que du régime indemnitaire qui lui est attaché.

Art. 31. — Sous réserve des cas de détachement prévus à l'article 134 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, il peut être mis fin au détachement avant la date de son expiration, à la demande, soit de l'administration d'origine, soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit à la demande du fonctionnaire détaché qui en a fait l'objet, après accord de l'administration d'origine et de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Art. 32. — Le fonctionnaire, mis en position de détachement dans les cas prévus aux 2ème, 4ème, 5ème et 7ème tirets de l'article 134 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée et 1er et 2ème tirets de son article 135, remplissant les conditions légales de mise à la retraite, est admis immédiatement à la retraite dès la fin de l'exercice de la fonction, du mandat ou du suivi de la formation ou des études pour lesquels le détachement a été prononcé.

CHAPITRE 3

DE LA POSITION HORS CADRE

Art. 33. — La position hors cadre est celle dans laquelle un fonctionnaire détaché, peut être placé, à sa demande, après épuisement de ses droits à détachement, pour lui permettre de continuer à assurer des fonctions de direction auprès d'une entreprise ou d'un organisme dans lesquels l'Etat détient tout ou partie du capital ou une mission au titre de la coopération ou auprès d'une institution ou d'un organisme international, tel que prévu aux 2ème et 3ème tirets de l'article 135 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée.

Sans préjudice des dispositions des status particuliers, seuls les fonctionnaires appartenant au groupe « A » prévu à l'article 8 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, peuvent être placés dans la positions hors cadre.

Art. 34. — La position hors cadre est prononcée pour une durée minimale de six (6) mois et maximale de cinq (5) années, y compris les durées de renouvellement, et dans la limite de l'âge légal de départ à la retraite.

Art. 35. — le fonctionnaire en position hors cadre est soumis aux règles régissant l'emploi dans lequel il est détaché, sans préjudice des obligations prévues par l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée.

Art. 36. — Le fonctionnaire en position hors cadre est rémunéré et évalué par l'institution, l'entreprise ou l'organisme auprès duquel il est placé dans cette position.

Il cesse de bénéficier de ces droits à l'avancement au titre de son grade d'origine et ne peut prétendre à une promotion à un grade supérieur.

La période de mise en position hors cadre n'est pas prise en compte comme ancienneté, pour la promotion et l'avancement ou pour la nomination à un poste supérieur.

Art. 37. — Le fonctionnaire mis en position hors cadre peut solliciter sa réintégration dans son grade d'origine ou le renouvellement de cette position.

Dans ce cas, il doit faire connaître à son administration d'origine sa volonté de réintégrer son grade d'origine ou de renouveler sa mise en position hors cadre, un (1) mois, au moins, avant la date d'expiration ou d'interruption de la période de mise en position hors cadre.

Art. 38. — L'entreprise ou l'organisme d'accueil doit signifier au fonctionnaire et à son administration d'origine sa volonté de renouveler ou de mettre fin à la position hors cadre, au moins, deux (2) mois avant l'expiration de la période de mise en position hors cadre.

Art. 39. — En cas de faute professionnelle grave du fonctionnaire mis en position hors cadre, ne permettant pas son maintien en activité auprès de l'entreprise ou de l'organisme auprès duquel il est placé, le fonctionnaire concerné est immédiatement réintégré dans son grade d'origine, et soumis à la procédure disciplinaire, conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée.

Art. 40. — L'administration d'origine peut procéder à la réintégration du fonctionnaire, pour nécessité de service, avant l'expiration de la période de sa mise en position hors cadre, après avis de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil.

Elle doit en informer l'entreprise ou l'organisme d'accueil un (1) mois, au moins, avant la date prévue pour la réintégration du fonctionnaire concerné.

Art. 41. — A l'expiration de la durée de la position hors cadre ou de son interruption, le fonctionnaire est réintégré dans son grade d'origine, même en surnombre.

Art. 42. — Le fonctionnaire, mis en position hors cadre, remplissant les conditions légales, peut être admis à la retraite dans le cadre de la législation en vigueur par l'entreprise ou l'organisme d'accueil qui doit en informer son administration d'origine.

CHAPITRE 4

DE LA MISE EN DISPONIBILITE

Art. 43. — La mise en disponibilité consiste en la cessation temporaire de la relation de travail.

Elle entraîne la suspension de la rémunération du fonctionnaire ainsi que ses droits à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite.

Toutefois, le fonctionnaire conserve les droits acquis dans son grade d'origine à la date de sa mise en disponibilité.

Art. 44. — La mise en disponibilité, telle que prévue à l'article 146 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, est de droit dans les cas ci-après :

- en cas d'accident, d'infirmité ou de maladie grave d'un ascendant, du conjoint ou d'un enfant à charge ;
- pour permettre à la femme fonctionnaire d'élever un enfant de moins de cinq (5) ans ;
- pour permettre au fonctionnaire de suivre son conjoint astreint à changer de résidence pour raison professionnelle dûment justifiée ;
- pour assurer des fonctions ayant un caractère permanent, de membre dirigeant d'un parti politique agréé.

Art. 45. — Lorsque le conjoint du fonctionnaire est affecté auprès d'une représentation algérienne à l'étranger, d'une institution ou d'un organisme international ou chargé d'une mission de coopération, le fonctionnaire qui ne peut bénéficier d'un détachement, est placé, de droit, en position de disponibilité.

Nonobstant les dispositions de l'article 47 ci-dessous, la durée de la mise en disponibilité est égale à la durée de la mission du conjoint du fonctionnaire.

Art. 46. — La mise en disponibilité pour convenance personnelle peut être accordée au fonctionnaire à sa demande, après deux (2) années de service effectif, pour lui permettre de faire des études ou des travaux de recherche ou pour faire face à des situations personnelles qui nécessitent sa libération de ses obligations professionnelles.

La demande de mise en disponibilité pour convenance personnelle est examinée en tenant compte de l'intérêt du service et des motifs objectifs, dûment justifiés, invoqués par le fonctionnaire.

La mise en disponibilité ne peut intervenir qu'après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Art. 47. — La mise en disponibilité est accordée, dans la limite de l'âge légal de départ à la retraite, pour une durée minimale de six (6) mois, renouvelable, dans la limite maximale de cinq (5) années pour les cas prévus à l'article 146 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, et de deux (2) années pour le cas prévu à l'article 148 de la même ordonnance, au cours de la carrière du fonctionnaire.

Toutefois, le fonctionnaire peut cumuler les durées de mise en disponibilité de droit et celle accordée pour convenance personnelle dans la limite maximale de sept (7) ans dans la carrière du fonctionnaire.

Art. 48. — Il est interdit au fonctionnaire placé en position de disponibilité d'exercer une activité lucrative de quelque nature que ce soit.

L'administration peut, à tout moment, diligenter une enquête pour s'assurer que la mise en disponibilité du fonctionnaire correspond au motif pour lequel il a été placé dans cette position.

En cas de non respect des dispositions du 1er alinéa ci-dessus, le fonctionnaire est immédiatement mis en demeure de réintégrer son administration et soumis à la procédure disciplinaire, conformément à la réglementation en vigueur.

Le fonctionnaire ayant refusé de réintégrer son administration s'expose à une révocation pour abandon de poste, conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 49. — A l'expiration de la période de mise en disponibilité, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, dans son grade d'origine, même en surnombre.

Art. 50. — Le fonctionnaire mis en disponibilité doit solliciter sa réintégration ou le renouvellement de la période en cours, deux (2) mois, au moins, avant son expiration.

Si l'intéressé ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés ci-dessus, il est mis en demeure de rejoindre son poste de travail à l'expiration de la période en cours.

En cas de refus, il est procédé à sa révocation pour abandon de poste, conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 51. — Le fonctionnaire peut solliciter de son administration, sa réintégration, après avoir épuisé, au moins, la moitié de la durée de mise en disponibilité ou lorsque les motifs pour lesquels elle a été prononcée ont cessé, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

CHAPITRE 5

LA POSITION DU SERVICE NATIONAL

Art. 52. — Le fonctionnaire appelé à effectuer son service national est placé dans la position dite de « service national ».

La mise en position du service national du fonctionnaire concerné, est prononcée sur présentation d'un document officiel attestant de son incorporation, conformément à la législation en vigueur.

Sa réintégration est prononcée sur présentation d'un document officiel attestant de sa libération des obligations du service national.

Art. 53. — les périodes au cours desquelles a été rempli le service national par le fonctionnaire concerné sont validées au titre de la promotion, de l'avancement d'échelons, de la valorisation de l'expérience professionnelle, de la retraite, ainsi qu'au titre d'une nomination à un poste supérieur.

Art. 54. — A l'expiration de la période de service national, ou s'il est libéré du service national pour un quelconque motif avant terme de la durée légale du service national, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son grade d'origine, même en surnombre.

Il a priorité pour être affecté dans l'emploi qu'il occupait avant son incorporation, s'il est encore vacant ou dans un emploi équivalent relevant de la même filière professionnelle.

CHAPITRE 6

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Art. 55. — La mise à disposition du fonctionnaire, sa mise en position de détachement ainsi que sa mise en position de hors cadre, et de disponibilité sont prononcés par un arrêté ou décision selon le cas de l'autorité ayant pouvoir de nomination habilitée.

Le renouvellement de la mise dans l'une des positions cité(e) à l'alinéa ci-dessus, ou la réintégration du fonctionnaire est prononcé(e) dans les mêmes formes.

Art. 56. — La mise à disposition, le détachement prévu aux 5ème, 6ème et 7ème tirets de l'article 134 et à l'article 135 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Jomada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée et la mise hors cadre, ainsi que la mise en disponibilité pour convenance personnelle prévue à l'article 148 de la même ordonnance, sont révocables.

Art. 57. — Le fonctionnaire en position d'activité, de détachement, de hors cadre, ne peut être affecté à un emploi qui le placerait en relation hiérarchique direct avec son conjoint, ses ascendants, ses descendants ou ses collatéraux de premier et deuxième degrés.

Art. 58. — Les modalités d'application du présent décret sont précisées, en tant que de besoin, par instruction de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 59. — Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Art. 60. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 26 Rabie Ethani 1442 correspondant au 12 décembre 2020.

Abdelaziz DJERAD.

-----★-----