

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة عبد الحفيظ بوالصوف ميلة قانون الوظيفة العمومية

القانون الأساسي للوظيفة العمومية

اعداد الأستاذ . حراق مصباح

المحور 04. الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

المحور 4. الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

أولاً. تحديد الوضعيات القانونية للموظف العمومي

ثانياً. الأحكام القانونية للوضعيات الأساسية للموظف العمومي

1. وضعية القيام بالخدمة

2. وضعية الانتداب

3. وضعية الاحالة على الاستيداع

4. وضعية خارج الاطار

5. وضعية الخدمة الوطنية

محور 04.الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

أولاً. تحديد الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي :

حددت المواد 128 الى 154 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي التي تحكم الموظف العمومي وحددتها في مايلي :

1. القيام بالخدمة
2. الانتداب
3. خارج الاطار
4. الاستيداع
5. الخدمة الفعلية

ثانياً . الأحكام القانونية للوضعيات الأساسية للموظف العمومي :

1.وضعية القيام بالخدمة :

هي الوضعية التي يمارس فيها الموظف العمومي عمله بشكل عادي في المؤسسة والادارة العمومية ، أي القيام بالخدمة الفعلية service effectf

عرفت المادة 128 من من القانون الأساسي للتوظيف العمومية وضعية القيام بالخدمة " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الادارة العمومية التي ينتمي اليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر"

يعتبر كذلك في وضعية الخدمة الموظف الذي يكون في الحالات التالية :

- الموظف الموجود في عطلة سنوية
- الموظف الموجود في عطلة مرضية
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة
- الموظف المستفيد من تكوين أو تحسين المستوى
- الموظف الذي استدعي في اطار الاحتياط
- الموظف المستفيد من رخص الغياب

2. وضعية الانتداب :

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو ادارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الادارة العمومية التي ينتهي اليها

تناولت المواد 133 الى 139 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي وضعية الانتداب ويمكن تعريفه بأنه تحويل مؤقت لعلاقة العمل ، والانتداب نوعان ، انتداب اختياري وانتداب بقوة القانون

أ.انتداب اختياري :

نصت عليه المادة 135 من القانون الأساسي للتوظيفة العمومية ، بحيث يمكن انتداب الموظف العمومي بطلب منه في الحالات التالية :

- ممارسته نشاطات لدى مؤسسة او ادارة عمومية
- وظائف تطير لدى المؤسسات أو الهيئات الادارية التابعة للدولة
- مهمة في اطار التعاون لدى مؤسسات أو هيئات دولية

يكرس الانتداب من السلطة المؤهلة لفترة دنيا لا تقل عن ستة 06 أشهر ولا تزيد عن خمسة 05 سنوات ، يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الادارة العمومية أو المؤسسة التي انتدب اليها ، ويمكن ان يتقاضى راتبه من من مؤسسته الأصلية (الادارة العمومية التي ينتهي اليها)

يعاد ادماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد

ب. انتداب بقوة القانون:

نصت عليه المادة 134 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ويكون في احدى الحالات التالية :

- ممارسة عضو في الحكومة
- ممارسة عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة اقليمية
- ممارسة وظيفة عليا في الدولة أو منصب عال في مؤسسة أو ادارة عمومية
- ممارسة عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية

بالنسبة لفترة الانتداب بقوة القانون المنصوص عليه في المادة 134 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية فان فترته غير محددة مرتبطة بمدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها .

الشكل التالي يوضح وضعية الانتداب للموظف العمومي

الانتداب (تحويل مؤقت لعلاقة العمل)



الانتداب بقوة القانون
مدة الانتداب = مدة شغل الوظيفة



- حالة وظيفة عضو في الحكومة
- عهدة انتخابية دائمة
- وظيفة عليا في الدولة أو منصب عال
- عهدة نقابية
- متابعة تكوين متخصص
- تمثيل الدولة في هيئات دولية



الانتداب الاختياري
المدة الدنيا 06 أشهر والمدة القصوى
05 سنوات



- يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه
من ممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو
ادارة عمومية أخرى
- تمكينه من تأدية وظيفة تأطير لدى
مؤسسة أو ادارة عمومية
- تمكينه من تأدية مهمة في اطار التعاون
مع هيئات دولية

3. وضعية الاحالة على الاستيداع :

الاحالة على الاستيداع هي توقيف مؤقت لعلاقة العمل ، تؤدي هذه الوضعية الى توقيف راتب الموظف والى توقيف حقوق الموظف في الترقية في الدرجات ، وكذلك لا تحتسب مدة وفترة الاستيداع في التقاعد، غير أن الموظف العمومي يحتفظ بكافة الحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ احالته على الاستيداع ، بحيث يعاد ادماج الموظف بعد انقضاء فترة احالته على الاستيداع في رتبته الأصلية حتى ولو كان زائدا عن العدد.

يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته ، ويمكن للإدارة القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الاحالة على الاستيداع مع الأسباب الحقيقية لها .

نظمت المواد 145 الى 153 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الأحكام المتعلقة بوضعية الاستيداع للموظف العمومي وصنفت وضعية الاستيداع الى صنفين :

أ. الاستيداع الاختياري (الاستيداع لأغراض شخصية):

نصت عليه المادة 148 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، بحيث يمكن للموظف ان يستفيد من الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه ، شريطة أن يكون قد أدى سنتين من الخدمة الفعلية

مدة الاستيداع لأغراض شخصية هي ستة أشهر كحد أدنى (06 أشهر) وسنتين (02 سنوات) كحد أقصى وذلك خلال الحياة المهنية للموظف

ب. الاستيداع بقوة القانون :

نصت عليه المادة 145 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية يكون الاستيداع بقوة القانون في احدى الحالات التالية :

- حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو اعاقة أو مرض خطير
- حالة الزوجة الموظفة التي تربي طفل يقل عمره عن خمس سنوات
- السماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته

- السماح للموظف من ممارسة عضو مسير لحزب سياسي
- السماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا عين في ممثلية جزائرية في الخارج أو هيئة دولية

مدة الاحالة على الاستيداع بقوة القانون هي :

- ستة أشهر (06 أشهر) مدة دنيا ، وخمس سنوات (05 سنوات) كأقصى مدة
- مدة الاحالة على الاستيداع مرتبطة بمدة مهمة زوج الموظف

الشكل التالي يوضح أشكال ومدة وضعية الاحالة على الاستيداع

الاستاذ حراف مطيبح

الاستيداع (توقيف مؤقت لعلاقة العمل)



الاستيداع بقوة القانون
المدة الدنيا 06 أشهر والمدة
القصوى 05 سنوات



- حالة تعرض أحد أصول الموظف أو
زوجه أو أحد الأبناء لحادث أو عاقبة أو
مرض
- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل
يقل عمره عن خمس سنوات
- السماح للموظف الالتحاق بزوجه اذا
اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته
- تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو
مسير لحزب سياسي
- اذا عين زوج الموظف في مهتلية
جزائرية بالخارج أو هيئة دولية (مدة
الاحالة هي مدة مهمة زوج الموظف)



الاستيداع لأغراض شخصية
المدة الدنيا 06 أشهر والمدة القصوى
سنتان



- يمكن أن يستفيد الموظف من الاحالة
على الاستيداع لأغراض شخصية
- الأغراض الشخصية غير محددة
- من أمثلة الأغراض الشخصية القيام
بدراسات وأبحاث

4.وضعية خارج الاطار :

وضعية خارج الاطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب ، غير أنه لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الاطار الا الموظفون المنتمون الى المجموعة أ، أي الموظفون الذين لهم مستويات تأهيل عالية والتي توافق الصنف من 11 الى 17، وكذلك خارج الصنف بالمجموعات الفرعية السبعة (موظفو نشاطات التصميم والدراسات والبحث)

تكرس وضعية خارج الاطار بقرار اداري فردي من السلطة المختصة لمدة لا تتجاوز خمس 05 سنوات ، لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الاطار من الترقية في الدرجات ، ويتقاضون مرتباتهم من طرف المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية .

يعاد ادماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الاطار في رتبته الأصلية بقوة القانون حتى ولو كان زائدا عن العدد

5.وضعية الخدمة الوطنية:

نصت عليها المادتان 154 و155 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية ، بحيث يوضع الموظف الذي تم استدعاؤه لأداء واجب الخدمة الوطنية في وضعية تسمى وضعية الخدمة الوطنية ، بحيث يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية وفي الدرجات و حقوقه في التقاعد دون الاستفادة من الحق في الراتب

يعاد ادماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد .