

أكد المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم: 03-06 على خمسة (05) وضعيات قانونية يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية المستخدمة أن تضع الموظف في إحداها متى توفرت الظروف الخاصة بكل واحدة، والأکید من كل هذا أن مختلف عمليات الوضع ستكون بموافقتها وعلمها وإن تحققت الوضعيات القانونية للموظف بقوة القانون أو بطلب منه، وتتكلم عنها بالتفصيل فيما يلي:

### 1- وضعية القيام بالخدمة الفعلية:

القيام بالخدمة هي وضعية الموظف المنتهي إلى الرتبة، والذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة التي ينتهي إليها المهام أو الوظائف المتصلة برتبة انتماؤه أو بمهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادة 10 و 15 من الأمر 03-06.

ويعتبر في وضعية القيام بالخدمة كذلك الموظف الموجود في إحدى الوضعيات القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتهي إليها ضمن شروط، أو الموظفين الموضوعين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (02) قابلة للتجديد مرة واحدة بشروط، ويخضع هؤلاء للواجبات والحقوق المنصوص عليها في الأمر 03-06 وفي قوانينهم الأساسية المطبقة عليهم<sup>1</sup>.

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 (208 و 212 و 215 من الأمر 03-06)

- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط.

- الذي استدعي في إطار الاحتياط.

- الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى<sup>2</sup>.

يمكن وضع الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك والترتب 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، ويحدد فيه لكل مؤسسة وإدارة عمومية قائمة الأسلاك المعنية وكذا تعداداتها.

وتتولى تسيير المسار المهني للموظفين الموضوعين في وضعية القيام بالخدمة، المؤسسة أو الإدارة العمومية التي وضعوا لديها طبقا للأحكام التي تسييررتبة إنتمائهم، ويستفيدوا هؤلاء من الحق في الترقية والتكوين والأوسمة الشرفية والمكافآت طبقا للأحكام التي تسييررتبة إنتمائهم، ويتم تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية أو عمليات التكوين لفائدة الموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة إما من قبل الإدارة المستخدمة إذا كان عدد الموظفين يسمح بذلك وإما بالتنسيق مع الإدارة التي تسييررتبة إنتماء الموظفين المعنيين<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- أنظر المواد 130 و 131 من الأمر 03-06.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 128 و 129 من الأمر 03-06.

<sup>3</sup>- أنظر المواد 3 إلى 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج. ر. العدد 77، المنشورة في 20 ديسمبر 2020، ص 5.

## 1-1: الوضع تحت التصرف:

تسمح هذه الوضعية على إمكانية وضع الموظف الموجود في وضعية خدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية فقط، دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، ويجب أن يتمتع بمؤهلات ذات صلة بموضوع الجمعية المعنية وبالمهام الموكلة إليه، وبهذه الصفة يجب أن يمارس مهامها على المستوى السلي المماثل للمهام والوظائف المرتبطة برتبته الأصلية ويمارس مهامه تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضع تحت تصرفها، ويتقاضى راتبه حسب رتبة انتمائه من طرف مؤسسته أو إدارته الأصلية. وزيادة على ذلك يمكنه أن يستفيد من تعويضات عن التكاليف التي تحملها بمناسبة ممارسة مهامه لدى الجمعية وفقا للتنظيم المعمول به.

ويتم الوضع تحت التصرف لمدة أقصاها (02) سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة خلال الحياة المهنية للموظف، بموجب اتفاقية تبرم بين الإدارة أو المؤسسة العمومية المستخدمة والجمعية المستقبلية تحدد فيها طبيعة النشاطات التي يمارسها الموظف الموضوع تحت التصرف ومدته وشروط الخدمة وكذا كفاءات رقابة نشاطاته وتقييمها.

ترسل هذه الاتفاقية قبل إمضاءها إلى الموظف المعني في ظروف تسمح له في الإعراب عن موافقته على طبيعة النشاطات الموكلة إليه وشروط خدمته.

ويكرس الوضع تحت التصرف بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو إدارته الأصلية وبموافقة الموظف المعني وفقا للشروط التي تم ذكرها، ويتم تقييمه من قبل مسؤولها (الجمعية) الذي يرسل بطاقة التقييم إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية، ويجب على الجمعية المعنية أن تبلغ الموظف وإدارته الأصلية في رغبتها في تجديد أو إنهاء الوضع تحت التصرف قبل شهرين(02) على الأقل قبل إنقضاء الفترة الأولى.

أما في حالة ارتكاب هذا الأخير خطأ مهني جسيم حسب ما هو منصوص عليه في الأمر رقم: 03-06 يحول دون إبقائه في حالة نشاط لدى الجمعية حسب النظام الداخلي لهذه الأخيرة، فإنه يتعين عليها أن تعلمه وإدارته الأصلية بإرادتها في إنهاء الوضع تحت التصرف قبل تاريخ إنقضائه.

ويمكن كذلك للمؤسسة أو الإدارة العمومية توقيف الوضع تحت التصرف لضرورة المصلحة أو للمتابعة القضائية ضد الموظف أو حسب الشروط المنصوص عليها عند إنهاء الوضع تحت التصرف أو بعد قطع التوقيف أو حل الجمعية المستقبلية، وتعلمه هذه الأخيرة بإرادتها في إعادة إدماجه في أجل لا يتعدى خمسة(05) أيام عمل ابتداء من تاريخ تبليغها، وينبغي عليه الالتحاق بإدارته الأصلية فوراً<sup>1</sup>.

## 2- وضعية الانتداب:

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في سلكه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي التقاعد.

الانتداب يكون قابلاً للإلغاء.

\* يتم إنتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- وظيفة عضو في الحكومة.

- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.

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

<sup>1</sup>- أنظر المواد 8 إلى 18 من المرسوم التنفيذي 373-20.

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

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

\* يتم انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/ أو في رتبة غير رتبته الأصلية.

- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه.

- مهمة في إطار التعاون لدى مؤسسات أو هيئات دولية<sup>1</sup>.

ويكون الإنتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة دنيا قدرها 06 أشهر ومدة قصوى قدرها خمس سنوات(05) خلال الحياة المهنية للموظف وفي حدود السن القانونية للتقاعد، غير أن مدة الإنتداب التي تكون بقوة القانون تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الإنتداب لأجلها، ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي تم انتدابه إليها مع إرسال بطاقة تقييمية إلى إدارته الأصلية.

وعندما يتم إنهاء إنتدابه طبقا للحالة أعلاه قبل إنتهاء مدة انتدابه ترسل المؤسسة أو الهيئة المنتدب إليها بطاقة تقييم حول كيفية خدمة المعني في إدارته الأصلية.

يرقى الموظف المنتدب في رتبته الأصلية في المدة الدنيا، خلال فترة الانتداب المنصوص عليها لتولي وظيفة عضو حكومة، أو عهدة إنتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية. أو وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتهي إليها ووظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه.

وخلال مدة الانتداب لتولي عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به، أو لمتابعة التكوين المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، أو تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية، أو متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها أو نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/ أو في رتبة غير رتبته الأصلية أو مهمة في اطار التعاون لدى مؤسسات أو هيئات دولية، ويرقى هذا الأخير الذي كان محل هذا الانتداب في رتبته الأصلية في المدة المتوسطة.

ويستفيد الموظف المنتدب في الحالات التي تكون بقوة القانون من الحق في الترقية في الرتبة طبقا لأحكام القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه.

دون المساس بالواجبات المنصوص عليها في الأمر 03-06، وبالقانون الأساسي الذي يحكمه، يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي إنتدب إليه، وكذا النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

ويمكن فقط للموظفين المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة (أ) على الأقل كما هو منصوص عليه في المادة 08 من الأمر 03-06 للذين يثبتون على الأقل خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية في رتبته الأصلية، وضعهم في حالة انتداب في وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه، أو مهمة في اطار التعاون لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

<sup>1</sup>- أنظر المواد 133 إلى 135 من الأمر 03-06.

لا يمكن انتداب الموظف إلا في رتبة تكون شروط الالتحاق بها ومستواها التأهيلي معادلة لرتبته الأصلية، ويمكن لهذا الأخير المنتدب بناء على طلبه بعد مدة دنيا قدرها سنتان(02)، وبعد موافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية وأخذ الرأي المطابق من اللجنة المتساوية الأعضاء إزاء رتبة الاستقبال الإدماج فيها نهائياً، وتؤخذ فترة انتدابه في الرتبة التي يدمج فيها في حساب الترقية والتعيين في منصب عال.

يدفع راتب الموظف المنتدب وكذا الاشتراكات التي تقع على عاتق المستخدم طبقاً للتشريع المعمول به من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية، غير أنه يمكن أن يدفع راتب الموظف المنتدب لمتابعة تكوين أو دراسات من قبل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

ويتقاضى الموظف المنتدب في رتبة غير رتبته الأصلية راتبه على أساس الصنف الموافق لتصنيف رتبة الإستقبال وكذا النظام التعويضي المرتبط بها.

ويمكن إنهاء الانتداب قبل انتهائه إما بطلب من الإدارة الأصلية، وإما بطلب من الإدارة أو الهيئة المستقبلية، وإما بطلب من الموظف المنتدب بعد موافقة الإدارة الأصلية والإدارة أو الهيئة المستقبلية، ويعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند إنقضاء مدة انتدابه بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد، ويحال المنتدب الذي يستوفي الشروط القانونية للتقاعد، مباشرة على التقاعد عند انتهاء ممارسة وظيفته أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي انتدب من أجلها<sup>1</sup>.

### 3- وضعية خارج الإطار:

هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب في وظيفة لا يحكمها الأمر: 03-06، بناء على طلب منه بعد استنفاد حقوقه في الإنتداب لتمكينه من مواصلة وظائف لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية مثلما هو مفصل لهذين الحالتين في الانتداب الذي يكون بطلب من المعني.

وهذه الوضعية يستفيد منها فقط الموظفين المنتمين إلى المجموعة (أ) دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، الذين يمكن وضعهم في وضعية خارج الإطار.

وتكرس هذه الوضعية بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة دنيا قدرها ستة(06) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس(05) سنوات بما فيها فترات التجنيد وفي حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.

ويخضع الموظف الذي وضع في هذه الوضعية إلى القواعد التي تحكم المنصب الذي إنتدب إليه دون المساس بالالتزامات المنصوص عليها في الأمر: 03-06، ويتم تقييمه ودفع راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية، ولا يمكن ترقبته إلى رتبته، ولا تحتسب مدة الوضع خارج الإطار كأقدمية للترقية في الدرجة وفي الرتبة أو للتعيين في منصب عال.

ويمكنه طلب إعادة ادماجه 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 قبل شهر(01) على الأقل من تاريخ انقضائه أو قطع المدة.

ويجب على المؤسسة أو الهيئة المستقبلية إعلام الموظف وإدارته الأصلية برغبتها في تجديد أو إنهاء هذه الوضعية قبل شهرين(02) على الأقل من انقضائها.

وعن الحالة التي يرتكب فيها خطأ مهنيًا جسيماً وهو في وضعية خارج الإطار ولا يسمح له بممارسة نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها، فإنه يعاد إدماجه فوراً في رتبته الأصلية ليخضع للإجراء التأديبي وفقاً للأمر 03-06 .

ويمكن للإدارة الأصلية القيام بإعادة ادماج الموظف لضرورة الخدمة، قبل انقضاء مدة الوضع خارج الإطار بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويجب عليها إعلام المؤسسة أو الهيئة المستقبلية قبل شهر(01) على الأقل من التاريخ المحدد لإعادة إدماج الموظف المعني، وعند انقضاء أو توقيف مدة خارج الإطار يعاد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائد على العدد، ويمكن إحالة الموظف

<sup>1</sup>- أنظر المواد 19 الى 32 من المرسوم التنفيذي 20-373.

الموجود في هذه الوضعية الذي يستوفي الشروط القانونية على التقاعد من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية التي يجب عليها إعلام إدارته الأصلية بذلك<sup>1</sup>.

#### 4- وضعية الاستيداع:

تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي إلى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أنه يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على هذه الوضعية.

\* تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجة أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.

- لسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات.

- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانونا لإقامته بحكم مهنته.

- لتمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة كعضو مسير لحزب سياسي معتمد.

وإذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، فإن هذا الأخير الذي لا يمكنه الاستفادة من الإنتداب يوضع في وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، وتساوي مدته مدة مهمة زوج الموظف.

\* تكون الإحالة على الاستيداع بطلب من المعني ولأغراض شخصية في الحالات التالية:

- بطلب منه بعد سنتين من الخدمة الفعلية للسماح له بالقيام بدراسات أو أعمال بحث أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية، وتؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في طلبه هذا مصلحة الإدارة والأسباب الموضوعية المبررة قانونا التي يقدمها هذا الأخير، ولا تتركس هذه الوضعية إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة.

تمنح الإحالة على الاستيداع في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد لمدة أداها ستة (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (05) سنوات بالنسبة للحالات التي تكون بقوة القانون، وفي حدود السنتين (02) في الحالات التي تكون بطلب من المعني خلال الحياة المهنية للموظف.

غير أنه يمكن الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض شخصية في حد أقصاه (07) سنوات.

ويمنع على الموظف الذي أحيل على هذه الوضعية أن يمارس نشاط مريح مهما كانت طبيعته، ويمكن للإدارة بهذا الخصوص أن تقوم بتحقيق في أي وقت للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي وضع من أجلها.

وفي حالة ثبوت عدم إحترام الأسباب التي أحيل إليها على هذه الوضعية يتم إعداره فوراً بإعادة إدماجه في إدارته تحت طائلة العقوبات التأديبية المنصوص عليها وفقاً للتنظيم المعمول به، ويتعرض الذي رفض إعادة إدماجه في إدارته للعزل بسبب ترك المنصب حسب التنظيم المعمول به.

ويعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع بإنقضاء الفترة المقررة، وفي رتبته الأصلية بقوة القانون حتى لو كان زائد على العدد.

<sup>1</sup>- انظر المواد 33 الى 42 من المرسوم التنفيذي 373-20.

ويجب على الموظف تقديم التماس بإعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع قبل انقضاءها بشهرين (02) على الأقل، فإذا لم يقدم طلبه هذا، يتم إعداره بالالتحاق بمنصب عمله بعد انتهاء المدة السارية، وفي حالة رفضه فيشرع في اتخاذ إجراءات عزله بسبب ترك المنصب وفقا للتنظيم المعمول به، ويمكن كذلك أن يلتزم من الإدارة إعادة إدماجه، بعد إنقضاء نصف مدة الإحالة على الاستيداع على الأقل أو بانتهاء الأسباب التي تقرر من أجلها، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

#### \*ملاحظة:

للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة تكون غير مدفوعة الراتب، تحدد مدتها بسنة (01) واحدة، ويمكن تمديدتها استثناء لمدة لا تتجاوز الستة (06) أشهر، وتمنح له مرة واحدة خلال مساره المهني بناء على طلبه المبرر، فتبت الإدارة المستخدمة في طلبه خلال أجل أقصاه شهر (01) واحد إبتداء من تاريخ إيداعه إما:

- بقبوله الفوري.

- بتأجيل قبوله لمدة ثلاثة (03) أشهر على الأكثر.

- برفضه للضرورة القصوى للمصلحة، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة.

وتؤدي إحالته على العطلة لإنشاء المؤسسة إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتوقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات وفي الرتبة وكذا في التقاعد، ويستمر خلال هذه العطلة بالاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويمكن أن يستفيد من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وتنتهي علاقة العمل عند انتهاء العطلة، إذا أنجز مشروعه في إنشاء المؤسسة، أو إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في أجل شهر (01) واحد قبل انقضاء العطلة.

وأما إذا لم يتمكن من تجسيد مشروعه، فيطلب هذا الأخير إعادة إدماجه في رتبته الأصلية، في أجل شهر (01) واحد على الأقل قبل انقضاء العطلة.

ويعاد إدماجه عند انتهاء العطلة بقوة القانون ولو كان زائدا على العدد، ويحتفظ عند إعادة إدماجه بحقوقه التي اكتسبها عند تاريخ إحالته على العطلة، وتحدد شروط تطبيق هذه الحالة عن طريق التنظيم<sup>2</sup>.

#### 5- وضعية الخدمة الوطنية:

يوضع الموظف الذي استدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية وذلك بتقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده طبقا للتشريع المعمول به ويصدر قرار إعادة إدماجه بتقديم وثيقة رسمية تحرره من إلتزامات الخدمة الوطنية.

يستفيد الموظف المعني بهذه الوضعية أثناء فترات أداء الخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي تثمين الخبرة المهنية وفي التقاعد وكذا في التعيين في منصب عال، ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب.

وعند انقضاء فترة الخدمة الوطنية أو التحرر من الإلتزام بأدائها لأي سبب من الأسباب قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية يعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد، ويكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده، إذا بقي شاغرا أو في منصب معادل له ينتمي لنفس الفئة المهنية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- أنظر المواد 43 الى 51 من المرسوم التنفيذي 373-20.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 02 من القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر العدد 85، المنشورة في 19 ديسمبر 2022، ص.4.

<sup>3</sup>- أنظر المواد 52 و53 من المرسوم التنفيذي 373-20.

خلال ممارسة الموظف لمهامه في المؤسسات والإدارات العمومية يمكن أن تحصل حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي وتتم في حدود ضرورات المصلحة.

وتؤخذ في الحسبان اعتبارات رغبات المعنيين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم وكفاءتهم المهنية، فيمكن نقل الموظف بطلب منه مع مراعاة ضرورات المصلحة. كما يمكن نقله إجباريا عندما تستدعي ضرورات المصلحة ذلك ويؤخذ بعين الاعتبار رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأيا ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.

يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به<sup>1</sup>.