

المحور الثالث: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله

كرس المشرع الجزائري مختلف الأوضاع القانونية الأساسية التي يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي في الباب السادس من الأمر 03/06 ، من خلال 28 مادة كاملة (من المادة 127 إلى غاية المادة 155)، أما حركات نقله فخصص لها 04 مواد فقط (من المادة 156 إلى غاية المادة 159) من نفس القانون.

I : الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

حددت كل من المادة 127 من الأمر 03/06، والمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف بخمس حالات مختلف الأوضاع القانونية الأساسية التي يمكن أن يوضع فيها الموظف، من خلال نصهما على أنه: "يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية":

1- القيام الخدمة،

2- الانتداب،

3- خارج الإطار،

4- الإحالة على الاستيداع،

5- الخدمة الوطنية.

وتركت الفقرة الأخيرة من المادة 127 المذكورة أعلاه للقوانين الأساسية الخاصة المطبقة على الموظفين تحديد نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم، بناء على طلبهم في إحدى الوضعيات المنصوص عليها في الحالات التالية : الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع)

- الفرع الأول: وضعية القيام بالخدمة

تعتبر وضعية القيام بالخدمة أو وضعية النشاط من أهم الوضعيات الأساسية التي ينبغي أن يكون فيها الموظف خلال مجمل مساره المهني، فالأصل أن يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للقيام بالمهام التي أسندت إليهم

بصفة شخصية، والتي لا يجوز لهم التنازل عنها أو توكلها لغيرهم في القيام بها ، كما يجب عليهم التفرغ لها كليتا بتجنب الجمع بين وظيفتين ، أو ممارسة مهنة أو أي نشاط تجاري وغيرها من الأنشطة الخاصة¹ ، إلا في حدود ما يقرره القانون.

كما أن قيامهم بالخدمة ينبغي أن يكون فعلياً في المؤسسات والإدارات العمومية² التي ينتمون إليها وبالتالي يمكن أن تعرف بأنها وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام أو الوظائف المتصلة برتبته انتمائه أو بمهام منصب من مناصب شغل المنصوص عليها وفقاً لما حددته المادتين 10 و 15 من الأمر 03/06³.

إن حالة القيام بالخدمة تعد التزام موضوعي ملقى على عاتق الموظف، يفرض عليه احترام مواعيد العمل المحددة وأن لا يتغيب عنه أو يتركه إلا بترخيص، وإلا اعتبر ذلك إخلالاً بواجبات الوظيفة قد يرتب عليه المسؤولية لما ينجر عن مثل هذا التصرف من أضرار تمس بمبدأ حسن سير المرافق العمومية بانتظام واطراد، والتي قد تصل إلى حد عزل الموظف.

ولكنه وفي بعض الحالات ورغم عدم مزاوله الموظف للنشاط بصفة فعلية، لكنه من الناحية القانونية يعدّ في وضعية الخدمة أيضاً عند الموجوده في⁴ :

* عطلة سنوية،

* عطلة مرضية أو حادث مهني،

* عطلة أمومة،

* الاستفادة من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا القانون،

* الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط،

* الذي استدعي في إطار الاحتياط،

¹ - أنظر: ماردين دنيا محمد علي، تضارب المصالح في الوظيفة العامة والآليات القانونية لمكافحته دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2018، ص ص 217-218.

² حددت المادة 02 من الأمر 03/06 المقصود بالمؤسسات والإدارات العمومية بنصها: يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي. لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

³ - أنظر: المادة 128 من الأمر 03/06، - انظر أيضاً المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

⁴ - طبقاً لأحكام المادة 129 من الأمر 03/06، - انظر أيضاً المادة 3 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

* الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

أولا : الحالات الخاصة لوضعية القيام بالخدمة.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره، مكن المشرع الجزائري في المادة 130 المؤسسات أو إدارات عمومية من وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها. من جهتها اعتبرت المادة 131 الموظفون الذين يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية في وضعية نشاط، وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة.

لقد ميز المشرع بين هاتين الحالتين واعتبرهما من بين وضعيات القيام بالخدمة الفعلية و هي الحالات التي سنتطرق إليهما من خلال العنصرين المواليين:

1- حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى.

أجاز القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسات أو إدارات عمومية أخرى غير تلك التي ينتمون إليها ضمن الشروط و الكيفيات التي حددتها القوانين الأساسية الخاصة، أو تلك التي تصدر بشأنها قرارات وزارية مشتركة بين الوزراء المعنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية تحدد قائمة الرتب المعنية بحالة القيام بالخدمة وكذا تعدادتها⁵. يمكن لمثل هذه الحالة أن تشمل مختلف الأسلاك والرتب باستثناء الرتب التابعة للأسلاك المشتركة بالإضافة للعمال المهنيين وسائقي السيارات بوصفها أسلاك مشتركة تمارس مهامها على مستوى كافة القطاعات، وكذا أسلاك الرتب التابعة لقطاع البلديات. كما يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة القيام بالخدمة من عمليات التكوين أو من المشاركة في المسابقات والامتحانات المهنية التي تنظمها الإدارة المستخدمة إذا كان عدد الموظفين يسمح بذلك، وإما بالتنسيق مع الإدارة التي تسير رتبة انتماء الموظفين المعنيين⁶.

يخضع التسيير المهني لمسار هؤلاء الموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة، للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي وضعوا لديها، كما يتلقون رواتبهم منها ويستفيدون أيضا من الحق في الترقية والتكوين والأوسمة الشرفية والمكافآت طبقا للأحكام التي تسير رتبة انتماءهم.

ومن شروط اللجوء لهذه الحالة:

⁵- أنظر : المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

⁶- أنظر : المادة 7 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

* أن تتم بناء على وجود حالة ضرورة تفرضها المصلحة العامة.

* أن تكون بناء على طلب أو موافقة الموظف المعني

* أن مدة البقاء في هذه الحالة غير محددة.

2- وضعية تحت تصرف

نظم المشرع هذه الوضعية بموجب المادة 131 من الأمر 03/06 ، وصدر بعد ذلك المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف لتفصيل وبيان القواعد وأحكام التي تضبط هذه الوضعية، حيث اعتبر الموظفون الذين يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية فقط في وضعية القيام بالخدمة، وذلك خلال فترة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة⁷. مثل هذه الوضعية تخص فقط الموظفون الذين يتمتعون بمؤهلات ذات صلة بموضوع الجمعية المعنية وبالمهام الموكلة إليهم، والتي يجب أن تمارس على مستوى سلمي مماثل للمهام والوظائف المرتبطة برتبهم الأصلية، من أمثلة ذلك وضع محاسب إداري تحت تصرف جمعية الكشافة الإسلامية الجزائرية⁸ للقيام بمهام محاسب لديها، أو أستاذ الجامعي المختص مثلا في قانون المنافسة والاستهلاك ليشغل مهمة مستشار قانوني لدى الجمعية الوطنية لحماية المستهلك. ويزاول الموظف تلك المهام تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضع تحت تصرفها.

أ- شروط الوضع تحت التصرف:

* يجب أن يتم الوضع تحت التصرف في إطار اتفاقية تبرم بين المؤسسة أو الإدارة الأصلية والجمعية المستقبلة.

* يجب أن تحدد الاتفاقية طبيعة النشاط ومدة الوضع تحت التصرف وشروط الخدمة وكيفيات رقابة نشاطاته وتقييمها.

* يجب أن يعرب الموظف الموضوع تحت التصرف عن موافقته الصريحة وفقا للشروط المحددة في اتفاقية الوضع تحت التصرف المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

نشير إلى أن الوضع تحت التصرف يكرس حسب الحالة أما بموجب قرار أو مقرر تتخذه السلطة التي تملك صلاحية التعيين بالمؤسسة أو الإدارة الأصلية، وبموافقة الموظف المعني وفق للشروط التي تضمنتها الاتفاقية.

وفيما يتعلق بنتائج المترتبة عن الوضع تحت التصرف على العلاقة التنظيمية للموظف مع إدارته الأصلية، نقول بأنه رغم خضوع الموظف محل الوضع تحت التصرف لسلطة مسؤول الجمعية والذي يتمتع بصلاحيات تقييم أداءه، إلا

⁷ - المادة 10 من نفس المرسوم.

⁸ - وهي الجمعية المعترف لها بطابع المنفعة العمومية بموجب المرسوم الرئاسي 217/03.

أنه يستمر في تقاضي راتبه من طرف إدارته الأصلية، وزيادة عن ذلك يمكن أن يستفيد المعني من تعويضات عن التكاليف التي يمكن أن تقع على عاتقه كنفقات التنقل وغيرها التي يتحملها الموظف المعني بمناسبة ممارسته مهامه لدى الجمعية، وفقا للتنظيم المعمول به⁹.

ب- حالات انقضاء الوضع تحت التصرف

أما عن حالات انقضاء الوضع تحت التصرف والتحاق الموظف بإدارته الأصلية فيمكن تصنيفها كالآتي¹⁰:

- في حالة انتهاء مدة الوضع تحت التصرف المحددة بسنتين ولا تبدي الجمعية عن رغبتها الصريحة في التجديد لمدة أخرى، أو بعد أربعة (2+2) سنوات في حالة قابلية التجديد. كما ينقضي أيضا الوضع تحت التصرف في حالة قطعه.
- في حالة ارتكاب الموظف الموضوع تحت التصرف لخطأ جسيم منصوص عليه في القانون الأساسي العام، حيث يتعارض النظام الداخلي للجمعية مع إبقاء هذا الأخير في حالة نشاط لديها. يستوجب هنا على الجمعية ضرورة إبلاغ الموظف المعني وإدارته الأصلية عن إرادتها في إنهاء وضعه تحت التصرف، قبل التاريخ المحدد لانقضاءها¹¹.
- في حالة وجود ضرورة المصلحة التي تستوجب على المؤسسة أو الإدارة الأصلية توقيف الوضع تحت التصرف.
- في حالة تعرض الموظف المعني لمتابعة قضائية.
- في حالة توقيف الجمعية المستقبلية أو حلها، يتم التحاق الموظف المعني بإدارته الأصلية فورا.

الفرع الثاني: وضعية الانتداب

⁹ - أنظر: المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373

¹⁰ - أنظر: المواد 10، 16، 17 و18 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373

¹¹ - أنظر: المادة 16 من المرسوم التنفيذي المذكور في المرجع السابق.

يعرف الانتداب على أنه ذلك القرار الصادر عن السلطة الإدارية المختصة يسند من خلاله للموظف بمزاولة وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية، بصفة مؤقتة في داخل وحدته الإدارية، أو في وحدة أخرى، وتكون الوظيفة الأخرى إما من درجة وظيفته الأصلية ذاتها أو أعلى منها، مع بقاء الموظف مرتبطاً عضوياً بوحدة الإدارة الأصلية¹².

من جهتها عرفت المادة 133 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الانتداب على أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/ أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

وهذا المعنى يمكن أن نلخص وضعيته الانتداب في حالة وجود الموظف خارج سلكه الأصلي الذي ينتهي إليه ولو في نفس المؤسسة أو الإدارة العمومية، كأن يتولى محاسب مهام ملحق إدارة، أو في مزاولته للوظيفة في إدارة عمومية أخرى غير إدارته الأصلية.

ويكون 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 انتداب الموظف تكون مساوية لمدة ممارسة وظيفة عضو في الحكومة أو لعهدة انتخابية أو متابعة تكوين أو دراسات التي تم الانتداب من أجلها.¹³

وأما عن قابلية الانتداب للإلغاء، فمع مراعاة الحالات المذكورة في المادة 134 من الأمر 03/06 و بالرجوع للمادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 يمكن إنهاء الانتداب، قبل تاريخ انقضاءه، 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.

أولاً: أنواع الانتداب

حدد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي من خلال المادتين 134 و135 نوعين من الانتداب، هما: الانتداب بقوة القانون، والانتداب الذي يكون بطلب من الموظف، يحتوي كل نوع منهما على حالات يمكن من خلالها تجسيد وضعيته الانتداب لتمكين الموظف من ممارسة مهام متنوعة لدى مؤسسات أو إدارات عمومية أخرى، والتي سوف نتعرض لها تباعاً.

1: الانتداب بقوة القانون

¹² - مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة - دراسة مقارنة- منشورات زين الحقوقية والأدبية، بيروت، الطبعة الأولى، 2016، ص155.

¹³ - أنظر: المواد 19 و20 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

يقرر الانتداب بقوة القانون في الحالات والظروف التي حددها المشرع بموجب الامر 03/06، بغض النظر عن إرادة المؤسسة أو الإدارة العمومية أو الموظف. ترتبط هذه الوضعية بمسألة إتاحة الفرصة للموظف في ممارسة حق المشاركة السياسية أو التمثيلية، أو من أجل استغلال مختلف الكفاءات من أعوان الدولة في إطار مزاولة الوظائف أو مناصب العليا ، أو لمتابعة تكوين أو دراسات تعود بالفائدة على الموظف والإدارة العمومية.

وهذا الصدد نصت المادة 134 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "يتم انتداب 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

- 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".

وتفصيل هذه المادة كالآتي :

أ: انتداب الموظف لممارسة مهام كعضو في الحكومة

يتم هذا النوع من الانتداب في حالة تعيين الموظف في منصب وزير، أو وزير منتدب أو كاتب دولة مكلف بمهمة لدى وزارة معينة، وهو أمر يحصل غالبا بعد إجراء الانتخابات التشريعية أو بعد كل تعديل حكومي ويكون عادة الاختيار في هذا الصدد على أساس الكفاءة أو الانتماء السياسي. يتقاضى الموظف المنتدب راتبه على أساس الصنف الموافق لتصنيف رتبة الاستقبال وكذا النظام التعويضي المرتبط بها، مع مواصلة استفادته خلال فترة الانتداب من حقه في الأقدمية ، وفي الترقية في الدرجات في رتبته الأصلية والتي تكون في المدة الدنيا .

ب: الانتداب لشغل عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية

يستفيد أيضا الموظف من الانتداب بقوة القانون، وذلك في حالة إذا ما تم انتخابه عضوا في هيئة تمثيلية وطنية على غرار البرلمان بغرفتيه أو المحكمة الدستورية وغيرها ، أو رئيسا أو عضوا في أحد المجالس الشعبية المحلية (البلدية أو الولائية)، على أن تكون مدة الانتداب مساوية لمدة شغل العهدة الانتخابية. في هذه الحالة أيضا يستفيد الموظف من النظام التعويضي المرتبط بها، مع مواصلة استفادته خلال فترة الانتداب من حقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات في رتبته الأصلية والتي تكون في المدة الدنيا.

ج: الانتداب لشغل وظيفة عليا أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى.

تتمثل الوظائف العليا للدولة في ممارسة مسؤولية بإسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية للدولة. أما المناصب العليا، فهي مهام مسؤولية كذلك وإن كانت أقل تركيزا من الوظائف العليا، ويهدف إنشاؤها إلى ضمان التكفل بتأطير وتلبية حاجات المصالح الإدارية والتقنية للمؤسسات والإدارات العمومية المختلفة بغية حسن سيرها وانتظامها.

إن التعيين سواء في الوظائف العليا والمناصب العليا يعود للسلطة التقديرية للدولة وحدها دون عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء، لأن الأعوان العموميين الذين يتم تعيينهم فيها يكونون بحاجة لآلية تسمح لهم لالتحاق بهذه المهام، والعودة لرتبهم الأصلية عند انتهاء مهامهم، بكل سلاسة ومرونة، دون أن يؤدي انتهاء مهامهم في مناصب المسؤولية إلى فقدان رتبهم الأصلية، هذه الآلية تتمثل في الانتداب.

ومن شروط الانتداب لشغل وظيفة عليا أو منصب عال، أن يتم الانتداب بقرار إداري فردي صادر من السلطة المؤهلة. ويكون الانتداب إلى وظيفة شاغرة تحدد مدته بمدة شغل الوظيفة ، و يخضع الموظف المنتدب لقواعد المنصب المنتدب إليه، وتتبقى صلاحية تقييمه ودفع راتبه من قبل الإدارة العمومية التي انتدب إليها، مع مواصلة استفادته خلال فترة الانتداب من حقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات في رتبته الأصلية والتي تكون في المدة الدنيا¹⁴.

ذ: الانتداب لممارسة عهدة نقابية دائمة ،

يعتبر الحق النقابي من الحقوق الأساسية المكرسة في الدساتير الجزائرية، من خلال الاعتراف بحق الممارسة النقابية لجميع بكل حرية في إطار القانون وأكدت ذلك كل من تشريعات العمل وتشريعات الوظيفة العمومية.

وفي إطار هذه الممارسة التي تتطلب نوعا من التفرغ، الذي قد يحدث خلال أداء الموظف لمهامه، يستفيد هذا الأخير من الانتداب بقوة القانون لممارسة عهدة نقابية دائمة، في ظل أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990

¹⁴ - أنظر: المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم. إن تمكين الموظف من الدفاع عن حقوقه من خلال وضعية الانتداب يعتبر دعماً للممارسة النقابية في الجزائر.

يستفيد الموظف المعني خلال فترة الانتداب من حقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات في رتبته الأصلية والتي تكون على أساس المدة المتوسطة¹⁵.

و: الانتداب لتمثيل الدولة في المؤسسات والهيئات الدولية

ترتبط الدول بمصالح مشتركة وعلاقات متشابكة، تم تنظيمها في إطار المعاهدات والاتفاقيات الدولية، و في إطار التعاون من خلال مؤسسات وهيئات دولية، تضم عددا من الدول لتسيير كل ما من شأنه خدمة المجتمع الدولي. ولأجل تحقيق مساعي هذه المؤسسات والهيئات الدولية، تنتدب الدول موظفيها كممثلين عنها، حيث وفي هذا الصدد، حيث يمكن للموظف الاستفادة من الانتداب، بقوة القانون لتمثيل الدولة في مؤسسات والهيئات الدولية.

ه: الانتداب من أجل متابعة التكوين والدراسة

يعتبر التكوين حقا من حقوق الموظف، يسمح له بتحسين مستواه وتجديد معلوماته ومعارفه، بما ينعكس إيجاباً على حسن أدائه وبالتالي جودة خدمات المرفق العام.

وتعزيزاً لهذا الحق، نص تشريع الوظيفة العمومية على عنصرين هامين يسمحان بتكريسه، الأول منهما هو إلزامية المؤسسات والإدارات العمومية بالمبادرة لقيام بدورات تكوين وتحسين المستوى لصالح مستخدميها، أما العنصر الثاني، فهو السماح للموظفين المستدعين للتكوين لاستفادة من الانتداب بقوة القانون، بما يسمح لهم لتفرغ للتكوين، وأيضاً عدم الانشغال بمهامهم الأساسية.

يخضع الموظف الذي انتدب من أجل متابعة التكوين والدراسة للقواعد التي تحكم المنصب الذي أنتدب إليه، مع إمكانية استفادته خلال فترة الانتداب من مواصلة تقاضي راتبه من قبل من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها، كما يحتفظ بحقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات في رتبته الأصلية والتي تكون على أساس المدة المتوسطة¹⁶.

نشير في الأخير أنه من الناحية العملية، تلتزم الإدارة الأصلية للموظف بإدماجه بقوة القانون عند انقضاء مدة الانتداب في الحالات المذكورة أعلاه، في رتبته الأصلية ولو كان زائداً عن العدد، ويعين في منصب يوافق رتبته وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه¹⁷.

¹⁵ - انظر: المادة 23ة فقرة 2 من المرسوم السالف الذكر.

¹⁶ - انظر: المادة 23ة فقرة 2 من المرسوم السالف الذكر.

2: الانتداب الإرادي (بطلب من الموظف)

الانتداب الإرادي هو الوضعية التي يكون فيها الموظف بناء على طلبه، وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 135 من الأمر رقم 06-03، لتمكينه من تحسين وضعيته المهنية أو الاجتماعية، وأيضا من أجل اكتساب خبرات مهنية جديدة. ويتميز الانتداب الإرادي بكونه محدد المدة بين ستة (6) أشهر كحد أدنى وخمس (5) سنوات كحد أقصى .

وتتمثل حالات الانتداب الإرادي فيما يلي :

أ: الانتداب لممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية.

وفي هذه الحالة، يتم انتداب الموظف لدى مؤسسة عمومية أخرى، ليمارس مهامها لديها، قد تكون في نفس إطاره الوظيفي، وقد تكون في إطار آخر، أي في رتبة أخرى، أو سلك آخر، ولكن يشترط لتجسيد هذا أن تكون هناك معادلة حقيقية بين الرتب ، حتى لا يصبح هذا الانتداب وسيلة للالتحاق ببعض الرتب من طرف موظفين لا يحملون المؤهلات المطلوبة.

ب: الانتداب لممارسة مهام تآطير لدى المؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه:

يقصد بالمؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه تلك الهيئات العمومية التي تتولى مهمة الاستثمار في رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ويتعلق الأمر بالمؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

واعتبارا لكون هذه المؤسسات مملوكة للدولة، فإن وصف المؤسسات العمومية ينطبق عليها. وتكريسا لحركة المستخدمين، التي تسمح لمختلف المؤسسات باستقطاب الكفاءات في أي قطاع وجدوا، فإنه يمكن للموظفين طلب الانتداب لممارسة مهام التآطير لدى هذه المؤسسات، هذا الانتداب سيسمح للمؤسسة العمومية الاقتصادية لاستفادة من خبرات إطارات قطاع الوظيفة العمومية، وفي الوقت نفسه سيستفيد الموظف من بيئة العمل التنافسية التي عادة ما تمتاز بها المؤسسات الاقتصادية مقارنة ببقية المؤسسات العمومية لا سيما الإدارية منها .

ج: الانتداب للقيام بمهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية

يمكن للموظف طلب الانتداب للقيام بمهمة في إطار التعاون بين الدول، أو لدى مؤسسات وهيئات دولية، هذه الحالة تكاد تتشابه مع سابقتها من حيث المبررات، وإن كانت تختلف عنها في كون وجود توفر الموظف المستفيد منها على مؤهلات وقدرات عالية جدا، تسمح له لعمل على الصعيد الدولي. كما أن هذه الحالة ونظرا لأهميتها في المسارات المهنية للموظفين، من حيث تعميق الخبرات المكتسبة، واعتبارا لكون الأسلاك الدبلوماسية والقنصلية أكثر الموظفين اهتماما بها، فإن القانون الأساسي الخاص بهذه الفئة من الموظفين قد نص عليها، ولكن تحت مسمى "الوضع تحت التصرف"، بحيث يمكن للعون الدبلوماسي أو القنصلي أن يوضع بناء على طلبه تحت تصرف منظمة اجنبية.

الفرع الثالث : وضعية خارج الإطار

تعتبر وضعية خارج الإطار من الوضعيات الجديدة المستحدثة في تشريع الجزائري والمنصوص عليها بموجب المادة 140 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، تجدر الإشارة إلى أنه لم يسبق النص عليها في القوانين السابقة. ربما الإشارة الوحيدة بالنسبة لهذه الحالة تضمنتها أحكام النص التنظيمي المتعلق بالوظائف العليا للدولة في الإدارة المحلية الذي أشار إلى إمكانية وضع ولاية الجمهورية بعد انتهاء مهامهم في وضعية "خارج الإطار"، زيادة على الوضعيات الأخرى المنصوص عليها في التنظيم المعمول به لفائدة المصلحة، من أجل الاضطلاع بمهمة لدى المصالح أو لدى أية مؤسسة أو هيئة عمومية أخرى.¹⁸

أولا: تعريف وضعية خارج الإطار

وتعرف هذه الوضعية بأنها: "الحالة التي يوضع فيها الموظف، بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 من الأمر 03/06 ، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي." ومن خلال استقراء المادة السالفة الذكر، يمكننا استنتاج الشروط والخصائص المميزة لوضعية خارج الإطار فيما يلي:

ثانيا: الشروط القانونية والخصائص المميزة لوضعية خارج الإطار

- 1- أنها وضعية تكون بطلب من الموظف موجه للسلطة المختصة، ولا تمنح بقوة القانون
- 2- أنها مسألة مرتبطة بوضعية الانتداب الذي يكون بطلب من الموظف ولا يتعلق الأمر بالانتداب الذي يكون بقوة القانون
- 3- أن الاستفادة منها متوقفة على شرط استنفاد الموظف لحقوقه في الانتداب وفقا لأحكام المادة 135 من الأمر 03/06.

¹⁸ - أنظر: المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990 يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 31 الصادر في 28 يوليو 1990.

4 - يجب ان يزاول الموظف النشاط في وضعية خارج الإطار في هيئة أو مؤسسة لا تخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كأن تكون مثلا في مؤسسة اقتصادية عمومية.

5 - أن ينتمي الموظف الذي يطلب الاستفادة من هذه الوضعية إلى المجموعة "أ" من بين أسالك الموظفين المنصوص عليها في المادة 08 من الأمر 03/06. التي تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدارسات أو كل مستوى تأهيل مماثل¹⁹.
يتعلق الأمر هنا بفتة الموظفين المصنفين كإطارات سامية، تمتع بمؤهلات وكفاءات عالية، الذين يحوزون مستوى تأهيل لا يقل عن شهادة البكالوريا زائد ثالث سنوات من التكوين في طور التعليم العالي، كما أن تصنيفهم لا يجب أن يقل عن الصنف 11 في الشبكة الاستدلالية للأجور.

الفرع الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع

تعرف غالبا وضعية الإحالة على الاستيداع بأنها تلك الوضعية القانونية التي تؤدي إلى الانقطاع المؤقت لعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة، نتيجة لظروف غير متوقعة قد تعترضه خلال مساره المهني، و تكون وفقا لما أقره التشريع ووفقا لم تقتضيه المصلحة العمومية، والتي ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة²⁰. ولا يتقاضى الموظف المتواجد في هذه الحالة أي راتب ولا يمكنه ممارسة أي نشاط مريح.

لقد نظم المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع بموجب تسع مواد وردت في الفصل الرابع من الباب السادس، حيث نصت المادة 145 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي: "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."

أولا: حالات وشروط الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع:

أقر المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 حالتين للإحالة على الاستيداع: إما بقوة القانون أو لأغراض شخصية، وللإستفادة منها لابد من توافر جملة من الشروط القانونية.

¹⁹ - أنظر: المادتين 2 و3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، عدد 61، صادر في 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، الجريدة الرسمية، عدد 58، صادر في أول أكتوبر 2014.

²⁰ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر 2004، ص 45.

يمكن أن يستفيد الموظف من وضعه الإحالة على الاستيداع، إما بقوة القانون أو لأغراض شخصية.

1- الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

وفقا لأحكام المادتين 146-147 من الأمر رقم 03/06، إعتبر المشرع للموظف بحق الاستفادة من وضعه الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، بمعنى اعتراف الصريح بأنه حق ذو طبيعة ملزمة و الذي يكفل للموظف متى برر طلبه أن يوضع فيها، وبالتالي لا يجوز للإدارة أن تستخدم سلطتها التقديرية لرفض طلب الموظف ولو تحججت بضرورة المصلحة. و تتمثل وضعه الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الخمس (5) التالية والمحددة على سبيل الحصر:

أ- في حال تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير :

و هي الحالات التي إذا واجهها الموظف سوف لا محالة تؤثر سلبا على نفسيته وتحبط من معنوياته وتشتت ذهنه، الأمر الذي سوف ينعكس سلبا على أداءه ومردوده الوظيفي والذي بدوره يؤثر بالتأكيد على حسن سير المرفق العمومي. لهذه اعتبارات سواء الإنسانية أو تلك التي تراعي حسن سير المرفق، أقر المشرع بحق الموظف توقيف العلاقة الوظيفية بشكل ظرفي ليتسنى له متابعه وضعه المرض الخطير أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو الزوجة أو المتكفل بهم .

ب - السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات :

وهنا أيضا نجد أن المشرع ونظرا لمقتضيات المصلحة العامة و أيضا لاعتبارات إنسانية تتعلق هذه المرة بأحقية الأم في رعاية طفلها الذي يقل عمره عن الخمس سنوات، في محاولة للتوفيق ومراعاة لمركزين هامين، هما مركز الموظفة ومركز الطفل²¹، باعتبار وجود الأم بعيدة عن طفلها يؤدي إلى انشغالها الشديد به مما يقلل أو يؤثر على مردود أدائها بسبب ظروفها الاجتماعية، لذلك وجب الاعتراف لها بحق تعليق العلاقة الوظيفية لمدة حددها القانون قدرها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات ليتسنى لها تربية ومتابعة وضعه طفلها.

ج - السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته :

نقول انه من باب لم شمل الزوجين حفاظا على التماسك الأسري، وتفاديا لتعطيل حسن سير المؤسسات والإدارات العمومية بسبب عامل عدم الاستقرار النفسي والمهني للموظف الناجم عن التباعد بين الزوجين بسبب الوظيفة، مكن المشرع الجزائري الموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر تغيير الإقامة بسبب المهنة. حاول المشرع من خلال

²¹ - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 146.

هذا الإطار بالدرجة الأولى مراعاة مقتضيات السير المنتظم للمرفق بالإضافة إلى حماية مصلحة الموظف من خلال الحفاظ على وحدة الأسرة بتواجدها في مكان واحد.

- د تمكين الموظف من ممارسه مهام عضو مسير لحزب سياسي :

وهي الحالة الاخرى الجديدة المستحدثة بموجب الأمر رقم 06-03 والمرتبطة بحق الموظف في ممارسة النشاط السياسي بحيث تسمح للموظف من ممارسه مهامه الحزبية، حيث نص الدستور على أن حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به ومضمون.²²

في هذا الإطار و حتى لا يستغل الموظف وظيفته أو مسؤوليته لأغراض سياسية من شأنها الإضرار بمصالح المؤسسة أو الإدارة العمومية²³، تم إقرار وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وفقا لإحكام المادة 146 من الأمر السالف الذكر، لتمكين موظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي. والمهام المقصودة هنا هي الوظائف القيادية الدائمة على مستوى الهياكل المركزية للحزب المعتمد.

- ه إذا عين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسه أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون:

وهي تتعلق بحالة الموظف الذي عين زوجه في مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون فيحق للزوج الآخر عند استحالة جعله في وضعية انتداب، الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع طيلة فترة قيام زوجه بالمهمة المسندة إليه بالخارج، وهذه الحالة مشابهة للحالة المذكورة سابقا والمتعلقة السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته ليسمح المشرع بذلك من منع تشتت ذهن الموظف، وتجميع شأن أسرته في مكان واحد.

والجدير بالذكر أنه في هذه الحالة تتساوى مدة الإحالة على الاستيداع مع مدة مهمة الزوج الموظف.

- 2 الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية :

يعتبر الاستيداع لأغراض شخصية الصورة الثانية لهذه الوضعية. وهي الحالة التي تملك فيها الإدارة السلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها وبالتالي فهي حق جوازي حتى وإن توافر شروطها و تم تبريرها من قبل الموظف. إن قبول طلب الإحالة على الاستيداع أو رفضه مرتبط بتقدير الإدارة لمدى حاجتها لوجود الموظف لديها، فإذا قدرت أن جوده ضروري لضمان استمرارية الخدمة العمومية كان مآل طلبه الرفض، أما في الحالة ما إذا قدرت أن انقطاعه المؤقت لن يؤثر على مبدأ ضرورة حسن سير المرفق بانتظام و اطراد، فيمكن أن تعبر عن موافقتها وتصدر قرارها

²² - المادة 57 من المرسوم الرئاسي رقم 420.20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، متعلق باصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 82.
²³ - سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، 2011، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر.

الإيجابي بذلك. فبموجب أحكام نص المادة 148 من الأمر رقم 06 - 03 يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية التي تستهدف مصلحة الموظف البحتة، وفي حالات معينة أوردها المشرع على سبيل الحصر تكون بطلب منه يذكر من خلاله الأسباب الموضوعية، المبررة قانوناً²⁴، لتمكينه من القيام بدراسات أو أعمال بحث، أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من الالتزامات المهنية. شريطة أن يكون المعني قد أستوفى القيام بسنتين (2) من الخدمة الفعلية. لا تكرر هذه الوضعية إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

في هذه الحالة تقدر مدة الإحالة على الاستيداع بمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

ثانياً: التزامات الموظف أثناء فترة الاستفاداة من وضعية الإحالة على الاستيداع

بغض النظر عن نوع الإحالة على الاستيداع سواء كانت بقوة القانون أو لأغراض شخصية، فإن الموظف المستفيد منها مطالب بالامتناع عن مزاولة أي نشاط آخر مريح مهما كانت طبيعته، فلا يجوز له ممارسة أي نوع من النشاطات التجارية سواء لحسابه الخاص أو لدى الخواص وبالتالي حرم المشرع الجزائري الموظف في وضعية الإحالة على الاستيداع من اللجوء إلى البحث عن مصادر رزق أخرى رغم توقيف راتبه، تستشف صيغة المنع من خلال أحكام المادة 150 من الأمر رقم 06/ 03 والتي تنص على ما يلي: "يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته".

في هذا الإطار متع المشرع الجزائري المؤسسة أو الإدارة العمومية التي لها صلاحية التعيين، بإمكانية اللجوء إلى إجراء التحقيق الإداري في أي وقت تراه مناسباً للتأكد من مدى تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية²⁵. وفي حالة ثبوت المخالفة يتم إعدار الموظف فوراً بإعادة إدماجه في إدارته، مع خضوعه للإجراءات التأديبية وفقاً للتنظيم المعمول به²⁶.

كما يلتزم الموظف المستفيد من وضعية الإحالة على الاستيداع، بتقديم طلب التماس إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع من المؤسسة أو الإدارة التي ينتهي إليها، خلال شهرين (2) على الأقل قبل انقضائها، وفي حالة عدم الامتثال لما سبق ذكره من مقتضيات، يتم اعدار المعني بالالتحاق بمنصبه عند انتهاء المدة السارية. وفي حالة الرفض، يشرع في اتخاذ إجراءات العزل بسبب ترك المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به²⁷.

²⁴ - أنظر الفقرة 2 من المادة 46 من المرسوم التنفيذي 20-373

²⁵ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 291.

²⁶ - أنظر الفقرة 3 من المادة 48 من المرسوم التنفيذي 20-373

²⁷ - أنظر المادة 50 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

نذكر في نهاية هذا الفرع انه بإمكان الموظف الجمع بين مدتي الاحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لاغراض شخصية في حد أقصاه سبع (7) سنوات ، خلال الحياة المهنية للموظف²⁸ ، مثلا يمكن لموظفة استنفدت حقها من الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لتربية طفل يقل سنه عن خمس سنوات من طلب الاستفادة من وضعية الاستيداع أخرى لأغراض شخصية لمدة أقصاها (2) سنتين²⁹.

الفرع الخامس: وضعية الخدمة الوطنية

وضعية الخدمة الوطنية هي الحالة التي يوضع فيها الموظف المستدعى لأداء التزامات الخدمة الوطنية، وهي فترة أداء الواجب الوطني، والتي تستهدف بالخصوص إعداد المواطن للدفاع عن الوطن واستقلاله ووحدة ترابه والمشاركة في التنمية الشاملة للبلاد والمساهمة في نشر السلم في العالم³⁰.

والخدمة الوطنية إجبارية لكل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر تسع عشرة (19) سنة كاملة، لمدة قانونية قدرها اثني عشرة (12) شهرا، يؤديها الموظف بصفة مستمرة بالشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي³¹ ، لغرض تسديد حاجياته، أو خارج وحدات القوات المسلحة استجابة لحاجيات الدفاع الشامل ومقتضيات التضامن الوطني يكون في الغالب لدى الوزارات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية. وتضمن تنفيذ ذلك هياكل وزارة الدفاع الوطني بالتنسيق مع الهياكل الإدارية المدنية المعنية.

لقد نظم المشرع الجزائري في إطار القانون العام الأساسي الوظيفة العمومية وضعية الخدمة الوطنية من خلال الفصل الخامس من الباب السادس، حيث خصص لها مادتين فقط هما 154 و155، معتبرا إياها وضعية مستقلة قائمة بذاتها بعد ما كانت في ظل الأمر 133/66 حالة من حالات الانتداب.

بالرجوع إلى المادة 154 المذكورة أعلاه، يمكن أن نعرف وضعية الخدمة الوطنية على أنها تلك الوضعية التي يوضع فيها الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية. لكن ما تجدر الإشارة إليه أن العون المترصص يمكن أن يكون هو الأخر محلا لوضعية الخدمة الوطنية.

أولا: الآثار المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية

²⁸ - أنظر الإرسالية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم 12778 بتاريخ 05 نوفمبر 2017 المتضمنة طلب استفسار المديرية العمدة للجمارك.

²⁹ - أنظر المادة 47 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي 20-373.

³⁰ - حسب الفصل 9 من الدستور

³¹ - أنظر المادتين 4 و3 من قانون رقم 14-06 مؤرخ في 9 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية.

من بين أهم الآثار المترتبة على وضع الموظف المرسم في حالة القيام بالخدمة الوطنية، احتفاظه بحقوقه في احتساب الفترة الخدمة الوطنية في تقدير الاقدمية المطلوبة في الترقية في الدرجات و الترقية في الرتبة والتعيين في منصب عال وكذا في التقاعد ، وهو ما أكدت عليه أيضا المادة 70 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية بذكرها أن مدة الخدمة الوطنية الفعلية تدخل في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وأما المتربص، فلا يمكنه الاستفادة من هذا الحق كاملا إلا بعد توافر الشروط التالية:

1- إعادة إدماج العون المتربص بعد قضاءه فترة الخدمة الوطنية أو تحرره من التزام بأدائها، وذلك خلال الأجل القانونية المحددة.

2- أن يتم ترسيمه عند استكمال فترة التربص³².

من جهة أخرى، لا يمكن لمن يكون في وضعية الخدمة الوطنية طلب الاستفادة من أي راتب عن الفترة المنقضية في إطار هذه الوضعية، لكنه ووفقا لأحكام المادة 62 من القانون 06/14 المذكور أعلاه يستفيد المعني من منحة شهرية تكون على عاتق المؤسسة العسكرية.

ثانيا: حالة انقضاء فترة الخدمة الوطنية

تلزم المادة 155 من الأمر 03/06 المؤسسات والإدارات العمومية بإعادة إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد، وذلك بمجرد انقضاء فترة الخدمة الوطنية أو التحرر من الالتزام بأدائها، لأي سبب من الأسباب، قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية. بل وتكون له الأولوية أيضا في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده، إذا بقي المنصب شاغرا أو في منصب معادل له ينتهي إلى نفس الفئة المهنية³³.

وفي هذه الحالة يتوجب على الموظف التقدم لإدارته بطلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية عند نهاية الخدمة في أجل لا يتعدى ستة (6) أشهر³⁴ وإذا انقضت هذه المدة دون أن يتحرك الموظف لطلب إعادة إدماجه، توجه له الإدارة إعدارا، وإذا رفض الالتحاق بمنصبه تتخذ ضده إجراءات العزل من المنصب³⁵.

³² - أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

³³ - أنظر أيضا المادة 54 من المرسوم التنفيذي 373/20.

³⁴ - أنظر المادة 68 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

³⁵ - طبقا للأحكام المادة 184 من الأمر 03/06.

