

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

- قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373-

The basic legal status of the employee

-A reading in the provisions of Executive Decree No. 20-373-

جمال قرناش

Jamal KARNACHE

أستاذ محاضر قسم ب، تخصص: القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف

Lecturer class "B", faculty of law and political sciences,

University hassiba ben bouali, chlef.

j.karnache@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2021/12/29

تاريخ القبول: 2021/10/06

تاريخ إرسال المقال: 2021/04/02

ملخص:

نتناول في هذه الدراسة الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، وذلك بتسليط الضوء على ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف في هذا الشأن. محاولين قراءة وتحليل مواد هذا المرسوم. الذي جاء تطبيقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، وساعيا لضبط الأحكام والقواعد المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، التي تعد إحدى المسائل الهامة في مسار الحياة المهنية للموظف.

توصلنا إلى أن مواد هذا المرسوم حملت في طياتها عدة نقاط تخص نطاق وضوابط الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، والتي تباينت بين وضعيات تظل فيها صلة الموظف بإدارته قائمة، كما هو الحال في القيام بالخدمة، وضعية الانتداب، وضعية خارج الاطار. ووضعية أخرى تنقطع فيها العلاقة الوظيفية بشكل مؤقت والتي تظهر في وضعية الاستيداع، ووضعية الخدمة الوطنية.

كلمات مفتاحية:

الموظف، الوضعيات القانونية الأساسية، المرسوم التنفيذي رقم 20-373، العلاقة الوظيفية.

Abstract:

In this study, we deal with the basic legal situations of the public servant, by shedding light on what was stated by Executive Decree No. 20-373 regarding the

basic legal positions of the functionary in this regard. We try to read and analyze the articles of this decree. Which came in implementation of Order No. 03-06 containing the basic law of the public office, and seeking to control the provisions and rules related to the basic legal positions of the functionary, which is one of the important issues in the career path of the functionary.

We concluded that the articles of this decree contained several points related to the scope and controls of the basic legal positions of the employee, which varied between situations in which the functionary relationship with his management remains in place, as is the case in service performance, assignment status, and a situation outside the framework. And other situations in which the employment relationship is temporarily interrupted, which appears in the status of deposit, and the status of national service.

Keywords: *functionary, the basic legal situations, Executive Decree No. 20-373, functionary relationship.*

مقدمة:

إن النشاط الإداري يتجسد أساسا في مجمل التصرفات القانونية والأعمال المادية التي تمارسها جهة الإدارة، هادفة من ورائها إلى تحقيق المصلحة العامة، وتتم تلك الممارسة بواسطة موظفيها، والذين يعتبرون كأداة بشرية فاعلة، بدونها لا يمكن تجسيد وتفعيل تلك الأنشطة واقعا .

ونظرا لأهمية الموظف العام في الحقل الإداري، فقد بات من الضروري وضع نظام قانوني خاص يضبط كل المراحل التي تسير الحياة الوظيفية للموظف العام، وهو الأمر الذي سعى إليه المشرع الجزائري، وهو ما يظهر جليا من خلال الاطار القانوني العام الذي يحكم الوظيفة العمومية حاليا، والمتمثل في الأمر رقم 03-06¹ .

ومن المسائل الهامة المتعلقة بمسار الموظف العام² التي حملها الأمر رقم 03-06 هي الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، كونها وضعيات تواكب التغيرات التي قد تطرأ على الحياة الوظيفية للموظف العام. إلا أنه وإن كان الأمر رقم 03-06 تطرق إلى هذه الوضعيات فقد ترك أمر تأصيلها وضبطها بشكل أدق إلى التنظيم. والذي تأخر صدوره إلى غاية سنة 2020، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف³ .

وترتبطا على ذلك، ونظرا لأهمية هذا المرسوم في سير الحياة الوظيفية للموظف من جهة، وحدائته من جهة أخرى، تراءى لنا من خلال هذه الورقة البحثية، الخوض في النظام القانوني الذي يضبط الوضعيات القانونية الأساسية للموظف. وذلك في أعقاب صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-373، وهذا في سياق الإشكالية المبلورة على النحو التالي:

ما هو نطاق وضوابط الوضعيات القانونية الأساسية للموظف على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية سنحاول التطرق في المطلب الأول إلى الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في حالة استمرار قيام العلاقة الوظيفية، في حين سنخصص المطلب الثاني لمعالجة الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في حالة الانقطاع المؤقت للعلاقة الوظيفية.

أما بخصوص المنهج المعتمد في الدراسة، فيتمثل في المنهج التحليلي، الوصفي، وهذا من أجل التعرض لمختلف جزئيات البحث، وبالأخص تحليل بعض النصوص القانونية، وبالأخص المرسوم التنفيذي رقم 20-373، الذي يعتبر الإطار العام لهذه الدراسة.

المطلب الأول:

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في حالة استمرار قيام العلاقة الوظيفية.

لقد حمل المرسوم التنفيذي رقم 20-373 الوضعيات القانونية الأساسية للموظف الذي تظل صلته قائمة بالإدارة وممارسا للنشاط سواء لدى إدارته صاحبة التعيين وتعرف بالقيام بالخدمة (الفرع الأول)، أو ممارسته لنشاطه لدى هيئة أخرى سواء بسعي من إدارته الأصلية كما هو الحال بالنسبة لوضعية الانتداب (الفرع الثاني)، أو بسعي من الموظف ذاته في إطار ما يعرف بوضعية خارج الإطار (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

القيام بالخدمة.

القيام بالخدمة هي وضعية الموظف المنتمي إلى رتبة، والذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام والوظائف المتصلة برتبة انتمائه أو بمهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من قانون الوظيفة العمومية، والمتمثلة أساسا في المناصب النوعية ذات الطابع الهيكلي أو الوظيفي التي تسمح بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية. وكذا الوظيفة العليا للدولة الممارسة باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور واعداد وتنفيذ السياسات العمومية⁴.

كما يعتبر أيضا في وضعية قيام بالخدمة الموظف الموجود في عطلة، أو المستفيد من رخصة غياب، أو المستدعى أو المقبول في إطار متابعة فترة تحسين المستوى⁵، أو أولئك الموضوعين تحت تصرف جمعيات وطنية المعترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية⁶.

وفي هذا الإطار يلاحظ أن المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ميز بين وضعية القيام بالخدمة ووضعية تحت تصرف وذلك في نفس الفصل الموسوم بالقيام بالخدمة، وذلك على الشكل التالي:

أولا- وضعية القيام بالخدمة:

إن وضعية القيام بالخدمة وفق ما يفهم من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 20-337 تتعلق بوضع الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك والرتب في حالة قيام بخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير تلك ينتمون إليها، وذلك بموجب قرار مشترك بين الوزراء المعنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وعليه، فإن وضعية القيام بالخدمة خاصة ببعض الأسلاك والرتب، والتي لم يحددها المرسوم أعلاه، تاركا أمر تحديدها للقرار المشترك بين الوزراء الممثلين للهيئات الإدارية التابعة لهم وكذا السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، والتي تتمثل في الجزائر في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري⁷ المنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-194⁸.

أما بخصوص القواعد المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظف الموضوع في وضعية القيام بالخدمة، فإن ذلك يقع على عاتق المؤسسة أو الإدارة العمومية الموضوع لديها طبقا للأحكام التي تسيير رتبة انتمائه.

وحسن ما حمله المرسوم التنفيذي في هذا الخصوص على اعتبار أن تسيير المسار المهني للموظف مرتبط بدرجة أولى بالأداء والنشاط المقدم من طرف هذا الأخير، وهو أمر تقيمه الهيئة التي يمارس فيها ذلك النشاط.

وعلاوة على ما سلف بيانه، فإن تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية الخاصة بهذه الشريحة من الموظفين، فإنها تتم إما من طرف الإدارة المستخدمة إذا كان عدد الموظفين يسمح بذلك، وإما بالتنسيق مع الإدارة التي تسيير رتبة انتمائهم.

ثانيا- وضعية تحت التصرف:

إن وضعية تحت التصرف تمثل في وضع الموظف الموجود في وضعية الخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية فقط لمدة أقصاها سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة وذلك بموجب اتفاقية تبرم بين الإدارة المستخدمة والجمعية المستقبلية. ومن ناحية أخرى يتعين على الموظف الموضوع تحت التصرف أن يتمتع بمؤهلات تتماشى والموضوع المتبنى من قبل الجمعية المعين لديها بما في ذلك أيضا المهام الموكلة له في هذا الإطار. كما أن تلك المهام يجب أن يمارسها على مستوى سلمي مماثل للمهام المرتبطة برتبته الأصلية⁹.

وعليه، فإن وضعية تحت التصرف قيدها التنظيم بشروط خاصة لكي يستفيد الموظف منها، والتي تتجلى في ضرورة أن تكون الجمعية الموضوع تحت تصرفها ذات طابع وطني على اعتبار أن الجمعيات تتباين من حيث طابعها إلى جمعيات بلدية وولائية ووطنية¹⁰.

ومن القيود أو الشروط التي أقرها التنظيم هي الاعتراف لذات الجمعية بالصالح العام أو المنفعة العمومية حصرا، ومن ثمة فإن أهداف الجمعية يجب أن تتعد عن الأهداف الخاصة بل تخدم المصلحة العامة أو تحقق نفع عام للمجتمع. كون النشاط الإداري المؤدى من قبل أعوان الإدارة لا بد أن يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة والذي بمقتضاه منحت لجهة الإدارة امتيازات السلطة العامة، وتأسيسا على ذلك فإن فكرة المصلحة العامة لا بد أن يسعى لها الموظف في أي وضعية كان فيها.

ومن الشروط المطلوبة كذلك أن يمارس الموظف الموضوع تحت التصرف مهام مماثلة للمهام المرتبطة برتبته الأصلية على المستوى السلمي، وهذا الشرط أريد به من وجهة نظرنا احترام المركز الذي يتمتع به الموظف، والذي من غير المقبول أن يشغل مناصبا أدنى من حيث الرتبة التي يجوزها في وظيفته الأصلية.

كما يلاحظ أن هناك قيد زمني أقره المرسوم التنفيذي رقم 20-373 والمتمثل في المدة المسموح بها لوضع الموظف تحت التصرف والتي أقصاها سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة طيلة الحياة المهنية للموظف المعني.

وعلاوة على ذلك، فإن هناك شروط شكلية تضبط هذه الوضعية والتي تتجسد أساساً في ضرورة توقيع اتفاقية ثنائية بين الإدارة المستخدمة والجمعية المستقبلية، تحدد فيها طبيعة النشاطات الموكلة للموظف والمدة إضافة إلى شروط الخدمة وكيفيات رقابة نشاطاته وتقييمها.

وعليه، فتقييم الموظف الموضوع تحت التصرف يتم من قبل مسؤول الجمعية، والذي يرسل بطاقة التقييم إلى مؤسسته أو إدارته العمومية الأصلية، ومن وجهة نظرنا نرى أن هذا الطرح سليم كون المهام الممارسة تتم لدى الجمعية وهو ما يؤهل مسؤولها لتقييم نشاط الموظف. كما أن إرسال التقييم لإدارته الأصلية أمر منطقي على اعتبار أن الموظف الموضوع تحت التصرف يستمر في تقاضي راتبه من طرف مؤسسته الأصلية، وبإمكانه الاستفادة من تعويضات عن التكاليف التي يتحملها بمناسبة ممارسة مهامه لدى الجمعية¹¹.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة ارتكاب الموظف الموضوع تحت التصرف خطأ مهنياً جسيماً¹² يحول وفق النظام الداخلي للجمعية دون ابقائه في حالة نشاط لديها، فيجب عليها إبلاغ المعني وإدارته الأصلية بذلك. كما بإمكان هذه الأخيرة توقيف الموظف الموضوع تحت التصرف لضرورة المصلحة أو لمتابعة قضائية¹³.

كما ينبغي على الموظف عند انتهاء مدة الوضع تحت التصرف الالتحاق بإدارته الأصلية، ونفس الأمر إذا ما تم حل الجمعية وفق مقتضيات القانون رقم 12-06 المتعلق بالجمعيات¹⁴.

الفرع الثاني:

وضعية الانتداب.

إن وضعية الانتداب¹⁵ هي إحدى الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، والتي حملها المرسوم التنفيذي رقم 20-373 أين اعتبرها بأنها 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 التقاعد¹⁶. ولما كان وضعية الانتداب تتطلب وضع الموظف خارج إدارته الأصلية، فإن هناك شروط معينة تحكم هذه الوضعية (أولاً)، وكذا آثار مترتبة عنها (ثانياً).

أولاً: شروط الانتداب:

تتمثل الشروط الخاصة بالانتداب والتي ذكرها بالأخص الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، فيما يلي:

1- الانتداب بقوة القانون: إن الحالات المكرسة للانتداب بقوة القانون هي الحالات التي بمقتضاها يمارس الموظف بعض المهام أو متابعة تكوين خاص، وقد ذكرتها المادة 134 من الأمر رقم 06-03 وهي:

- وظيفة عضو في الحكومة.

- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة اقليمية.

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

2-الانتداب بطلب من الموظف¹⁷: تتمثل النشاطات والوظائف التي بإمكان الموظف طلب الانتداب لممارستها فيما يلي:

-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 جزءا منه.

-مهمة في اطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

3-الانتداب يكرس بقرار اداري فردي: لقد نصت المادة 136 من الأمر رقم 06-03 على أن يكرس الانتداب بقرار اداري فردي¹⁸ من السلطة أو السلطات دون أن تشير هذه المادة إلى من هي الجهات المعنية، كما أن المادة تكرر الانتداب بقرار فردي وليس مشترك كما هو الأمر في القوانين السابقة، كما أن المادة أحالت كفيات تطبيق الفصل الخاص بوضعية الانتداب إلى التنظيم¹⁹. إلا أن صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-373 لم يتضمن الإشارة إلى هذا القرار الفردي المكرس للانتداب.

لكن من خلال تعليمة صادرة عن المدير العام للتوظيف العمومية والتي جاء فيها أنه يتعين على المصالح المركزية للتوظيف العمومية تبليغ قرار الانتداب في حال اعداد هذا القرار على المستوى المركزي وإلى المصالح المحلية للتوظيف العمومية إذا تم اعداد القرار من السلطة المحلية التي لها صلاحية التعيين. وباعتبار أن وضعية الانتداب تدخل ضمن المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف فإن استشارة اللجان المتساوية الأعضاء بشأن وضعية الانتداب تكون اجبارية²⁰ لا سيما في حالات الانتداب التي تكون بطلب من الموظف التي تكون السلطة التقديرية فيها للجهة الادارية²¹.

4-مدة الانتداب: بتصفح ما ورد في الأمر رقم 06-03²² وكذا المرسوم التنفيذي رقم 20-373²³ يلاحظ أن مدة الانتداب حددت بمدة دنيا تقدر بستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمس سنوات، وإذا كانت الصياغة المقدمة في الأمر رقم 06-03 هي وفق ما سلف ذكره، فإن المرسوم التنفيذي أعلاه أضاف فقرة مناطها أن هذه المدة تكون خلال الحياة المهنية للموظف وفي حدود السن القانونية للتقاعد.

إلا أن مدة الانتداب المكرسة بقوة القانون فإنها لا تخضع لهذا القيد الزمني، وانما تكون مساوية لمدة ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها²⁴.

ثانيا: آثار الانتداب

باستقراء ما ورد ضمن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373 يلاحظ أنه تضمن بعض تبعات وضعية الانتداب التي تخص الموظف المستفيد من هذه الوضعية، والتي زيادة على خضوع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب المنتدب

إليه، وكذا النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية، فإنها تباينت بين تقييم وترقية الموظف، وكذا الحق في تقاضي الراتب، إضافة إلى آليات إنهاء وانتهاء مدة الانتداب، وذلك على الشكل التالي:

1- تقييم الموظف وترقيته: على اعتبار أن الموظف محل الانتداب يمارس نشاطه لدى المؤسسة أو الإدارة المنتدب لديها، فإن المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ووفق ما أشارت إليه المادة 22 منه فإن تقييم الموظف موكل لذات الإدارة²⁵، وبالأخص في الحالات التي تم انتداب الموظف فيها بناء على طلبه. أما بخصوص حالات الانتداب المكرسة بقوة القانون فإن ذات المادة جعلت التقييم وفق هذه الطريقة مقتصرًا على حالتين فقط هما: حالة وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها؛ وحالة تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية²⁶، ولعل سر اخراج باقي الحالات من طريقة التقييم هذه يعود أساسًا لطبيعة وخصوصية المهمة الموكلة للموظف مثل حالة عضو في الحكومة أو ممارسة عهدة انتخابية أو عهدة نقابية دائمة وهي حالات تحكمها وتضبطها أحكام خاصة بها، والموظف فيها ليس ممارسًا لنشاط تحت سلطة إدارية منتدب إليها بإمكانها تقييمه وفق الآليات السالفة البيان.

وتجدر الإشارة إلى أن معايير تقييم الموظف تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير مدى احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية؛ الكفاءة المهنية؛ الفعالية والمردودية؛ كيفية الخدمة²⁷. ومن ناحية أخرى فإن المقاصد من وراء تقييم أداء الموظف بغرض فتح باب المنافسة لتفجير طاقته والوقوف عند مؤهلاته وأدائه، كما أن التقييم تقتضيه أصول العمل الإداري وتفرضه العدالة الإدارية، فليس من الانصاف في شيء أن يتقاضى الموظفون في الرتبة الواحدة أجرًا واحدًا دون تمييز بين من اجتهد وكد وقدم مردودًا إيجابيًا خلال مدة معينة، وبين من يؤجل عمله ولا يوفي بالتزاماته²⁸. أما بخصوص الترقية²⁹ فإن الموظف المنتدب يرقى في رتبته الأصلية في المدة الدنيا³⁰ وذلك في حالات الانتداب بقوة القانون³¹ الخاصة بحالة عضو في الحكومة، وحالة ممارسة عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، إضافة إلى حالة ممارسة وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها الموظف، وكذا حالة ممارسته لوظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءًا منه وهذه الحالة هي إحدى حالات الانتداب بطلب من الموظف³².

في حين أن الترقية في باقي الحالات الخاصة بالانتداب بقوة القانون على غرار حالة تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية أو حالة ممارسة عهدة نقابية أو حتى متابعة تكوين أو دراسات فتحكمها الترقية في المدة المتوسطة، وهو ما ينطبق أيضًا على حالات الانتداب بطلب من الموظف والخاصة بممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية، وكذا ممارسة مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية³³.

2- الحق في تقاضي الراتب: يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريًا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة، والراتب تكفلت النصوص الخاصة بتحديدده وهو ما يؤكد الطابع القانوني للعلاقة الوظيفية، فلا تملك جهة الإدارة الزيادة في الراتب أو الانقاص منه، أو منح موظفين رواتب معينة تختلف عن نظرائهم، كما لا يملك الموظف أن يفرض راتب معين وجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله، فتحديد الراتب مسألة تنفرد بها النصوص الخاصة وتضبط بناء على اعتبارات عديدة³⁴.

والراتب الذي يتقاضاه الموظف المنتدب نظير العمل المقدم من طرفه، ووفق ما أشارت إليه المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 فإنه يدفع كأصل عام من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية إضافة إلى مختلف الاشتراكات التي تقع على عاتق المستخدم طبقاً للتشريع المعمول به.

إن جعل دفع الراتب على عاتق الهيئة المستقبلية هو أمر يبدو بديهي على اعتبار أن النشاط يمارس لديها، ومن ناحية أخرى فإن مختلف التعويضات والمنح من المفروض تدفع من قبل الهيئة المستقبلية، كون ذلك يعد من تبعات أهداف التقييم والذي تقوم به ذات الإدارة وهو أمر أشارت إليه صراحة المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف.

إلا أنه واستثناء عن الأصل العام، فإنه يمكن أن يدفع راتب الموظف المنتدب لمتابعة تكوين أو دراسات من قبل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها طبقاً للتنظيم المعمول به. وهذا لكون الدراسة أو التكوين ووفق ما هو متعارف عليه في هذا المضمار أنه يكون لصالح الموظف وعلى عاتق إدارته الأصلية، على اعتبار أن هذه الأخيرة تستفيد لاحقاً من ذلك التكوين أو الدراسة³⁵.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن الموظف المنتدب في رتبة غير رتبته الأصلية ووفق ما أشارت إليه المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 فإنه يتقاضى راتبه على أساس الصنف الموافق لتصنيف رتبة الاستقبال، وكذا النظام التعويضي المرتبط بها. ومن وجهة نظرنا فإن الغاية من هذا التوجه هو استفادة الموظف من المزايا المالية وفق النشاط الممارس وفق رتبة الاستقبال، وهو نفس النشاط الذي بمقتضاه يتم التقييم والترقية وفق ما سلف بيانه.

3-إنهاء وانتهاء مدة الانتداب: يمكن انهاء الانتداب قبل تاريخ انقضائه³⁶، وذلك في حالات ثلاثة حدتها المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373، والتي تتجسد أساساً في انهاء الانتداب بطلب من الإدارة الأصلية؛ وإما بمقتضى طلب من الإدارة المستقبلية؛ وإما بناء على طلب من الموظف المنتدب بعد موافقة إدارته الأصلية وكذا المستقبلية.

ومن ثمة يلاحظ أن انهاء الانتداب يكون بطلب إحدى الإدارتين أو بناء على طلب الموظف المنتدب، ولو أن في هذه الحالة الأخيرة قيدها التنظيم بضرورة موافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية لقبول طلب الموظف، ولعل ذلك نابعا من ضرورة ضبط عملية انهاء الانتداب وعدم تركها بناء على رغبة الموظف وحده، ومن ناحية أخرى فإن الحفاظ على سيرورة المرفق العام وخدمة المصلحة العامة والذي يمثل الموظف أحد ركائزها يحتم ذلك.

وعلاوة على ما ذكر آنفاً، فإن الموظف الموجود في وضعية انتداب بقوة القانون في الحالات التالية: عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية؛ عهدة نقابية دائمة؛ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة؛ متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها. وكذا الموظف الموجود في وضعية انتداب بطلبه في الحالات التالية: ممارسة نشاط لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية؛ ممارسة وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأس مالها أو جزءاً منه. يحال مباشرة على التقاعد³⁷ عند انتهاء ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي انتدب من أجلها، وذلك في حالة ما استوفى الشروط القانونية للتقاعد³⁸.

الفرع الثالث:

وضعية خارج الإطار.

إن وضعية خارج الإطار وفي مفهوم المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373³⁹ هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب بناء على طلب منه⁴⁰، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارة لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية. وتأسيسا على ما سلف، ونظرا لخصوصية هذه الوضعية فإن هناك شروط معينة يتعين توفرها لاستفادة الموظف من هذه الوضعية (أولا)؛ كما أن هناك آثار تترتب عليها (ثانيا).

أولا- شروط وضعية خارج الإطار: لقد أورد المرسوم التنفيذي رقم 20-373 شروط خاصة يمكن بموجبها استفادة الموظف من وضعية خارج الإطار، والتي تتمثل فيما يلي:

1- الطبيعة الخاصة لسلك للموظف: حيث لا يستفيد من وضعية خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى المجموعة "أ" المنصوص عليها في المادة 08 من الأمر رقم 03-06 ونخص بالذكر هنا الموظفين المنتميين لمجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل لممارسة أنشطة التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل والذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية في رتبهم.

وبالرجوع للنصوص التنظيمية فإن المجموعة "أ" تضم الموظفين الذين يجوزون مستوى تأهيل لا يقل عن شهادة البكالوريا+ثلاث سنوات من التعليم العالي، كما أن تصنيفهم لا يقل عن الصنف 11 في الشبكة الاستدلالية. ويتضح من خلال اشتراط انتماء المستفيدين من هذه الوضعية المجموعة "أ" رغبة المشرع في قصر الاستفادة على فئات الموظفين المصنفين كإطارات وإطارات سامية⁴¹ تتمتع بمؤهلات وكفاءات عالية⁴².

2- مدة وضعية خارج الإطار: لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المدة القانونية التي تكرس من خلالها وضعية خارج الإطار، حيث أكدت المادة 34 من ذات المرسوم على أن هذه الوضعية تكون في لمدة دنيا قدرها 06 أشهر ومدة قصوى قدرها 05 سنوات بما فيها فترات التجديد، وفي حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.

وفضلا عن ما سلف ذكره، فإنه ومن باب الموازنة بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف تضمنت القوانين الأساسية الخاصة ببعض قطاعات النشاط نسبيا محددة⁴³ للوضعية خارج الإطار بما يؤمن الإدارة من ظاهرة افراغها بعنوان وضعية قانونية⁴⁴.

ثانيا: آثار وضعية خارج الإطار

لقد أدرج المرسوم التنفيذي رقم 20-373 بعض الآثار المترتبة على وضعية خارج الإطار، وقد تجسدت فيما يلي:

1- تقييم الموظف وترقيته: إن تقييم الموظف الموضوع في وضعية خارج الإطار هو مخول للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية كما هو الحال لوضعية الانتداب، وكما سبق البيان فالتقييم وفق هذه القاعدة يعد أمر منطقي وبديهي.

أما بخصوص مسألة الترقية وعلى عكس ما هو الوضع في وضعية الانتداب، فإن المرسوم التنفيذي رقم 20-373 ووفق ما ساقته مادته 36 فقد أنهى استفادة الموظف في الترقية في الدرجات في رتبته الأصلية، ومن ثمة لا يمكن ترقيته إلى رتبة أعلى. كما أنه ومن ناحية أخرى أقر بعدم احتساب مدة الوضع خارج الإطار كأقدمية للترقية في الدرجة وفي الرتبة للتعين في منصب عال.

ولعل هذا التوجه مناطه أن وضعية خارج الإطار هي آلية ممنوحة للموظف وتتم بناء على طلبه، وبعد استنفاذ حقه في الانتداب، وهو ما يعطي الانطباع أن الموظف رسم مساره المهني وفق تطلعاته في المدة المقررة لهذه الوضعية، ومن ناحية أخرى فوضعية خارج الإطار ووفق ما أشارت إليه المادة 140 من الأمر 06-03 تخص وظيفة لا يحكمها قانون الوظيفة العمومية، وهو ما يربط تباين في القوانين الأساسية الخاصة بخصوص مسألة الترقية.

2-إنهاء وانتهاء وضعية خارج الإطار: زيادة على إعادة إدماج الموظف الموضوع في وضعية خارج الإطار عند انقضاء أو توقيف مدة الوضع خارج الإطار⁴⁵. فقد أتاح المرسوم التنفيذي رقم 20-373 في مادته 37 لذات الموظف إمكانية طلب هذا الأخير إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد هذه الوضعية⁴⁶. وعليه وفي كلا الحالتين يتعين عليه ابلاغ إدارته الأصلية قبل شهرين على الأقل من انقضاء مدة الوضع خارج الإطار. وعلاوة على ذلك فإنه يمكن للإدارة الأصلية إعادة إدماج الموظف لضرورة الخدمة قبل انقضاء مدة الوضع خارج الإطار بعد أخذ رأي المؤسسة أو الهيئة المستقبلية وكذا اعلامها قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد لإعادة إدماج الموظف⁴⁷.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة ارتكاب الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار خطأ مهنيا جسيما لا يسمح له بممارسة نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها، فإنه يعاد إدماجه في رتبته الأصلية ليخضع للإجراء التأديبي طبقا لأحكام الأمر رقم 06-03⁴⁸.

وعليه، ووفق ما سلف بيانه يتضح جليا أن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373 وبخصوص انتهاء وانتهاء وضعية خارج الإطار أقرت بحق الموظف بإعادة ادماجه في رتبته الأصلية بعد انقضاء المدة وفي ذلك حماية لحقوق الموظف، كما كرست حقه في طلب إعادة ادماجه قبل تلك المدة، ومن ناحية أخرى وخدمة لضرورات سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة منحت لإدارة الموظف الأصلية إمكانية إعادة ادماجه قبل انقضاء المدة المحددة كذلك.

المطلب الثاني:

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في حالة الانقطاع المؤقت للعلاقة الوظيفية.

إضافة للوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام في حالة ممارسته لنشاط والتي سبق بيانها في المطلب الأول من هذه الورقة البحثية، فقد حمل كذلك المرسوم التنفيذي رقم 20-373 الوضعيات القانونية الأساسية للموظف التي تنقطع

فيها صلته مؤقتا بإدارته، وخلال تلك المدة المؤقتة فالموظف يتوقف عن ممارسة نشاطه الإداري، وتتمثل هذه الحالات في حاتين أساسيتين هما: وضعية الإحالة على الاستيداع (الفرع الأول)، إضافة إلى وضعية الخدمة الوطنية (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

وضعية الإحالة على الاستيداع

تتمثل وضعية الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت للعلاقة الوظيفية، وهو ما يعد خروجاً عن الأصل العام في المجال الوظيفي المتسم باستمرارية النشاط، ونظراً لخصوصية هذه الوضعية ضمن المسار المهني للموظف العام، فقد أحاطها المرسوم التنفيذي رقم 20-373 بجملة من الضوابط والتي تظهر في الحالات الخاصة التي يسمح بمقتضاها للموظف الاستفادة من هذه الوضعية (أولاً)، ومن ناحية أخرى فإن هناك مدة قانونية لوضعية الاستيداع (ثانياً)، إضافة إلى آثار معينة تترتب عن هذه الوضعية (ثالثاً).

أولاً: حالات الإحالة على الاستيداع

باستقراء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373 نستشف أن حالات الإحالة على الاستيداع⁴⁹ تنقسم إلى قسمين إحداها تتم بقوة القانون، وأخرى بطلب من الموظف، وذلك على الشكل التالي:

1- حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون: تتمثل الحالات التي تتم فيها الإحالة على الاستيداع بقوة القانون فيما يلي⁵⁰:

أ- حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير: وهذا اعتبار انساني، فالمرض متى كان خطيراً أو كنا أمام إعاقة لأحد أصول الموظف أو زوجه نتج عنه تشتت ذهن الموظف وتضعف معنوياته، وبالتالي قد يؤثر ذلك على أداءه الوظيفي، وعلى نطاق الخدمة العمومية، فيكون من الأنسب الاعتراف له بحق توقيف العلاقة الوظيفية ليتسنى له متابعة وضعية المرض الخطير أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو بالزوجة أو بأحد المتكفل بهم.

ب- حالة السماح للزوجة الموظفة من تربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات: وهذا أيضاً اعتبار انساني، فلا ينبغي المبالغة والإفراط في إلزام الموظفة بالعمل ومواصلة الأداء الوظيفي رغم ظروفها الاجتماعية والانسانية، بل وجب الاعتراف لها بحق إيقاف العلاقة الوظيفية لمدة محددة ليتسنى لها متابعة وضعية الطفل الذي لم يتجاوز الخمس سنوات، وبالتالي وبإقرار الإحالة على الاستيداع فيه مراعاة لمركزين مركز الموظفة ومركز الطفل.

ج- حالة السماح للموظف الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانوناً لإقامته بحكم مهنته: ان التقدير القانوني لهذا الطرف لم يتأت عن اعتبارات اجتماعية بالدرجة الأولى أي حفاظاً على التلاحم العائلي، وانما مراعاة لما تقتضيه المصلحة العامة، إذ أن بعد أحد طرفي العلاقة الزوجية عن الآخر بحكم الوظيفة قد يؤثر في معنويات الزوجين، مما قد ينجم عنه شرودا ذهنياً أثناء أو بمناسبة أداء الواجبات الوظيفية، كما قد يؤدي إلى غيابات متواصلة من أجل الالتحاق بالطرف الآخر، مما ينتج عنه في الأخير تعطيل سير عمل المؤسسات والادارات العمومية بانتظام واطراد، وكذا

تقدم الخدمة على أكمل وجه، وبالتالي فإن هذا القرار صائب تحكمت فيه ضرورة المصلحة بالدرجة الأولى ثم مصلحة الموظف.

إلا أن ما يلاحظ في هذه الحالة أن التنظيم 20-373 أورد كلمة "مبرر" بخصوص تغيير مكان الإقامة بحكم المهنة، وهو الأمر الذي تغاضى عنه الأمر رقم 06-03⁵¹، ويبدو من وجهة نظرنا أن ما ساقه المرسوم التنفيذي رقم 20-373 هو الأدق والأسلم، على اعتبار أن الاستفادة من هذه الوضعية ونظرا لخصوصيتها كون أن الموظف ينقطع عن الوظيفة وما لذلك من تأثير على مقتضيات المصلحة العامة وخدمة المرفق العام يحتم أن يكون التغيير مبررا.

د- حالة تمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير لحزب سياسي معتمد: وهذا اعتبار سياسي، أجاز بمقتضاه الانقطاع المؤقت عن الوظيفة، ليتسنى للموظف مسير الحزب التفرغ لنشاطه الحزبي.

وما يلاحظ على هذه الحالة كذلك أن المرسوم التنفيذي رقم 20-373 أضاف كلمة "معتمد" للحزب السياسي⁵²، حتى يستفيد مسيره من هذه الوضعية، وهو توجه في نظرنا سليم على اعتبار أن بعض الأحزاب غير معتمدة باتت تنشط في الساحة السياسية، ومن ثمة كان لزاما ضبط هذه الوضعية.

وأضاف المرسوم التنفيذي رقم 20-373 حالة أخرى من حالات الإحالة على الاستيداع، وتتعلق بالموظف الذي عين زوجه في ممثلية جزائرية في الخارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، فمن حق الزوج الآخر الاستفادة من الإحالة على الاستيداع طوال مدة القيام بالمهمة الخارجية، والغرض من اقرار هذه الحالة هو المحافظة على تواجد الأسرة في مكان واحد.

2- حالات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف: إن حالات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف تتجسد وفق ما أورده المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 في الأغراض الشخصية للموظف، وذلك للسماح له بالقيام بدراسات وأعمال بحث أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية.

إن ما يلاحظ على حالات الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف، هو منح سلطة تقديرية للإدارة بخصوص إحالة الموظف على الاستيداع من عدمها، ويتضح ذلك جليا من خلال المصطلحات المستعملة في المادة 46 من المرسوم أعلاه، إذ بدأت بكلمة "يمكن"⁵³، وهو ما يؤكد أن الاستيداع هنا حق جوازي بالنسبة للموظف. وما يؤكد السلطة التقديرية للإدارة أيضا ما جاء في نص المادة ذاتها أين أقرت أنه عند النظر في طلب الإحالة هذه، يتعين أخذ مصلحة الإدارة والأسباب الموضوعية المبررة قانونا التي يقدمها الموظف.

وما بين لنا كذلك ضرورة اعمال السلطة التقديرية للإدارة في هذا الشأن هو عبارة "أغراض شخصية" والتي تعد كلمة فضفاضة يعود الفصل فيها لسلطة الادارة عند بحث طلب الإحالة على الاستيداع، وهو ما ينطبق أيضا على عبارة "ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته".

إلا أنه وإن كانت هناك سلطة تقديرية لجهة الإدارة بخصوص مسألة إحالة الموظف على الاستيداع من عدمها، فإن هناك بعض عناصر السلطة المقيدة أثناء أعمال السلطة التقديرية، حيث قيد النص القانوني الموظف المعني ضرورة مرور

ستتبن من الخدمة الفعلية لكي يسمح له بمكثدا طلب، ومن ناحية ثانية فإن تكريس حالة الاستيداع لا يتم إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانيا: المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع

تتباين المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع بين الحالات المكرسة بقوة القانون، وبطلب الموظف، فبخصوص الحالات الأولى فتمنح الاحالة على الاستيداع في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد لمدة أدناها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات. أما بخصوص الاحالة على الاستيداع بطلب من الموظف فتكون في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف. إلا أنه يمكن الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة لأغراض شخصية في حدود أقصاه سبع سنوات خلال الحياة المهنية للموظف⁵⁴.

ثالثا: الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع

تتجلى الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع في حرمان الموظف من الراتب، إضافة إلى قيام الإدارة بتحقيق إداري للتأكد من وضعية الاستيداع، إضافة إلى آثار أخرى تترتب عن انهاء وانتهاء وضعية الإحالة على الاستيداع، وذلك على الشكل التالي:

1- حرمان الموظف من الراتب والترقية: لقد أقر المرسوم التنفيذي رقم 20-373⁵⁵ بأن الإحالة على وضعية الاستيداع يترتب عليها حرمان كلي للموظف من تقاضي راتبه، إضافة إلى حقه في الأقدمية والترقية، ولعل هذا التوجه القانوني نابعا من التوقيف المؤقت لعلاقة العمل الناجم عن الوضعية، ومن ثمة لا يمكن وفقه استفادة موظف متوقف عن العمل من تلك الحقوق.

ولو أننا نرى أن هذا الحرمان وخاصة من الراتب له آثار وخيمة على الموظف، خصوصا وان كانت هذه الاحالة ناتجة عن ظروف خاصة وملحة تتطلب توفر الجانب المالي، ومن ثمة نرى أنه لو أقر نصف الراتب، وكذا المنح العائلية، مع إيجاد صيغة قانونية لذلك تراعي وضعيته أثناء الاحالة وبعد عودته للوظيفة لكان أسلم.

2- التحقيق الإداري: حيث يمكن للإدارة القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية، على اعتبار أن الموظف المحال على وضعية الاستيداع يمنع عليه ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته⁵⁶. وذلك سعيا إلى الحفاظ على المال العمومي من الإهدار على المدى البعيد، فمن المؤكد أن الموظف المحال على الاستيداع -لولا هذا المنع- سيقدم على ما يثبت تقلده وظائف أو أنشطة ذات طابع ربحي، تضاف إلى رصيده عند احتساب المهنية وكذا منحة التقاعد على الرغم من تجميد وضعه حتى بالنسبة للتقاعد، وبالتالي ائقال كاهل الخزينة العمومية بأعباء إضافية⁵⁷.

هذا، وتجدد الإشارة إلى أن في حالة ثبت ممارسة الموظف لنشاط مريح، يتم اعذاره فورا بإعادة إدماجه في إدارته، مع خضوعه للإجراءات التأديبية في هذا الشأن، كما يتعرض في حالة رفضة لإعادة إدماجه إلى العزل على ترك المنصب. ولعل بهذا الطرح أراد النص القانوني ضبط هذه الوضعية لعدم استغلالها لممارسة أنشطة أخرى على حساب الوظيفة الرئيسية للموظف الموقفة مؤقتا.

3-انتهاء وانتهاء وضعية الاحالة على الاستيداع: على اعتبار أن العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته الأصلية موقفة مؤقتا لمدة معينة بحكم متطلبات الإحالة على الاستيداع، فإنه وبعد انقضاء فترة الإحالة يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد وفق حكم المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373. وهو حكم يثمن ويحمد عليه كونه يضمن حقوق الموظف.

إلا أنه وإن كانت عودة الموظف إلى منصبه مكرسة بقوة القانون، إلا أن هذا الأخير ملزم أن يقدم التماس إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع قبل انقضائها بشهرين على الأقل، وفي حال اغفال هذا الإجراء يتم اعدار الموظف بالالتحاق بمنصب عمله عند انتهاء المدة السارية، وفي حالة الرفض يشرع في اتخاذ اجراءات عزله بسبب ترك المنصب. ولعل هذا التوجه أريد به خدمة المصلحة العامة سواء بخصوص الالتماس المقدم من قبل الموظف، وذلك لمباشرة الإدارة لإجراءاتها القانونية لالتحاق الموظف بمنصبه أو تجديد مدة الاستيداع وما يترتب عنها. أما بخصوص عزل الموظف فهو جزاء على ترك المنصب وهو عقوبة خاصة تحكمها ضوابط قانونية معينة⁵⁸.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 20-373 أتاح للموظف إمكانية التماسه 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 المتساوية الأعضاء⁵⁹. ويبدو من وجهة نظرنا أن هذا الطرح يخدم من جهة المصلحة العامة بعودة الموظف لخدمة المرفق العام، ومن ناحية أخرى يصب في صالح المصلحة الشخصية للموظف خصوصا إذا علمنا أن عدة حقوق يفقدها الموظف المحال على هذه الوضعية خلال فترة الإحالة.

الفرع الثاني:

وضعية الخدمة الوطنية

إن الخدمة الوطنية ووفق ما ساقه القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية⁶⁰ هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني، وذلك بتأدية المهام المحولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور، والتي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية، وكذا الحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية، وتخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي.

ولما كانت الخدمة الوطنية إجبارية لكل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر 19 سنة⁶¹، كما أنه على كل مواطن تبرير وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، فقد أدرجت ضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام. وهو ما وضحه المرسوم التنفيذي رقم 20-373⁶². جاعلا أحكام متعلقة بوضعية الموظف أثناء فترة تأديته للخدمة الوطنية (أولا)؛ وأحكام أخرى تخص وضعيته عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية (ثانيا).

أولا: الأحكام المتعلقة بوضعية الموظف أثناء فترة تأديته للخدمة الوطنية:

وفق ما ذهب إليه المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 فإنه يوضع الموظف في حالة الخدمة الوطنية بتقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده وفق القواعد المتعلقة بذلك، والتي يحكمها قانون الخدمة الوطنية رقم 14-06. وما يفهم مما سبق ذكره أن إثبات التجنيد يكون بعد الالتحاق بالوظيفة⁶³ واكتساب المعنى لصفة الموظف.

ومما يلاحظ على الأحكام التي حملها المرسوم التنفيذي رقم 20-373 بخصوص وضعية الخدمة الوطنية، أنه منح للموظف المعني بهذه الوضعية عدة حقوق تخص مساره المهني يستفيد منها أثناء فترة تأديته للخدمة الوطنية، من ذلك استفادته من الترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي تثمين الخبرة المهنية وفي التقاعد، وكذا التعيين في منصب عال⁶⁴. ولعل هذا المسلك -والذي نؤيده- هدفه الأساسي جعل الخدمة الوطنية ونظرا للرمزية التي تحملها في موضع أسمى ومحل ترغيب للموظف، كون التحاق الموظف بالخدمة الوطنية هو من أجل تكوينه بما يخدم وطنه، وهو ما يحتم جعل حقوق الموظف محفوظة.

ثانيا: الأحكام المتعلقة بوضعية الموظف عند انقضاء فترة تأديته للخدمة الوطنية:

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية أو التحرر من الالتزام بأدائها لأي سبب من الأسباب قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية، وذلك بتقديم الموظف وثيقة رسمية تحرره من التزامات الخدمة الوطنية. يصدر قرار إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد، كما أن له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا بقي شاغرا أو في منصب معادل له ينتمي لنفس الفئة المهنية⁶⁵. ومن ثمة فإن القواعد المتعلقة بإعادة إدماج الموظف بقوة القانون على نحو ما سلف بيانه، هو تحصيل حاصل إذا ما أطلعنا على الحقوق المستفاد منها أثناء فترة تأديته للخدمة الوطنية.

خاتمة:

من خلال تطرقنا لموضوع الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، نخلص إلى أن هذه الوضعيات تعد آليات حيوية في مسار الحياة الوظيفية للموظف، لذا فقد كان لها حيز قانوني هام حملها المرسوم التنفيذي رقم 20-373، أين ضببت بموجبه معظم الأمور المتعلقة بها، لاسيما سير الحياة الإدارية والوظيفية في ضوء تلك الوضعيات. ومما تم الوقوف ضمن هذه الدراسة، هو أن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف تتباين بين وضعيات تظل فيها الصلة الوظيفية قائمة بين الموظف وإدارته، وتتجسد تلك الوضعيات في وضعية القيام بالخدمة، والتي ميز فيها المرسوم التنفيذي أعلاه بين وضعية القيام بالخدمة ووضعية تحت التصرف، فالأولى تتعلق بوضع الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك والرتب في حالة قيام بخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير تلك ينتمون إليها، أما الثانية تمثل في وضع الموظف الموجود في وضعية الخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام. أما الوضعية الثانية فتتمثل في وضعية الانتداب والتي تتطلب وضع الموظف خارج إدارته الأصلية سواء بقوة القانون أو بطلب من الموظف، وفق شروط معينة تحكم هذه الوضعية.

في حين الوضعية الثالثة هي وضعية خارج الاطار وذلك بوضع موظف منتدب بناء على طلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارة لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية.

أما بخصوص الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، والتي تنقطع فيها الصلة الوظيفية مؤقتا بين الموظف وإدارته، فتكمن أساسا في وضعية الاحالة على الاستيداع، ووضعية الخدمة الوطنية، ونظرا لخصوصية هاتين الوضعيتين، فإن وضع الموظف في الوضعيتين وبالأخص حالة الاستيداع يتطلب مبرر قانوني، ووفق ضوابط خاصة. وفي ختام هذه الدراسة نحبذ لو يتم إيجاد صيغة قانونية تجعل الموظف المحال على الاستيداع لا يحرم من بعض الحقوق ذات الطابع المالي؛ ومن ناحية أخرى تمديد فترة الانتداب المقرر بطلب من الموظف بدل وضعية خارج الاطار.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا-النصوص القانونية:

-القوانين:

- 1- القانون رقم 04-12، المؤرخ في 2012/01/12، المتعلق بالأحزاب السياسية، ج.ر.ج.ج، عدد 02، مؤرخة في 201/01/15.
- 2- القانون رقم 06-12، المؤرخ في 2012/01/12، المتعلق بالجمعيات، ج.ر.ج.ج، عدد 02، مؤرخة في 2012/01/15.
- 3- القانون رقم 06-14، المؤرخ في 2014/08/09، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر.ج.ج، عدد 48، مؤرخة في 2014/08/10.
- 4- القانون رقم 15-16، المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 والمتعلق بالتقاعد، ج.ر.ج.ج، عدد 78، مؤرخة في 2016/12/31.

-الأوامر:

- 1- الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، مؤرخة في 2006/07/16.

-المراسيم:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 90-230، المؤرخ في 1990/06/25، المحدد لأحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، ج.ر.ج.ج، عدد 31، مؤرخة في 1990/06/28، المعدل والمتمم.
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 2007/09/29، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ج.ر.ج.ج، عدد 61، مؤرخة في 2007/09/30.

- 3- المرسوم التنفيذي رقم 08-129، المؤرخ في 2008/05/02، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الاستشفائي، ج.ر.ج.ح، عدد 23، مؤرخة في 2008/05/04.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 08-130، المؤرخ في 2008/05/02، المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث، ج.ر.ج.ح، عدد 23، مؤرخة في 2008/05/04 .
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 08-409، المؤرخ في 2008/12/24، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، ج.ر.ج.ح، عدد 73، مؤرخة في 2008/12/28.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 14-194، المؤرخ في 2014/07/03، المتضمن تنظيم المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، ج.ر.ج.ح، عدد 41، مؤرخة في 2014/07/06.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2017/11/02، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر.ج.ح، عدد 66، مؤرخة في 2017/11/12.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 2019/05/17، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، عدد 37، ج.ر.ج.ح، مؤرخة في 2019/06/09.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 20-194، المؤرخ في 2020/07/25، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ح، عدد 43، مؤرخة في 2020/07/28.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 2020/12/12، المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج.ح، عدد 77، مؤرخة في 2020/12/20.

ثانيا: الكتب:

- 1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 2- فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومه، الجزائر، 2013.
- 3- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005 .

ثالثا: المقالات:

- 1- عبد الهادي بن زيطة، وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو -، المجلد 15، عدد 02، 2020.
- 2- عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، وضعية الاحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانون والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 11، العدد 01، 2020.

رابعا: المذكرات الجامعية

- 1- حكيم ديوب، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2013/2012.

- 1- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، مؤرخة في 2006/07/16.
- 2- يعتبر موظفا وفق أحكام المادة 04 من الأمر رقم 06-03: "كل من عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري..."
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 2020/12/12، المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج.ج، عدد 77، مؤرخة في 2020/12/20.
- 4- ينظر، المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.
- 5- حول تحسين مستوى الموظفين والأعوان الإداريين، ينظر المرسوم التنفيذي رقم 20-194، المؤرخ في 2020/07/25، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 43، مؤرخة في 2020/07/28.
- 6- لتفصيل أكثر حول هذه الحالات، ينظر المواد 129 و130 و131 من الأمر رقم 06-03.
- 7- حيث تشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري على المفتشية العامة للوظيفة العمومية وبعض الهياكل كمديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية؛ مديرية ضبط تعداد المستخدمين وتأمين الموارد البشرية؛ مديرية التطبيق والتدقيق؛ مديرية تنظيم الهياكل الإدارية؛ مديرية العصرية والتطوير الإداري؛ مديرية الاعلام الآلي؛ مديرية إدارية الوسائل.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 14-194، المؤرخ في 2014/07/03، المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج.ر.ج.ج، عدد 41، مؤرخة في 2014/07/06.
- 9- ينظر، المواد 08-10-11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.
- 10- ينظر في ذلك، المادة 07 من القانون رقم 12-06، المؤرخ في 2012/01/12، المتعلق بالجمعيات، ج.ر.ج.ج، عدد 02، مؤرخة في 2012/01/15.
- 11- ينظر، المادتين 13-14 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.
- 12- حول الأخطاء المهنية، ينظر المادة 177 وما يليها من الأمر رقم 06-03.
- 13- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.
- 14- حيث أن حل الجمعية يكون إما إراديا من طرف أعضاء الجمعية طبقا لقانون الأساسي، أو يكون حلها عن طريق القضاء سواء بتحرك دعوى من قبل، أعضائها، أو من طرف السلطة العمومية المختصة، أو من الغير في حالة نزاع حول المصلحة مع الجمعية- ينظر، المادتين 42-43 من القانون رقم 12-06.
- 15- يعرف بعض الفقه الانتداب بأنه وضع مؤقت للموظف العام يكون لمهمة مؤقتة في وزارة أو إدارة أخرى في نفس الوزارة، وقد تكون من وزارة إلى مؤسسة عامة، أو إحدى البلديات يعود بعدها الموظف إلى وظيفته الأصلية بعد انتهاء انتدابه- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005، ص. 394.
- 16- المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.
- 17- المادة 135 من الأمر رقم 06-03.
- يمكن فقط للموظفين المنتميين لمجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل لممارسة أنشطة التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل وفق ما ذكرته المادة 08 من الأمر 06-03، والذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية في رتبتهم وضعهم في حالة انتداب المنصوص عليها في المادتين 2 و3 الخاصة بانتداب الموظف بناء على طلبه.
- 18- القرار الإداري الفردي هو قرار صادر عن سلطة إدارية مخاطبا شخصا معينا بذاته، أو أشخاصا معينين بذواتهم، ويتسم القرار الإداري الفردي بطابع الخصوصية، إذ أن صدوره كان خاصا بأفراد محددين مهما قل عددهم أو أكثر، إذ لا يفرق الأمر سواء المعني بالقرار شخصا واحدا أو مجموعة من الأشخاص- نقلا عن فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومه، الجزائر، 2013، ص. 73.
- 19- حكيم ديوب، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013/2012، ص. 31.
- 20- خصوصا وأن بعض النصوص القانونية الخاصة حددت نسب مئوية معينة للانتداب مثل المرسوم التنفيذي رقم 08-130، المؤرخ في 2008/05/02،

المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث، ج.ر.ج.ح، عدد 23، مؤرخة في 2008/05/04 والذي حددها بنسبة 5 بالمائة؛ ونفس النسبة حددها المرسوم التنفيذي رقم 08-129، المؤرخ في 2008/05/02، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الاستشفائي، ج.ر.ج.ح، عدد 23، مؤرخة في 2008/05/04؛ كما حدد المرسوم التنفيذي رقم 08-409، المؤرخ في 2008/12/24، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، ج.ر.ج.ح، عدد 73، مؤرخة في 2008/12/28، نسبة الانتداب ب 10 بالمائة.

²¹- أشار إلى ذلك، حكيم ديوب، المرجع السابق، ص.31.

²²- المادة 136 من الأمر رقم 06-03.

²³- المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

²⁴- المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

²⁵- وقد أكد على هذا الأمر أيضا المرسوم التنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 2019/05/17، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، ج.ر.ج.ح، عدد 37، مؤرخة في 2019/06/09، حيث جاء في المادة الثالثة منه ما يلي: "يتم تقييم الموظف الموجود في وضعية انتداب أو خارج إطار من طرف الهيئة المستقبلية حسب القواعد التي تحكم الوظيفة التي يشغلها...".

²⁶- وعندما يتم انهاء انتداب الموظف قبل انتهاء مدة انتدابه، ترسل المؤسسة أو الهيئة المنتدب إليها بطاقة تقييم حول كيفية خدمة المعني في إدارته الأصلية.

²⁷- لتفاصيل أكثر حول معايير التقييم، ينظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165.

²⁸- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص.110.

²⁹- يقصد بالترقية صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى، ومن الطبيعي أن يلازم الترقية تغييرا في المركز القانوني للموظف المرقي، فتتغير واجباته وتزداد سعة وخطورة وأهمية، كما يتحسن وضعه المالي، وبالنظر لأهمية الترقية على الصعيد الشخصي بالنسبة للموظف العام أو بالنسبة للإدارة كتهكيل، فقد جاء الأمر رقم 06-03 مفعلا لأحكام الترقية مع الإحالة إلى التنظيم، فالمادة 106 عرفت الترقية في الدرجات بأنها الانتقال من درجة إلى درجة أعلى وتتم بصفة مستمرة للموظف، وقد تكون الترقية في الرتبة وهي موضوع المادة 107 ومن ذات الأمر فينتقل الموظف العام من رتبة معينة إلى رتبة أعلى منها وهذا طبعاً يفرض وجود معطيات جديدة تبرر التصريح بالانتقال من رتبة إلى رتبة أخرى- نقلا عن عمار بوضياف، المرجع السابق، ص.ص. 114-115.

³⁰- المقصود هنا هو الترقية في الدرجة على اعتبار هي من تحكمها قواعد المدة الدنيا، والمتوسطة، والقصوى- ينظر في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 07-304،

المؤرخ في 2007/09/29، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر.ج.ح، عدد 61، مؤرخة في 2007/09/30.

³¹- إن الترقية في إطار الانتداب بقوة القانون ووفق ما تضمنته المادة رقم 24 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 تتم طبقاً لأحكام القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه.

³²- المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

³³- المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

³⁴- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص.121.

³⁵- المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

³⁶- يتعين في حالة انهاء الانتداب مراعاة حالات الانتداب المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 06-03 والخاصة بالانتداب بقوة القانون، وذلك بالنظر لخصوصية بعض الحالات.

³⁷- حول شروط التقاعد وبالأخص السن ومدة الخدمة، ينظر القانون رقم 16-15، المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 والمتعلق بالتقاعد، ج.ر.ج.ح، عدد 78، مؤرخة في 2016/12/31.

³⁸- المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

³⁹- إن التعريف الذي أورده المرسوم التنفيذي رقم 20-373 كان أكثر دقة مقارنة بما حمله الأمر رقم 06-03 في مادته 140، وذلك بتحديد الوظائف

المعنية بهذه الوضعية، ومن ناحية أخرى فإن الأمر رقم 06-03 أشار في ذات المادة إلى أن هذه الوضعية تخص وظيفة لا يحكمها قانون الوظيفة العمومية.

⁴⁰- وبالتالي فإن وضعية خارج الإطار تكون فقط بطلب من الموظف وليست بقوة القانون.

⁴¹- حيث أتاح التنظيم المتعلق بفترة الوظائف العليا في الإدارة المحلية إمكانية إحالة الولاة على هذه الوضعية بعد انهاء مهامهم، ويتم تعيين الولاة بناء على اقتراح

من وزير الداخلية بموجب مرسوم رئاسي لفترة 03 سنوات يمكن أن تمتد استثنائيا لسنتين اضافيتين يتقاضى خلالها الوالي أجره من الهيئة الجديدة المعين لديها مع امكانية اعادة تعيينه واليا من جديد في نهاية وضعية خارج الإطار - ينظر في ذلك، عبد الهادي بن زيطة، وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو - المجلد 15، عدد 02، 2020، ص.ص. 170-171؛ المرسوم التنفيذي رقم 90-230، المؤرخ في 1990/06/25، المحدد لأحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، ج.ر.ج.ج، عدد 31، مؤرخة في 1990/06/28، المعدل والمتمم.

⁴² - عبد الهادي بن زيطة، المرجع نفسه، ص 170.

⁴³ - حيث حددها المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث بنسبة مئوية قصوى قدرها 05 بالمائة؛ ونفس النسبة محددة في المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الاستشفائي.

⁴⁴ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص. 144.

- حيث أُلزم المرسوم التنفيذي رقم 20-373 في المادة 41 منه إعادة ادماج الموظف في هذه الحالة في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد.

⁴⁶ - في حالة استوفى الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار الشروط القانونية للتقاعد فإنه يمكن إحالته على التقاعد من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية، والتي يجب عليها اعلام ادارته الأصلية بذلك وفق ما بينته المادة 42 من المرسوم رقم 20-373.

⁴⁷ - المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

⁴⁸ - لتفاصيل أكثر حول النظام التأديبي في الوظيفة العمومية، ينظر المادة 160 وما يليها من الأمر رقم 06-03.

⁴⁹ - لقد تضمنت بعض القوانين الأساسية نسبة مئوية قصوى للانتداب، فالمرسوم التنفيذي رقم 08-130 المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث جعلها تقدر ب 05 بالمائة؛ في حين حددها المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية ب 10 بالمائة.

⁵⁰ - حول هذه الحالات، ينظر، المواد 44-45 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373؛ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 146-147؛ عتيقة معاوي،

رؤوف بوسعدية، وضعية الاحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 11، العدد 01، 2020، ص.ص 548-549.

⁵¹ - المادة 146 من الأمر رقم 06-03.

⁵² - حول انشاء واعتماد الأحزاب السياسية، ينظر القانون رقم 12-04، المؤرخ في 2012/01/12، المتعلق بالأحزاب السياسية، ج.ر.ج.ج، عدد 02، مؤرخة في 2012/01/15

⁵³ - حيث تنص المادة 46 على ما يلي: " يمكن للموظف أن يستفيد من الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بطلب منه...".

⁵⁴ - المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

⁵⁵ - المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

⁵⁶ - المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

⁵⁷ - عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، المرجع السابق، ص 554.

⁵⁸ - المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2017/11/02، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر.ج.ج، عدد 66، مؤرخة في 2017/11/12.

⁵⁹ - المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

⁶⁰ - القانون رقم 14-06، المؤرخ في 2014/08/09، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر.ج.ج، عدد 48، مؤرخة في 2014/08/10.

⁶¹ - المادة 03 من القانون رقم 14-06.

⁶² - أقر المرسوم هذه الوضعية ضمن الفصل الخامس تحت عنوان " وضعية الخدمة الوطنية"، وقد تضمن هذا الفصل 03 مواد (52-53-54).

⁶³ - طبقا لتعليمية صادرة عن مصالح الوزير الأول بتاريخ 2013/11/10، موجهة إلى كل الوزارات والإدارات العمومية، تم إسقاط شرط ايداع وثيقة اثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية من ملفات الترشيح لمسابقات الوظيفة العمومية.

⁶⁴ - المادة 53 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

⁶⁵ - المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.