

## الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري

### Secondment in civil service Algerian law

عوماري فاطمة الزهراء

طالبة دكتوراه، مخبر القانون والتنمية المحلية،

جامعة أدرار [omlina21@yahoo.com](mailto:omlina21@yahoo.com)

بن زبطة عبد الهادي

أستاذ محاضر-أ، جامعة أدرار

[Benzita.abdelhadi@univ-adrar.edu.dz](mailto:Benzita.abdelhadi@univ-adrar.edu.dz)

تاريخ النشر: 2021-04-15

تاريخ القبول: 2021-03-07

تاريخ الاستلام: 2020-12-10

#### ملخص:

لم يقتصر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في أحكامه على ما يتعلق بالحياة الوظيفية للموظف، من حيث التوظيف والتدرج وإنهاء العلاقة الوظيفية فحسب، بل تضمن أحكاما أخرى تتعلق بالمسار المهني من جانب ما يعرف بـ"الحركية"، وهي آليات تسمح بوجود تدفقات خروج ودخول لقطاع الوظيفة العمومية بالإطارات اللازمة التي يستحقها، والآلية من مختلف قطاعات النشاط. ويعتبر الانتداب إحدى أهم مظاهر هذه الحركية، المعبر عنها بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ولذا يهدف هذا المقال لدراسة الإطار القانوني لهذه الوضعية، التي تسمح للموظف بممارسة نشاطات خارج هيئته المستخدمة أو القطاع ككل. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن الانتداب يعتبر أهم وسيلة لحركية الموظفين، هذه الأخيرة تسمح لهم باكتساب خبرات رصينة في قطاعات أخرى، وكذا تطوير قطاع الوظيفة العمومية عند العودة للمؤسسة الأصلية.

**الكلمات الدالة:** الوظيفة العمومية، الموظف، الانتداب، الوضعيات القانونية، حركية الموظفين.

#### Abstract:

Civil service statute provisions are not limited only on what concerns the life of the civil servant, the recruitment, till to the end of functions, but also they includes other provisions related to the career of civil servant, on the side of mobility, namely, mechanisms allow flows of entry and exit to the sector of the civil service, by endowing it with executives coming from different sectors of activity. Secondment is an appearance of this mobility, called the civil servant's statutory positions. This article aims to study the legal framework of this position, which allows the civil servant to practice outside his employer organization or the sector as a whole. This study has shown that secondment is an important means of mobility, which enables the officials to acquire the desired experience.

**Keywords:** civil service, civil servant, secondment, legal positions, mobility

البريد الإلكتروني [omlina21@yahoo.com](mailto:omlina21@yahoo.com)

المؤلف المرسل:

## مقدمة

يعتبر الموظف الفاعل الأساسي في المؤسسات والإدارات العمومية المختلفة، إذ لا يمكن تصور تسيير المرفق العام بانتظام واطراد دون وجود موظفين. لذلك تقوم الإدارة بترتيب عمل موظفيها وفق ما تقتضيه مصلحة المرفق العام. وبالنظر للأحوال التي تعترى الموظف في حياته المهنية وحياته الشخصية، التي يرتبط بعضها بضرورات الوظيفة، والآخر يعزى لاحتياجاته الشخصية، فإنه لا غرابة أن يكون الموظف محلا لأوضاع قانونية وتنظيمية مختلفة، ومع تباينها في أحيان كثيرة، غير أنها تشترك في كونها أثرا قانونيا للعلاقة التي تكون قد نشأت بين الموظف والإدارة، ابتداءً، وتستمر لغاية نهاية العلاقة الوظيفية.

وفي إطار سعي الموظف الحثيث لتحسين أوضاعه المهنية، قد يظفر بفرصة عمل تحقق له واقعا أفضل، سواء في قطاع الوظيفة العمومية أو خارجه، فيأمل بالاستفادة من هذه الفرصة مع الاحتفاظ بعلاقته مع إدارته المستخدمة واستمرارية انتمائه لجدول مستخدمي الوظيفة العمومية.

إن هذه الانشغالات المشروعة للموظف تعكسها إحدى الوضعيات القانونية الأساسية، التي نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي "وضعية الانتداب"، التي تتيح للموظف إمكانية ممارسة نشاطات خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية، إذ أن خصوصية الوظيفة العمومية تجعل من الوارد جدا انتقال الموظف من وضعية لأخرى، ومن مؤسسة لأخرى، في إطار حركية الموظفين، التي باتت تشريعات الوظيفة العمومية المعاصرة تسمح بها بل وتشجعها، بهدف تخفيف الأعباء المالية لقطاع الوظيفة العمومية، التي تزيد من مجال الإنفاق العمومي.

### فما هي الترتيبات القانونية الخاصة بالانتداب في إطار أحكام قانون الوظيفة العمومية الجزائري؟

هذه الإشكالية سنسعى للإجابة عنها، باستخدام منهج وصفي تحليلي، يسمح لنا بتسليط الضوء على الأدبيات المفاهيمية لوضعية الانتداب، وإطارها القانوني-التنظيمي، من خلال تقسيم الدراسة لمبحثين، نتعرض في الأول منهما ماهية الانتداب، ببيان مضمونه وأنواعه، فيما نخصص المبحث الثاني لدراسة الضوابط القانونية للاستفادة من وضعية الانتداب.

### المبحث الأول: ماهية وضعية الانتداب

إن وضعية الانتداب من الوضعيات القانونية الأساسية والهامة في الحياة المهنية للموظف، والتي نتج عنها حالات مختلفة روعيت فيها المصلحة العامة والظروف الشخصية للموظف العام، مما أدى إلى ظهور تباين واختلاف في تحديد مفهوم وضعية الانتداب سواء من الناحية الفقهية والقضائية أو ما ورد في النصوص القانونية.

وللوقوف على ضبط المقصود من وضعية الانتداب، سنتطرق في هذا العنصر إلى مفاهيم وضعية الانتداب فقها، تشريعا وقضاءً، ثم نتعرض للتمييز بين وضعية الانتداب وما يشابهها من الأوضاع، وأخيرا نبين أنواع أو حالات الانتداب حسب ما ورد في تشريع الوظيفة العمومية.

### المطلب الأول: مضمون وضعية الانتداب

تعددت التعريفات الاصطلاحية التي تناولت وضعية الانتداب، هذا التعدد أدى لاختلافات واضحة، من خلال شروح الفقهاء وكذا اتجاه التشريع، فضلا عن ما تضمنته الأحكام القضائية في هذا الصدد.

### الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب

سنتطرق في هذا الفرع للتعريفات الاصطلاحية التي حاولت تحديد المقصود بالانتداب، فقها، قانونا وقضاءً.

### أولا: التعريف الفقهي لوضعية الانتداب

الانتداب هو قيام الموظف بصفة مؤقتة وتنفيذا لقرار من السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة، سواء كان ذلك في دائرة أخرى غير دائرته أو في وظيفة أخرى في دائرته نفسها، سواء قام الموظف بمباشرة هذه الأعمال على جانب أعمال وظيفته الأصلية (الانتداب الجزئي) أو قام بالتفرغ للعمل المنتدب للقيام به (الانتداب الكلي)<sup>1</sup>.

كذلك هو حالة الموظف الذي يكون خارج سلكه الأصلي، إلا أنه يبقى مستفيدا في هذه الوضعية من حقوقه في الترقية والتقاعد<sup>2</sup>.

أما محيي الدين القيسي فقد عرّف الانتداب بأنه: "إعفاء الموظف مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية وإسناد مهمة أخرى إليه مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرج والترقية والترفع والتقاعد في إدارته الأصلية، ويخضع الموظف المنتدب من الوجهة المسلكية للإدارة التي انتدب إليها وتبقى وظيفة الموظف شاغرة في ملاك إدارته الأصلية ويعود إليها فور انتهاء مدة الانتداب"<sup>3</sup>.

كما عرّف بأنه وضع الموظف الدائم الذي أعفي مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى على أن يحتفظ بحقه في الراتب والتدرج والترقية والترفع والتقاعد من إدارته الأصلية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص 78.

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب، دار هومة، للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 169.

<sup>3</sup> - محيي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 1999، ص 220.

<sup>4</sup> - فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1991، ص 279.

كما أن وضعية الانتداب هي حالة الموظف الذي يوضع خارج إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك مع حقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، كما يجب التنبيه إلى أن الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة<sup>1</sup>.

وما يمكن ملاحظته على هذه التعريفات أنه:

فبالنسبة للتعريف الأول نلاحظ أنه أغفل قيام وضعية الانتداب بطلب من الموظف وليس فقط تنفيذاً لقرار السلطة المختصة، ورغم ذكر التعريف بوجود نوعين من الانتداب (كلي أو جزئي) إلا أنه لم يتعرض للآثار القانونية لهذه الوضعية.

أما التعريف الثاني فلم يشر إلى إمكانية الانتداب خارج إدارة الموظف الأصلية واقتصر على آثار الانتداب الخاصة بالترقية والتقاعد.

أما الدكتور محيي الدين القيسي فقد بين أن هذه الوضعية تبقى مؤقتة مع توضيح الآثار الناجمة عنها، إضافة إلى شغور منصب الموظف المستفيد من الانتداب.

ويتطلب الضبط الدقيق لمفهوم وضعية الانتداب الإشارة للعناصر التالية:

- أنه وضعية قانونية يكون فيها الموظف بناء على طلبه أو تنفيذاً لقرار السلطة الإدارية المختصة.

- أنه مباشرة وظيفة خارج سلك الموظف داخل الإدارة الأصلية أو خارجها.

- أن تكون هذه الوضعية مؤقتة.

- احتفاظ الموظف بكامل حقوقه في الإدارة التي ينتمي إليها.

- رجوع الموظف إلى وظيفته بعد انتهاء وضعية الانتداب.

### ثانياً: التعريف القانوني لوضعية الانتداب

بعد بيان موقف الفقه من تعريف الانتداب، نتطرق فيما يلي لتعريفه قانونياً، آخذين بعين الاعتبار مختلف النصوص القانونية التي نظمت قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

### 1-تعريف وضعية الانتداب في ظل الأمر رقم 66-133 والقانون رقم 78-12

ورد تعريف وضعية الانتداب في كل من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 8 يونيو 1966 الذي يعتبر أول تشريع للوظيفة العمومية في الجزائر والقانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الجزائر، دار هومة، 2004، ص 44.

حيث تم تعريفه في المادة 41 من الأمر رقم 66-133 تحت مسمى "الإلحاق" بأنه: "الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد"<sup>1</sup>. فتشريع سنة 1966 استعمل عبارة "الإلحاق"، وجعل هذه الوضعية كأصل عام تكون بطلب من الموظف، وتقرر بصفة تلقائية استثناء في حالة الضرورة التي تنظمها المصلحة<sup>2</sup>.

أما المادة 64 من القانون رقم 78-12 فعرفته بأنه: "حالة نشاط ويتم حسب الشروط التي يحددها التشريع"<sup>3</sup>. فالقانون رقم 78-12 اعتبر وضعية الانتداب حالة نشاط أوكل مهمة تنظيمها للتشريع.

## 2-تعريف وضعية الانتداب في ظل المرسوم رقم 85-59 والأمر رقم 06-03

لم يشر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية إلى تعريف وضعية الانتداب، واكتفى بالتنويه إلى أنه يتم بمقرر أو قرار وزاري مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية، في حدود اختصاصات كل منهما<sup>4</sup>. وأشارت إلى تفاصيل وضعية الانتداب المواد 96، 97، 98 من نفس المرسوم المذكور أعلاه.

أما الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نظم وضعية الانتداب ضمن الفصل الثاني من الباب السادس، وتضمن تعريفا صريحا للانتداب بأنه: "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"<sup>5</sup>.

ومن منظور تسيير الموارد البشرية يكون الموظف المنتدب مرتبط بالرتبة التي انتدب إليها، أي أنه يمارس المهام المرتبطة بهذا المنصب، ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة أو المؤسسة العمومية التي انتدب إليها، (بالنسبة للموظف الذي يتابع تكويننا أو دراسات يتلقى راتبه من إدارته الأصلية). ويتم تقييم أدائه من طرف الإدارة أو

<sup>1</sup> - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46 صادرة في 08 جوان 1966.

<sup>2</sup> - المادة 42 من الأمر رقم 66-133.

<sup>3</sup> - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادرة في 08 أوت 1978.

<sup>4</sup> - يتم الانتداب بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منها تباعا، وذلك دون المساس بالأحكام التشريعية المتعلقة باللامركزية وتوزيع المسؤوليات. المادة 95 من المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

<sup>5</sup> - المادة 139 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

الهيئة المستقبلية. كما أن هذه الوضعية تسمح بإكساب الموارد البشرية تجربة جديدة خارج السلك الأصلي، وتسمح للإدارة باستعمال هذه الوضعية في إطار سياسية التنقل والحركة<sup>1</sup>.

### ثالثا: التعريف القضائي لوضعية الانتداب

إن من بين التعريفات التي وردت في الاجتهاد القضائي لوضعية الانتداب أنه: "تكليف الموظف العام لمدة مؤقتة بمهام وظيفة أخرى غير وظيفته التي يباشر مهامها، سواء أكان ذلك بالإضافة إلى وظيفته أم التفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدب للقيام بأعبائها"<sup>2</sup>. وهو كذلك تكليف للموظف بمباشرة أعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة، ومن ثم فإنه لا يكتسب الموظف حقا في البقاء في تلك الوظيفة أو الترقية إليها حتى لو توافرت فيه شروط شغلها<sup>3</sup>.

كما أن انتداب الموظف لأداء الوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعيينا فيها، وإنما هو إجراء مؤقت بطبيعته تفرضه الوظيفة المنتدب إليها، ولا يترتب عليه الانتظام في سلك وظائف الجهة المنتدب إليها، ولا يكسبه حقا على إحدى الدرجات المخصصة لتلك الجهة ما دامت مستقلة عن موازنة الجهة التي تتبعها وظيفته الأصلية والتي لم تنفصم علاقته لمجرد الانتداب أصلاً، بل تبقى علاقته بوظيفته قائمة ويعتبر من عداد الجهة التي يتبعها<sup>4</sup>.

والملاحظ أن التعريفات القضائية لوضعية الانتداب لا تختلف في النقاط المشار إليها في التعريفات الفقهية.

1 - نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، مجلة الكترونية خاصة تعنى بنشر الدراسات القانونية، العدد الأول، 2013، ص 79، 80.

2 - عدل عليا، 155-1990، مجلة نقابة المحامين لسنة 1991، ص 822، نقلا عن محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني- الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة- الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015، ص 68.

3 - حكم محكمة التمييز مصر، الطعن رقم 128 لسنة 1988، جلسة 09-01-1989، الموسوعة، ص 364، نقلا عن سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، الإسكندرية، مصر، ص 112.

4 - محكمة القضاء الإداري المصرية في القضية رقم (2359) الصادر بتاريخ 11/4/1957، مجموعة أحكامها، السنة 57، ص 283، نقلا عن نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني- الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة - الطبعة الرابعة، الأفق المشرقة ناشرون، عمان الأردن، 2012، ص 78.

فالموظف المنتدب له الحق في العودة إلى منصبه الأصلي بعد انتهاء مدة الانتداب حتى ولو كانت زائدة عن العدد المطلوب، وهي ضمانات تكفل له الحق في العودة إلى وظيفته الأصلية، سواء أكان الانتداب لغرض شخصي أو بقوة القانون، كما يمكن تحديد فترة الانتداب حسب ما ينص عليه القانون<sup>1</sup>.  
ومما سبق، يمكننا تعريف الانتداب بأنه ممارسة الموظف لمهام أخرى غير مهامه الأصلية، في مؤسسة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمي إليها، بهدف اكتساب خبرات جديدة، أو استفادة المؤسسة المنتدب إليها من خبرات ومهارات الموظف المنتدب.

### الفرع الثاني: تمييز الانتداب عما يشابهه من أوضاع

يمكن للموظف العمومي خلال مساره الوظيفي الاستفادة من وضعيات قانونية تتوافق والظروف الطارئة عليه في حياته الشخصية، تتمثل في الوضع خارج الإطار، الاستيداع وأخيرا الإحالة على الخدمة الوطنية، وكل حالة من هذه الحالات تتميز بخصائص وآثار قانونية عن وضعية الانتداب محل الدراسة.

### أولا: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية القيام بالخدمة

المقصود بالقيام بالخدمة هي ممارسة الموظف للوظيفة المسندة إليه فعليا في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها<sup>2</sup>. ومنه فنقاط التمييز بين الوضعتين تتمثل فيما يلي:

في وضعية القيام بالخدمة يمارس الموظف المهام المسندة إليه فعليا في المؤسسة التي ينتمي إليها. أما في وضعية الانتداب فالموظف يمارس مهامه خارج السلك أو الإدارة الأصلية التي ينتمي مع بقاء الاستفادة من حقوقه من الإدارة الأصلية التي ينتمي إليها.

في وضعية القيام بالخدمة على الموظف الالتزام بـ:

-الممارسة الشخصية للمهام المسندة إليه بما يضمن حسن سير المرفق العام.

-عدم الغياب إلا بمبرر، حيث نص الأمر رقم 06-03 على رخص الغياب التي يمكن للموظف

الاستفادة منها<sup>3</sup>. وفي حالة الغياب الغير المبرر لمدة 15 يوما متتالية على السلطة التي لها صلاحية التعيين اتخاذ

إجراءات العزل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - حكيم دبوب، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2012-2013، ص 11.

<sup>2</sup> - "القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر"، المادة 128 من الأمر رقم 06-03.

<sup>3</sup> - انظر المواد 208، 209، 210، 211، 212، 213، 214 من الأمر رقم 06-03.

<sup>4</sup> - انظر المادتين 184، 185 من الأمر رقم 06-03.

-عدم الجمع بين الوظيفة ووظيفة عمومية أخرى أو نشاط مريح، وذلك بهدف القيام بالعمل على أحسن حال، حيث يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه<sup>1</sup>.

أما الموظف المنتدب بقوة القانون فإضافة إلى التزامه بالنقاط المذكورة أعلاه في المؤسسة المنتدب إليها يلتزم بما يلي:

-حفظ السر المهني الخاص بالوظيفة المنتدب إليها.

-عدم الخضوع إلا للسلطة التي انتدب إليها.

3- في وضعية القيام بالخدمة الموظف يساهم بعمله في الإدارة الأصلية، في حين أن الموظف المنتدب يساهم لصالح الإدارة التي انتدب إليها.

4- في الوضعتين يخضع الموظف لنفس القواعد الخاصة بالحق في الترقية في الدرجات وحقوق الأقدمية والتقاعد من الإدارة العمومية الأصلية.

#### ثانيا: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية خارج الإطار

يعرف تشريع الوظيفة العمومية وضعية خارج الإطار بأنها: "الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه في وظيفة لا يحكمها هذا القانون"<sup>2</sup>. ومن خلال هذا التعريف يتبين أن:

-الموظف في وضعية خارج الإطار ينتقل إلى وظيفة لا يحكمها قانون الوظيفة العامة؛ على عكس وضعية الانتداب التي من بين شروط قبولها أن تتم بين الإدارات العمومية، إذا تعلق الأمر بانتداب بقوة القانون.

-وضعية خارج الإطار تأتي لاحقة بعد وضعية الانتداب.

-كلتا الوضعتين تتمان بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة<sup>3</sup>.

-يلتزم الموظف في الوضعتين بأداء مهامه في المؤسسة التي انتدب أو وضع لديها خارج الإطار.

-يعاد إدماج الموظف في الوضعتين في سلكه الأصلي بعد انتهاءهما قانونا ولو كان زائدا<sup>4</sup>.

ويختلفان في:

<sup>1</sup> - المادة 1/43 من الأمر رقم 03-06.

<sup>2</sup> - المادة 140 من الأمر رقم 03-06.

<sup>3</sup> - انظر المادة 141 الفقرة 02 من الأمر رقم 03-06.

<sup>4</sup> - انظر المادتين 138، 143 من الأمر رقم 03-06.

-المدة القانونية في وضعية الانتداب محددة بحد أدنى وحد أقصى، في حين أن هذه المدة لا تتجاوز خمس سنوات في وضعية خارج الإطار.

-لا يستفيد الموظف في وضعية خارج الإطار من الترقية في الدرجة، ويتقاضى راتبه من المؤسسة التي وضع لديها في هذه الوضعية، ويتم تقييمه فيها<sup>1</sup>، أما الموظف المنتدب فالوضع على عكس هذا.  
-لا يوضع في وضعية خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 8 من الأمر 06-03<sup>2</sup>.

### ثالثا: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية الاستيداع

الاستيداع هو الوضعية القانونية التي تؤدي إلى الإيقاف المؤقت للموظف عن العمل، قد يكون إراديا لأسباب شخصية تعود للموظف كما يكون بقوة القانون.  
وتتفق الوضعيتان في :

- تكرس الحالتان بقرار إداري فردي صادر عن السلطة المؤهلة قانونا.
  - منع الموظف في الحالتين من ممارسة أي نشاط مريح<sup>3</sup>.
  - يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء الوضعية في الرتبة الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا<sup>4</sup>.
  - للحالتين نوعين، إما بقوة القانون، وإما بإرادة الموظف<sup>5</sup>.
- وتتميز الوضعيتان عن بعضهما البعض في:

-تؤدي وضعية الاستيداع إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد، دون ضياع حقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية قبل الاستيداع<sup>6</sup>. أما الموظف المنتدب فتكون هناك مواصلة من الاستفادة من الحقوق المذكورة أعلاه<sup>7</sup>.

-في وضعية الاستيداع يتوقف الموظف عن العمل مؤقتا، فيما يواصل الموظف المنتدب عمله لكن خارج سلكه أو إدارته الأصلية<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> - انظر المادة 141 الفقرة 03، و142 من الأمر رقم 03-06.

<sup>2</sup> - انظر المادة 141 الفقرة 1 من الأمر رقم 03-06.

<sup>3</sup> - تم تحديد أسباب الانتداب الإرادي وبقوة القانون، أما وضعية الاستيداع انظر المادة 150 من الأمر رقم 03-06.

<sup>4</sup> - انظر المادتين 138 و152 من الأمر رقم 03-06 .

<sup>5</sup> - انظر المواد 134، 135، 146، 148 من الأمر رقم 03-06.

<sup>6</sup> - انظر المادة 145 من الأمر رقم 03-06.

<sup>7</sup> - انظر المادتين 133 و145 الفقرة 02 من الأمر رقم 03-06.

<sup>8</sup> - انظر المادتين 133 و145 الفقرة 01 من الأمر رقم 03-06.

#### رابعاً: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية الخدمة الوطنية

وضعية الخدمة الوطنية هي الحالة التي يوضع فيها الموظف المستدعى لأداء التزامات الخدمة الوطنية. وأهم ملاحظة على هذه الوضعية أنها إجبارية بقوة القانون، بعد توفر شروط معينة في الموظف للقيام بهذا الواجب<sup>1</sup>.

يتوقف الموظف الموضوع في حالة الخدمة الوطنية عن النشاط في إدارته، بينما يستمر فيه الموظف المنتدب. في كلتا الوضعيتين يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية، وله أولوية التعيين في منصبه الذي كان يشغله قبل التجنيد أو منصب معادل له<sup>2</sup>.

في وضعية القيام بالخدمة الوطنية لا يستفيد الموظف من راتبه<sup>3</sup>. في وضعية القيام بالخدمة الوطنية استعمل عبارة "يحتفظ" الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد للملائمة وضعية التوقيف المؤقت عن العمل. في حين استعمل عبارة "مواصلة" لاستفادة الموظف المنتدب من حقوقه للملائمة وضعية استمرار العمل.

#### المطلب الثاني: أنواع الانتداب

كرّس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال المادتين 134 و135 نوعين من الانتداب، يحتوي كل نوع منهما على حالات، يمكن من خلالها تجسيد وضعية الانتداب لتمكين الموظف من ممارسة مهام متنوعة لدى مؤسسات أو إدارات عمومية أخرى، نتطرق لهذه الحالات تباعاً.

#### الفرع الأول: الانتداب بقوة القانون

يكون الانتداب بقوة القانون في الحالات المتعلقة بحق الموظف في المشاركة السياسية أو التمثيلية، استخدام مختلف أعوان الدولة في إطار الوظيفة العليا أو الوظيفة الدبلوماسية، ومتابعة تكوين أو دراسات تعود بالفائدة على الموظف والمرفق العام معاً. إذ 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 ينتمي إليها.

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

<sup>1</sup> - انظر المادة 154 من الأمر رقم 06-03.

<sup>2</sup> - انظر المادة 155 الفقرة 02 من الأمر رقم 06-03.

<sup>3</sup> - انظر المادة 154 الفقرة 03 من الأمر رقم 06-03.

-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". وتفصيل هذه المادة كالآتي:

#### أولاً: انتداب الموظف لممارسة مهام كعضو في الحكومة

ويكون ذلك عن طريق تعيينه كوزير أو وزير منتدب أو كاتب لدى وزارة معينة مكلف بمهمة، وهو أمر يحصل غالباً بعد إجراء الانتخابات أو بعد كل تعديل حكومي<sup>1</sup>، ويكون الاختيار في هذا الصدد على أساس الكفاءة أو الانتماء السياسي.

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

تكريساً لحق المواطن الدستوري في الترشح والانتخاب<sup>2</sup>، يستفيد الموظف من الانتداب بقوة القانون، وذلك عندما يتم انتخابه عضواً في البرلمان أو رئيساً أو عضواً في أحد المجالس الشعبية المحلية، على أن تكون مدة الانتداب مساوية لمدة شغل العهدة الانتخابية<sup>3</sup>.

#### ثالثاً: الانتداب لشغل وظيفة عليا أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية للدولة. وتنشأ هذه الوظائف وتحدد قائمتها عن طريق التنظيم.  
أما المناصب العليا، فهي مهام مسؤولية، وإن كانت أقل تركيزاً من الوظائف العليا، ويهدف إنشاؤها إلى ضمان التكفل بتأطير المصالح الإدارية والتقنية للمؤسسات والإدارات العمومية المختلفة<sup>4</sup>.  
وعلى اعتبار أن التعيين في الوظائف العليا والمناصب العليا يعود للسلطة التقديرية للدولة، فإن الأعوان العموميين الذين يتم تعيينهم فيها يكونون بحاجة لآلية تسمح لهم بالالتحاق 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.

<sup>1</sup> - حكيم دبوب، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 49.

<sup>2</sup> - المادة 62 من الدستور: "لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب ويُنتخب". الدستور الجزائري الصادر سنة 1996، المعدل بالقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، الجريدة الرسمية العدد 14 الصادرة في 07 مارس سنة 2016.

<sup>3</sup> - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 13-91 مؤرخ في 25 فبراير 2013، يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين، والعلاوات الممنوحة لهم: "يوضع المنتخبون المعنيون بأحكام المادة 2 أعلاه في وضعية انتداب من طرف الهيئة المستخدمة لهم طيلة مدة انتدابهم"، ج ر عدد 12 صادرة في 27 فبراير 2013.

<sup>4</sup> - المواد 10، 15 و 17 من الأمر رقم 06-03.

لهذا، يتم انتداب الموظفين، بقوة القانون، حينما يتم تعيينهم لشغل مناصب عليا أو وظائف عليا، لدى مؤسسات أو إدارات عمومية غير تلك التي ينتمون إليها. وتمثل شروط الانتداب لشغل وظيفة عليا أو منصب عال، الواجب توافرها في الموظف والمؤسسة المنتدب إليها والمؤسسة المنتدب منها فيما يلي:

- أن يتم الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة.

- تحدد مدة الانتداب بمدة شغل الوظيفة<sup>1</sup>.

- أن يكون الانتداب إلى وظيفة شاغرة<sup>2</sup>.

وإذ يخضع الموظف المنتدب لقواعد المنصب المنتدب إليه، فإن تقييمه ودفعة راتبه من قبل الإدارة العمومية التي انتدب إليها باستثناء المنتدب للتكوين أو الدراسة<sup>3</sup>.

#### رابعا: الانتداب لممارسة عهدة نقابية دائمة

اعترف الدستور الجزائري بحق الممارسة النقابية لجميع المواطنين<sup>4</sup>، وأكدت ذلك التشريعات الاجتماعية وتشريعات الوظيفة العمومية<sup>5</sup>.

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 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم. فتمكين الموظف من للدفاع عن حقوقه من خلال وضعية الانتداب يعتبر دعما للممارسة النقابية.

#### خامسا: الانتداب لتمثيل الدولة في المؤسسات والهيئات الدولية

للدول مصالح وعوامل مشتركة تم تنظيمها في إطار المعاهدات والاتفاقيات الدولية، من خلال مؤسسات وهيئات دولية<sup>6</sup>، تضم عددا من الدول لتسيير كل ما من شأنه خدمة المجتمع الدولي. ولأجل تحقيق مساعي هذه

<sup>1</sup> - المادة 136 من الأمر رقم 06-03.

<sup>2</sup> - أبو زيد فهمي، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1987، ص 439.

<sup>3</sup> - المادة 137 من الأمر رقم 06-03.

<sup>4</sup> - المادة 70 من الدستور الجزائري.

<sup>5</sup> - المادة 35 من الأمر رقم 06-03.

<sup>6</sup> - "والمقصود بالمؤسسات والهيئات الدولية تلك المؤسسات التي تنشئها مجموعة من الدول على وجه الدوام للاضطلاع بشأن من الشؤون الدولية العامة". بن عامر تونسي، قانون المجتمع الدولي المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 157.

المؤسسات تنتدب الدول موظفيها كمثلين عنها، وفي هذا الصدد، حيث يمكن للموظف الاستفادة من الانتداب بقوة القانون لتمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية<sup>1</sup>.

### سادسا: الانتداب من أجل متابعة التكوين والدراسة

يعتبر التكوين حقا من حقوق الموظف<sup>2</sup>، يسمح له بتحسين مستواه وتجديد معلوماته ومعارفه، بما ينعكس إيجابا على حسن أدائه وبالتالي جودة خدمات المرفق العام.

وتعزيزا لهذا الحق، نص تشريع الوظيفة العمومية على عنصرين هامين يسمحان بتكريسه، الأول منهما هو إلزامية المؤسسات والإدارات العمومية بالمبادرة بالقيام بدورات تكوين وتحسين المستوى لصالح مستخدميها<sup>3</sup>، أما العنصر الثاني، فهو السماح للموظفين المستدعين للتكوين بالاستفادة من الانتداب بقوة القانون، بما يسمح لهم بالتفرغ للتكوين، وأيضا عدم الانشغال بمهامهم الأساسية.

### الفرع الثاني: الانتداب الإرادي (يطلب من الموظف)

الانتداب الإرادي هو حالة الانتداب التي يوضع فيها الموظف بناء على طلبه، وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 135 من الأمر رقم 06-03، وتسمح هذه الحالات للموظف بتلبية انشغالاته المتعلقة أساسا بتحسين وضعيته المهنية أو الاجتماعية، وأيضا من أجل اكتساب خبرات مهنية جديدة. ويتميز الانتداب الإرادي بكونه محصور المدة بين 6 أشهر كحد أدنى و5 سنوات كحد أقصى.

وتتمثل حالات الانتداب الإرادي كما يلي:

أولا: 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 الانتداب أن تكون هناك معادلة حقيقية بين الرتب<sup>4</sup>، حتى لا يصبح هذا الانتداب وسيلة للالتحاق ببعض الرتب من طرف موظفين لا يحملون المؤهلات المطلوبة للالتحاق بها أصلا.

<sup>1</sup> - المادة 134 من الأمر رقم 06-03.

<sup>2</sup> - المادة 38 من الأمر رقم 06-03.

<sup>3</sup> - المادة 104 من الأمر رقم 06-03: "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة".

<sup>4</sup> - تم تقييم المعادلة والتطابق في المهام بين رتب أسلاك الوظيفة العمومية، طبقا لأحكام المنشور رقم 24 المؤرخ في 24 ديسمبر 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بانتداب الموظفين، فمثلا، يمكن لموظف في رتبة أستاذ التعليم الثانوي في تخصص الإعلام

**ثانيا: الانتداب لممارسة مهام تأطير لدى المؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءاً منه**  
يقصد بالمؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءاً 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<sup>1</sup>.  
واعتباراً لكون هذه المؤسسات مملوكة للدولة، فإن وصف المؤسسات العمومية ينطبق عليها. وتكريساً لحركية المستخدمين، التي تسمح لمختلف المؤسسات باستقطاب الكفاءات في أي قطاع وجدوا، فإنه يمكن للموظفين طلب الانتداب لممارسة مهام تأطير لدى هذه المؤسسات، هذا الانتداب سيسمح للمؤسسة العمومية الاقتصادية بالاستفادة 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.

### **ثالثا: الانتداب للقيام بمهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية**

يمكن للموظف طلب الانتداب للقيام بمهمة في إطار التعاون بين الدولي، أو لدى مؤسسات وهيئات دولية، هذه الحالة تكاد تتشابه مع سابقتها من حيث المبررات، وإن كانت تختلف عنها في كون وجوب توفر الموظف المستفيد منها على مؤهلات وقدرات عالية جداً، تسمح له بالعمل على الصعيد الدولي. كما أن هذه الحالة ونظراً لأهميتها في المسارات المهنية للموظفين، من حيث تعميق الخبرات المكتسبة، واعتباراً لكون الأسلاك الدبلوماسية والقنصلية أكثر الموظفين اهتماماً بها، فإن القانون الأساسي الخاص بهذه الفئة من الموظفين قد نصّ عليها، ولكن تحت مسمى "الوضع تحت التصرف"، بحيث يمكن للكون الدبلوماسي أو القنصلي أن يوضع بناء على طلبه، تحت تصرف منظمة أجنبية<sup>2</sup>.

### **المبحث الثاني: الضوابط القانونية لوضعية الانتداب**

سننتظر في هذا المبحث للضوابط القانونية لوضعية الانتداب، فمن الطبيعي أن تقوم المديرية العامة للوظيفة العمومية بضبط إحالة الموظفين على الانتداب، نظراً لكون الأمر يتعلق بتخلي موظف عن ممارسة مهامه

الآلي أن ينتدب لشغل مهام رتبة أستاذ التكوين المهني من الدرجة الثانية في تخصص الإعلام الآلي وهذا للتطابق التام بين الرتبتين من حيث المهام، التصنيف، طرق الالتحاق والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالرتبة.

<sup>1</sup> - الخاضعين لأحكام القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الذي يعد ساري المفعول جزئياً، والأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 غشت 2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها.

<sup>2</sup> - المادة 52 من المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج ر عدد 38، صادر في 28 يونيو 2009.

التي وظف من أجلها، وقيامه بالنشاط لدى مؤسسة أخرى؛ هذه الوضعية، التي يجب أن نتفق ابتداءً أنها لا ينبغي أن تكون، وأن وجود الموظف فيها هو في كل الحالات من باب الاستثناء، لذا فإن ما يبرر الانتداب بقوة القانون هو تلبية حاجات المصلحة العامة التي انتدب من أجلها الموظف، أما في حالة الانتداب بطلب من الموظف، فإن تحجيم عدد الموظفين الذين يمكنهم الاستفادة من هذه الوضعية، يعد دالاً على كونها وضعا استثنائياً.

### المطلب الأول: إجراءات الإحالة على وضعية الانتداب

يقصد بإجراءات الإحالة على الانتداب تلك المراحل القانونية التي تقوم بها السلطة المعنية وفق النصوص والتنظيمات ذات الصلة بالوضعية، وكذا الشروط الواجب توافرها للاستفادة من هذه الوضعية.

### الفرع الأول: السلطة المختصة بإجراءات الانتداب

تم إحالة الموظف على الانتداب بقرار أو مقرر إداري فردي، يصدر عن السلطة المؤهلة، والسلطة المؤهلة هي تلك التي تمارس صلاحيات التعيين والتسيير الإداري، كالوزير في الإدارة المركزية والوالي في الولاية<sup>1</sup>. وبما أن وضعية الانتداب من المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، فإن استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمراً إلزامياً<sup>2</sup>؛ غير أن هذه الاستشارة في تقديرنا تكون مقصورة على حالات الانتداب الإرادي دون الانتداب بقوة القانون.

### الفرع الثاني: شروط الإحالة على الانتداب

تتعلق شروط الإحالة على الانتداب بأمرين، الأمر الأول مرتبط بالموظف المنتدب، والثاني بالإدارة المعنية بالانتداب.

### أولاً: شروط الانتداب الخاصة بالموظف

هناك جملة من الشروط لا بد من توافرها حتى يكون الموظف في وضعية تسمح له بالاستفادة من الانتداب وهي:

- أن يتمتع العون طالب الانتداب بصفة الموظف؛ وبغض النظر عن الجدل الفقهي الدائر حول تعريف الموظف الذي لا يتسع المقام لسرده<sup>3</sup>، إلا أن الفاصل في الأمر هو التعريف التشريعي الذي جاء فيه بأنه يعتبر موظفاً: "كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 136 من الأمر رقم 06-03، وانظر المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر، عدد 13، صادر في 28 مارس 1990.

<sup>2</sup> - المادة 64 من الأمر رقم 06-03: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين".

<sup>3</sup> - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 102.

وبهذا يتم استبعاد المتربصين أولا، بحكم أنهم لم يرسموا بعد<sup>2</sup>، مما يعني عدم تمتعهم بصفة الموظف، ويستبعد أيضا الأعوان المتعاقدون من نطاق المستفيدين من الانتداب كونهم ليسوا موظفين.

- أن يكون الموظف في حالة خدمة فعلية في السلك الأصلي، ويعني ذلك أنه لا يجوز انتداب الموظفين المحالين على الاستيداع، أو الموجودين في حالة الخدمة الوطنية، وكذا المحالين على عطلة مرضية طويلة المدى<sup>3</sup>.

### ثانيا: شروط الانتداب المتعلقة بالجهة الإدارية المعنية

ضمانا للسير الحسن للمصالح الإدارية للمؤسسات العمومية، لا بد من توفر جملة من الشروط لتجسيد عملية انتداب الموظفين بين الهيئات المختلفة، وهي:

- احترام النسب القانونية لعدد الموظفين الذين يمكنهم الاستفادة من الانتداب، والتي تحددها القوانين الأساسية الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين<sup>4</sup>، وهذا تفاديا لإفراغ الإدارة العمومية من الموظفين.

- أن تكون حركية الانتداب بين القطاعات العمومية، ومن في حكمها، وبالتالي لا تتصور انتداب موظف لممارسة نشاطات في القطاع الخاص.

- أن لا يكون هناك تعارض بين مهام الرتب في حالة الانتداب، فمثلا لا يمكن انتداب أستاذ في قطاع التربية لممارسة مهام طبيب، للاختلافات البينة بين الرتب والمهام.

- أن يكون الانتداب حكرا على فئة التأطير (ما عدا في الانتداب بقوة القانون)؛ وهذا شرط منطقي، لأن الموظف المنتدب ينتظر منه تقديم قيمة مضافة في المؤسسة المنتدب لديها، تعكسها خبراته ومؤهلاته العلمية والعملية.

### المطلب الثاني: آثار الانتداب ونهايته

يرتب الانتداب مجموعة من الآثار نبينها كما يلي.

#### الفرع الأول: آثار الانتداب

- يخضع الموظف المنتدب لقواعد المنصب المنتدب إليه، من حيث الحقوق المخولة له قانونا، ومن حيث التقييم أيضا<sup>5</sup>. وبالتالي لا يفقد المنتدب حقوقه في الراتب، الأقدمية، الترقية وغيرها من الحقوق التي مناطها صفة الموظف.

<sup>1</sup> - المادة 4 من الأمر رقم 06-03.

<sup>2</sup> - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية: "لا يمكن المتربص أن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع"، ج ر، عدد 66، مؤرخ في 12 نوفمبر 2017.

<sup>3</sup> - هاشمي خري، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب، مرجع سابق، ص 171.

<sup>4</sup> - المادة 127 من الأمر رقم 06-03.

<sup>5</sup> - المادة 137 من الأمر رقم 06-03.

وفي مسألة التقييم ظهرت مواقف مختلفة على أساس: هل الموظف يتم تقييمه في مؤسسته الأصلية أم في المؤسسة المنتدب إليها؟ والمنطق في هذه المسألة أن الإدارة المنتدب إليها هي الأحق بتقديره وتقييم مردودية العمل والمجهود الذي يقوم به.

وعلى العموم حسنا فعل المشرع الجزائري بإسناده صلاحية التقييم إلى الجهة المنتدب إليها الموظف، كونها الأقرب منه والأقدر على ملاحظة أدائه ونشاطه خلال فترة الانتداب<sup>1</sup>.

-يجتاز الموظف فترة الانتداب، التي تكون محددة بالمهمة التي انتدب من أجلها، إذا كان انتدبا بقوة القانون، فيما تكون محصورة بين 6 أشهر و5 سنوات، في حالة الانتداب الإرادي<sup>2</sup>.

-يعاد إدماج الموظف في سلكه بقوة القانون عند نهاية فترة انتدابه، ولو كان زائدا عن العدد<sup>3</sup>.

وعلى اعتبار العلاقة الوطيدة التي تجمع بين الموظف والمؤسسة العمومية، فإن مسألة تأثير المرفق العمومي تكون أوضح فيما يتعلق بحالات الانتداب المقررة بقوة القانون، وذلك لأن النوع الثاني المتعلق بالانتداب الإداري لا يقرر إلا بناء على موافقة الإدارة الأصلية والمنتدب إليها حسب احتياجاتها طبعاً. وبالتالي فيجب على المؤسسات والإدارات العمومية ضمان سيرورة المرفق العام، من خلال شغل المناصب المالية الشاغرة بعد عمليات الانتداب.

### الفرع الثاني: نهاية الانتداب وإعادة إدماج الموظف المنتدب

الأصل أن الانتداب وضعية قانونية مؤقتة، ولو طال، وبالتالي ينتهي الانتداب بنهاية المهمة التي انتدب من أجلها الموظف في حالة الانتداب بقوة القانون، أما في حالة الانتداب الإرادي فينتهي الانتداب بنهاية مدته، التي لا ينبغي أن تتجاوز 5 سنوات في كل الأحوال. كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل انتهاء المدة المقررة، إما بطلب من الموظف وإما بمبادرة إحدى الإدارتين وبموافقة الأخرى<sup>4</sup>.

كما ينتهي الانتداب بإلغائه بقرار إداري، طبقاً لقاعدة توازي الأشكال، باعتبار أن الانتداب قابل للإلغاء<sup>5</sup>، على أن يكون قرار الإلغاء مسبباً تسببياً قوياً، وإلا اعتبر المسير الإداري منتهكاً لحق الموظف في استقراره المهني، أو متعسفاً بالسلطة. ونشير هنا إلى أنه لا يمكن التدرع بضرورة المصلحة لإلغاء الانتداب، ذلك أنه يقع على السلطة صاحبة صلاحية التعيين تقدير الآثار الناجمة عن الموافقة على انتداب الموظف، تقديراً تستمر

1 - عادل ذبيح، تقييم الموظف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص 81.

2 - المادة 136 من الأمر رقم 06-03.

3 - المادة 138 من الأمر رقم 06-03.

4 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب، مرجع سابق، ص 175.

5 - المادة 133 من الأمر رقم 06-03.

صلاحيته طيلة فترة الانتداب، وبالتالي ففي نظرنا، غالبا ما تكون "ضرورة المصلحة" ذريعة لإلغاء الانتداب للموظفين.

وإنهاء وضعية الانتداب يستتبع إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي أو منصب مماثل له ولو كان زائد عن عدد المناصب المتوفرة<sup>1</sup>، وذلك حفاظا على الحقوق المكتسبة التي تنشأ للموظفين العموميين بسبب علاقتهم الوظيفية التي تربطهم بالمؤسسة أو الإدارة العمومية. وقد أقرت هذه القاعدة من باب توفير ضمانات للموظف المنتدب، الذي قد يواجه صعوبات في إعادة إدماجه في سلكه الأصلي لدى المؤسسة الأصلية<sup>2</sup>.

### خاتمة

في نهاية هذه الدراسة الموجزة حول الانتداب، توصلنا إلى النتائج التالية:  
الانتداب هو وضعية قانونية يمارس من خلالها الموظف مهامه لدى مؤسسة أو هيئة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمي إليها، انطلاقا من مبررات قد تتعلق بالمصلحة العامة في حالة الانتداب بقوة القانون، وقد تكون شخصية في حالة الانتداب الإرادي.

تناول المشرع الجزائري الانتداب بكافة تفاصيله في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقارنة بالنصوص السابقة، فضلا عما تسهم به المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال الإفتاء القانوني في مختلف مسائل الوظيفة العمومية.

الهدف من الانتداب هو تجسيد مفهوم "حركية الموظفين"، هذا المفهوم المستمد من "علم تسيير الموارد البشرية"، تسمح هذه الحركية بتداول الخبرات بين المؤسسات والهيئات العمومية المختلفة، واستفادتها من تجارب مستخدمي القطاعات العمومية الأخرى، وتزويدها بالكفاءات المتميزة.  
الانتداب الإرادي حق للموظف مشروط بموافقة الهيئة المستخدمة، وعلى هذا الأساس تم تقييده بنسبة مئوية، وبمدة زمنية محددة.

### قائمة المراجع:

1. الدستور الجزائري المعدل بالقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، ج.ر، العدد 14 الصادرة في 07 مارس سنة 2016.
2. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر العدد 32 الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

<sup>1</sup> - المادة 138 من الأمر رقم 06-03.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، 142.

3. القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر، عدد 2، صادر في 13 يناير 1988.
4. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
5. الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 غشت 2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصائصها، ج ر، عدد 47، مؤرخ في 22 غشت سنة 2001.
6. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.
7. المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.
8. المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين، ج ر عدد 38، صادر في 28 يونيو 2009.
9. المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر، عدد 13، صادر في 28 مارس 1990.
10. المرسوم التنفيذي رقم 13-91 مؤرخ في 25 فبراير 2013، يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين، والعلاوات الممنوحة لهم، ج ر العدد 12 الصادرة في 27 فبراير 2013.
11. المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 66، مؤرخ في 12 نوفمبر 2017.
12. المنشور رقم 24 المؤرخ في 24 ديسمبر 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بانتداب الموظفين.
13. أبو زيد فهمي، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1987.
14. بن عامر تونسي، قانون المجتمع الدولي المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
15. سعد نواف العتري، النظام القانوني للموظف العام، الإسكندرية، مصر.
16. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
17. فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991.
18. كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الجزائر، دار هومة، 2004.
19. مُجد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني- الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة- الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015.
20. مُجد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
21. محيي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 1999.
22. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
23. نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني- الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة - الطبعة الرابعة، الأفق المشرقة ناشرون، عمان الأردن، 2012.
24. هاشمي خري، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب، دار هومة، للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

25. عادل ذبيح، تقييم الموظف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012.
26. حكيم دبوب، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، السنة الجامعية 2012-2013.
27. نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، مجلة الكترونية خاصة تعنى بنشر الدراسات القانونية، العدد الأول، 2013.