

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية  
فرع: الحقوق  
تخصص: قانون إداري

إعداد الطالب(ة):

(1) لعلوحي أحمد علي

(2) بوناب نور الدين

يوم: 2025/06/03

الوضعيات القانونية للموظف العام الجزائري في إطار القانون 03/06

### لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ	حوحو رمزي
مشرفا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر قسم "أ"	خان فضيل
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر	شعيب محمد توفيق
			قسم "أ"

السنة الجامعية: 2024-2025



## إهداء

نصدي ثمرة نجاحنا هذا إلى الوالدين رخي الممبة والعطاء  
اللذين كان لنا خير ساند في كل عورة واجبتنا في مهورنا.

## شكر و عرفان

(والله أخرجكم من بطون أمماتكم لا تعلمون حيناً وجعل لكم  
السمع والأبصار والأفئدة لعلكم تشكرون) [سورة النحل - الآية  
78].

الشكر لله على نعمة العلم التي وفقنا إليها وقرنا على بلوغنا  
حرفاً كثيراً طيباً ومباركاً فمن يشكر الله يزدده من فضله.  
وأما بعد نتقدم بجزيل الشكر لكل من كان له إسهام في هذا  
العمل من قريب أو بعيد إبتداءً من أستاذة كلية الحقوق  
والعلوم السياسية بجامعة بكرة الذين استفدنا منهم في  
تحصيلنا العلمي ونشكر أيضاً من قضينا معهم أجمل اللحظات في  
محولنا الجامعي من أصدقاء وأحباء وزملاء.  
وفي الأخير تقبلوا من فائق عبارات التقدير والاحترام.

# مقدمة

## مقدمة:

تعد الوظيفة العامة، من أهم المجالات التي تطرق لها القانون الإداري وعالجها، وهذا يعود لما لها من خصوصية، حيث أن الوظيفة العامة تخلق جهاز إداري يتمثل في الإدارة العامة يعبر عن سياسات وإرادة الدولة، التي تسعى لتحقيقها على أرض الواقع بهدف المصلحة العامة، وهذا لا يحقق إلا بواسطة طاقم إداري هم في الأصل أشخاص طبيعية قد اكتسبوا صفة تميزهم وتمكنهم من تنفيذ وظائف واختصاصات توكلهم إياها الدولة باعتبارها شخص معنوي عام. وهذه الصفة هي صفة الموظف العام، فالموظف العام وأثناء أدائه لمهامه والتزاماته يخضع لتنظيم قانوني محكم، يوجهه والمتمثل في قانون الوظيفة العمومية الذي يتضمن في صلبه جميع الجوانب التي تخص الموظف العام، ومن هذه الجوانب الوضعيات القانونية التي يحال لها.

### أولاً: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في فهم هذه الوضعيات مما يساعد الموظف على التكيف مع مختلف التغيرات التي قد تطرأ على وضعه الوظيفي لأسباب شخصية أو وظيفية، أو تتعلق بالمصلحة العامة. إضافة إلى معرفة الآثار المترتبة عن كل وضعية قانونية مما يمكن الموظف من التخطيط لمستقبله الوظيفي بشكل أفضل، واتخاذ القرارات المناسبة.

### ثانياً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الفهم الشامل والمعمق للوضعيات القانونية للموظف العام التي نظمها الأمر 03-06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبيان مختلف جوانبها وآثارها، بهدف تحقيق فهم أفضل للإطار القانوني الذي يحكم علاقة الموظف بالإدارة العمومية في الجزائر.

### ثالثاً: أسباب اختيار الدراسة

إن اختيارنا لموضوع دراستنا الموسوم بعنوان "الوضعيات القانونية للموظف العمومي الجزائري في إطار القانون 03-06 عائد لعدة أسباب منها ذاتية وأخرى موضوعية.

وتتمثل الأسباب الذاتية في الآتي:

\_ الرغبة في دراسة هذا الموضوع والتطرق له من مختلف جوانبه, وذلك لما له من أهمية بالغة لكل الأفراد في المجتمع, وبصفة خاصة الموظف العام.

\_ الرغبة في استفادة الباحثين العلميين من هذه المذكرة في مجال البحث العلمي.

وتتمثل الأسباب الموضوعية في الآتي:

\_ يستوجب على الموظف العام أن يكون على استطلاع دائم بالمستجدات و التغيرات التي تطرأ على الوضعيات القانونية للموظف العام.

\_ تسليط الضوء على هذه الوضعيات وكيفية الاستفادة منها, وما يترتب عنها من آثار قانونية.

#### رابعاً: صعوبات الدراسة

واجهتنا في دراستنا صعوبات عديدة من أبرزها:

\_ قلة المراجع سواء على مستوى المكتبة أو الأنترنت.

\_ ضيق الوقت وذلك يرجع لعدم القدرة على التوفيق بين العمل وإنجاز المذكرة.

\_ عدم توسع المراجع في المعلومات المتعلقة بالوضعيات القانونية للموظف العام حيث أنه تم تناولها بإيجاز.

#### خامساً: الإشكالية

وبناء على ما تم تناوله سابقاً, فإنه يستوجب علينا طرح الإشكالية التالية:

هل وفق المشرع الجزائري في تنظيم الوضعيات القانونية للموظف العام بما يتماشى مع مصلحة الموظف؟

ولتوضيح التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة, ارتأينا إلى طرح بعض من الأسئلة الفرعية وهي كالآتي:

\_ من هو الموظف العام؟

\_ فيما تتمثل هذه الوضعيات القانونية التي يخص بها الموظف العام؟

\_ ماهي الآثار المترتبة عن هذه الوضعيات القانونية؟

#### سادساً: منهج الدراسة

إن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي, حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الوصف المنظم والدقيق لتفاصيل الموضوع, وأيضا الاعتماد على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

### سابعاً: خطة الدراسة

وللإجابة على إشكالية موضوع دراستنا تم الاعتماد على الخطة التالية:

\_في الفصل الأول: نتناول الإطار المفاهيمي للموظف العام والذي يأتي بمبحثين تطرقنا فيهما إلى مفهوم الموظف العام في المبحث الأول, وطبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة العمومية في المبحث الثاني.

\_أما الفصل الثاني: تناولنا فيه الوضعيات القانونية للموظف العام, والذي قسم لثلاثة مباحث المبحث الأول تم التطرق فيه إلى الوضعية الأساسية العادية, وفي المبحث الثاني وضعيات ممارسة الموظف لمهامه خارج إدارته الأصلية, وفي المبحث الثالث وضعيات يترتب عنها انقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للموظف العام

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

يعد الموظف العام الركيزة الأساسية لأي جهاز إداري حكومي, فهو العنصر البشري الفاعل الذي تتوقف عليه كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة ومن هذا سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الموظف العام في المبحث الأول و طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة العمومية في المبحث الثاني.

## المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

يظهر جليا أن الموظفين هم القسم الأوفر من الأعوان العموميين فهم يخضعون من جهة لكل القواعد التي يخضع لها هؤلاء الأعوان ومن جهة أخرى لمجموعة خاصة من القواعد يتميزون بها عن غيرهم ويتعلق الأمر بتلك التي يتضمنها كل من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية الخاصة وعليه ستناول فيما يلي تعريف الموظف العام وشروط اكتساب صفة الموظف العام والفئات المستثناة من هذه الصفة.<sup>1</sup>

### المطلب الأول: تعريف الموظف العام

تعددت تعاريف الموظف العام باختلاف زاوية النظر له بين الفقه والقانون والقضاء, ونوضح ذلك فيمايلي:

#### الفرع الأول: التعريف الفقهي

ظهرت تيارات فقهية عديدة تصدت لوضع مفهوم للموظف العام منها :

الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

01\_ من الناحية الإدارية بأنه: "الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمة في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع لوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وقبول هذا التعيين من صاحب الشأن."

يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هاشمي خرفي, الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية, دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع, الجزائر, 2010, ص91.

<sup>2</sup> حنان أوشن, الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية, ألفا للوثائق للنشر والتوزيع, الجزائر, 2022, ص24.

02\_الفقه الأوروبي: الفقيه (روجيه جوجوار) "يعتبر موظفا عاما كل شخص يتقاضى مرتبا من ميزانية الدولة، كما يرى أن عامة الناس يخلطون بين الموظفين العاملين، وموظفي صناديق الضمان الاجتماعي وشركات الكهرباء والغاز العمومية وغير ذلك"<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التعريف التشريعي

#### أولا: التشريع الفرنسي

لم تضع التشريعات الوظيفية الفرنسية تعريفا مباشرا لمفهوم الموظف العام، بل تطرق إلى هذا الأمر بصورة غير مباشرة، عندما حدد المشرع الفرنسي في قانون التوظيف العام رقم 16 لسنة 1984 الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون، حيث تنص المادة 3 منه على أن: "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعنيين بوقت لشغل وظيفة دائمة والمثبتين في درجة في الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية، والمرافق التابعة لها، أو في مؤسسات الدولة العامة"<sup>2</sup>.

#### ثانيا: التشريع المصري

أما بالنسبة للمشرع المصري فعرف العامل من خلال القانون رقم 47 لسنة 1978 في مادته الأولى على أنه: "يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبنية بموازنة كل وحدة، ويكون التعيين في الوظائف المؤقتة بالنسبة للمتبعين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقا للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب".

فالملاحظ على المشرع المصري أنه لم يقدم تعريفا دقيقا لفكرة الموظف العام، وإنما ذهب إلى وجود شرطين فقط لاعتبار الشخص موظفا عاما وهما: صحة إجراءات التعيين و التبعية لمرفق عام.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حنان أوثن، المرجع السابق، ص24.

<sup>2</sup> سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص19.

<sup>3</sup> عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، العدد 01، المجلد 10، 2017، ص220، ص221.

## ثالثا: التشريع الجزائري

حدد في المادة 1 من الأمر رقم 133/66 الأجزاء المكونة للموظف الجزائري "الشخص الذي يعين في منصب شاغر لدى المؤسسات والإدارات العمومية، الشخص المعين في وظيفة دائمة فالشخص المعين بصفة مؤقتة لا يحق له اكتساب صفة الموظف"

أما نص المادة 4 من القانون 03/06 فقد جاء ناصا على : "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"

أما المادة 1/3 من الأمر رقم 09/21 فقد نصت على : "الموظف العمومي : كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به".

حيث أن دراستنا لهذه المادة تبين لنا أن المشرع الجزائري هنا وسع من مفهوم الموظف العام، دون تحديد دقيق له، واكتفى بذكر معايير من خلالها يتم تحديد مركز الموظف وهذه المعايير :

معايير مجال الوظيفة : حيث حدده المشرع من خلال الامر 09/21 في:

المنصب التشريعي: كرئيس الجمهورية، وكل موظف يخضع توظيفه لأحكام تشريعية خاصة خارجة عن مألوف الوظيفة العامة.

المنصب التنفيذي: كالوزير الأول ومن هم في تبعته.

المنصب الإداري: كل من يشغل وظيفة في الإدارة.

المنصب القضائي: القضاة ومن هم في حكمهم.

منصب بالمجالس المنتخبة.

معايير الخدمة العمومية: حيث أقر المشرع لمن يتولى منصب بهدف تقديم الخدمة العمومية بوصف الموظف، بشرط أن تكون المؤسسة المستخدمة صفة العمومية سواء مطلقا أو نسبيا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> حنان أوشن، المرجع سابق، ص25، ص26.

## الفرع الثالث: التعريف القضائي

### أولاً: القضاء الفرنسي

من المتعارف عليه أن مجلس الدولة الفرنسي له دور أساسي في تطوير القانون العام بصفة عامة والقانون الإداري بصفة خاصة، كما كان له نصيب الأسد في تحديد مدلول الموظف العام وحرص على إيجاد معيار للتمييز بين مختلف أعوان الدولة، وقد عرف الموظف العام على أنه: ذلك الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة، و هو التعريف الذي رده القانون العام للتوظيف العمومي الفرنسي عام 1946 وعام 1959، و قد حدد عنصرين لاعتبار الشخص موظفا عاما هما، استمرارية الوظيفة ودوامها، والاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة، ويضيف أن تكون الوظيفة التي يشغلها الشخص في إحدى المرافق العامة الإدارية، أما المرافق الصناعية فمستخدموها يخضعون للقانون الخاص باستثناء شاغلي الوظائف الإدارية مثل وظائف المحاسبة والإدارة لأنهم مرتبطون أكثر بالمرفق العام.<sup>1</sup>

### ثانياً: القضاء المصري

في القضاء المصري فقد وضعت المحكمة العليا الإدارية تعريفا للموظف العام بالقول "هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق واشترطت المحكمة لاعتبار الشخص موظفا عاما شروطا ثلاثة هي :

المساهمة بالعمل بمرفق عام، تديره سلطة إدارية مركزية أو محلية أو مرفقية.

أن تكون المساهمة بصفة دائمة أي أن تكون الوظيفة دائمة.

أن يكون شغل الوظيفة قد تم عن طريق التعيين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص44.

<sup>2</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015/2016، ص21.

## ثالثا: القضاء الجزائري

لم يهتم القضاء الجزائري بوضع تعريف للموظف العام، واعتمد على التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييز بين الموظف الدائم والشخص المتعاقد.

فالتعريف القضائي مستمد من المنازعات التي يكون هذا الأخير طرفا فيها وموضوع المنازعات الإدارية من أهمها لتشعب وتنوع مباحثه وأحكامه بين قوانين خاصة ومتنوعة نظرا لازدياد تدخل السلطات العمومية في جميع مناحي وجوانب الحياة العامة وما ينتج عنها من مشاكل ومنازعات إدارية فإن وضع آليات وقواعد وهيئات قضائية للفصل لتلك المنازعات وحلها بالطرق الملائمة والإجراءات الضمانات وأفضل الوسائل لإقامة دولة قانون التي تكفل المصلحة العامة وتحمي حقوق الأفراد وحررياتهم وعليه فإن القضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية أو الهيئات) موظفين وهو بهذا الطرح لم يأتي القضاء بتعريف جديد للموظف وعلى ضوء ما تقدم نعرف الموظف على أنه: كل من تتاط به إحدى وظائف الدولة العامة في نطاق وظيفة إحدى السلطات سواء كان مستخدما حكوميا أو غير مستخدم براتب أو بغير راتب وإنما يشترط أصلا أن تكون في شؤون الدولة ويكون اختصاصه منوط به بطريق التشريع أو التعيين أو الانتخاب بحسب محددات ومقتضيات النصوص الدستورية والتشريعية أو ممن عين لتقديم خدمة في أحد مؤسسات الدولة العامة، بهدف تلبية وتقديم خدمة عامة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الشروط الأساسية لاكتساب صفة الموظف العام

لاكتساب صفة الموظف العام يجب توافر ثلاث شروط أساسية وهذا ما سنوضحه كالاتي :

#### الفرع الأول: شرط ديمومة الوظيفة

إن شرط ديمومة الوظيفة يتمثل في التحاق الموظف العام بمركزه الوظيفي وهذا بهدف أداء المهام الموكلة له بشكل منتظم تحقيقا للسير الحسن للمرفق العام، كما يستوجب على الشخص التفرغ لوظيفته بصورة مستمرة دون انقطاع، ويرجع إسناد هذه الفكرة لمبدأ استمرارية المرفق العام.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص28.

<sup>2</sup> سامي كباهم و اسعيد تباي، تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر دراسة في أحكام القانون 90-11 والأمر 06-03، بيت الأفكار، الجزائر، 2022، ص96.

والدائمة على هذا النحو تنصب على عنصرين، عنصر موضوعي هو الوظيفة وعنصر شخصي هو الموظف بالنسبة للعنصر الموضوعي، الوظيفة تعتبر دائمة وإذا كانت داخلة في نظام المرفق ومرتبطة في سلمه الوظيفي ومقررة بصفة دائمة، وأن يكون عملها من الأعمال التي يشملها السير المنتظم المطرد للمرفق ويخرج عن هذه الأعمال العارضة التي تباشر في زمن محدد ثم تنتهي بمجرد إتمام العمل المطلوب في حينه... مثال ذلك الخبير الذي يعهد إليه بعمل فني أو قانوني مؤقت وتنتهي صلته بالمرفق بمجرد إتمامه لهذا العمل، أما بالنسبة للعنصر الشخصي فالموظف لا يكون شغله للوظيفة مؤبدا فجميع العاملين في الأجهزة الإدارية يشغلون وظائفهم لفترة زمنية تطول أو تقصر فالموظفون بعقود هم موظفون بعقود طالت مدة عملهم أو قصرت فالمقصود بدائمة الموظف هو أن يعين بصفة مستقرة غير عارضة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: شرط أداء الموظف لحساب شخص معنوي عام

أي أن تتم تأدية الخدمة من قبل الموظف لصالح مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام أو هيئات إدارية مستقلة كالمؤسسات العمومية، وعلى أساس ذلك لا يعد العاملون في المرافق الصناعية والتجارية أو الاقتصادية أو الشركات الخاصة موظفون حتى لو كان هدف هذه المرافق تحقيق مصلحة عامة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حسين حمودة المهدي، شرح احكام الوظيفة العامة، ط 02، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، 2002، ص 18، ص 19.

<sup>2</sup> محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، ط 02، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، ص 43.

### الفرع الثالث: شرط التعيين والترسيم من قبل السلطة المختصة

لكي يتحصل الشخص على صفة الموظف العام يجب أن يتم تعيينه بموجب قرار صادر عن الجهة الادارية المختصة والتي بيدها زمام سلطة التعيين قانونيا ويجب أن يكون هذا القرار مطابقا للشروط المحددة في القانون الساري المفعول حتى لا يخضع للبطلان ثم يأتي الترسيم وهو إجراء يقوم على تثبيت الموظف في رتبته ليؤكد على أن الموظف يتمتع بهذه الصفة الممنوحة، وعلى هذا الأساس تقرر له الحماية القانونية، وهذا ما أكدته المادة 4 من الأمر 03/06 في نصها "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: الفئات المستثناة من صفة الموظف العام

في هذا المطلب تطرقنا إلى الفئات التي تستثنى من صفة الموظف العام والتي تتمثل فيمايلي:  
**الفرع الأول: الشخص المتعاقد مع الإدارة والعامل المؤقت**  
**أولا: الشخص المتعاقد مع الإدارة**

قد تلجأ الإدارة إلى سد العجز الذي تعاني منه من أجل تسيير المرافق العامة، إلى استعمال أساليب القانون العام والقانون الخاص، الشخص المتعاقد مع الإدارة وهو الذي يعين في وظيفة عامة، دون تثبيته في المنصب وفقا لعقد إداري، عادت يخضع للقانون العام ضمن شروط خاصة لهذا النوع من التوظيف، سواء أكان المتعاقد وطنيا أو أجنبيا ويحق للإدارة إنهاء العقد أو تمديده، تبعا لما تقتضيه المصلحة العامة وهذا العقد مؤقت وليس دائم.  
وقد عرفت الجزائر هذا النوع من الموظفين، حيث لجأت إلى طريقة التعاقد لمواجهة نقص الموظفين نتيجة الخروج الجماعي للفرنسيين إبان الاستقلال، الذين كانوا يسيطرون على معظم الوظائف الإدارية وينبغي النظر إلى العقد المبرم بين الإدارة والاعون المتعاقد معه، ذلك أنه يوجد خلاف بين الفقه والقضاء حول المعيار المميز للعقد، ورغم أن القانون أجاز اللجوء إلى التعاقد كأسلوب لتوظيف الأعوان الذين تحتاجهم بالنظر إلى الطابع التقني والفني لأعمالهم، فإن أغلب الفقه يرفض اعتبار المتعاقدين مع الإدارة، حتى لو كان الأمر يتعلق بشغل منصب دائم موظفا عاما ولكن مجرد عون عام إذا توافرت بعض الشروط في العقد منها:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سامي كباهم و اسعيد تبارني، المرجع السابق، ص96، ص97.

<sup>2</sup> هنية أحمد، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، التخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021/2022، ص32.

ـ أن يحتوي العقد على شروط استثنائية غير مألوفة في عقود القانون الخاص.  
ـ الارتباط مع الإدارة للعمل بمرفق عام.

ـ أن يكون العمل المسند إليه ذو طبيعة إدارية.<sup>1</sup>

### ثانيا: العامل المؤقت

ويقصد به ذلك الشخص الذي تستعين به الإدارة لمدة معينة للاستفادة من خدماته وخبراته ومهاراته في تخصصات معينة, ويمكن اعتبار هذا النوع عاملا مؤقتا مكلفا بمهمة, تنتهي علاقته بالإدارة بانتهاء المهمة التي عين من أجلها. يطلق على هذه الطائفة الأعوان المؤقتين, وتوجد هذه الأخيرة في مرتبة أدنى في مرتبة الأعوان الدائمين, فهم لا يوظفون بصفة مؤقتة فحسب بل لأن الوظيفة أيضا مؤقتة.

وقد حدد المشرع الجزائري في المادة 20 من الأمر 136/66 الأعوان المؤقتين بالقول أنه يجوز تعيين الموظفين المؤقتين من ذوي الاختصاص, من بين الموظفين ذوي الابتكار أو الأجانب عن الإدارة في مصالح الدولة والجماعات المحلية و المؤسسات العامة, للاستعانة بهم في الأعمال التقنية أو لتنفيذ المهام الخاصة المحددة الأصل. وقد أوضحت المادة 3 من الأمر أن شغل هؤلاء الأشخاص للوظائف المؤقتة لا يمنحهم صفة الموظف العام ورغم ذلك فإن الموظفين والأعوان المؤقتين العرضيين يخضعون للقانون العام والقضاء الإداري.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: العون المتربص ومنتحل الوظيفة

#### أولا: العون المتربص

لم يعرف الأمر 03-06 العون المتربص, واكتفى فقط بالنص على الصفة القانونية التي على أساسها يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية هي متربص, وأنه يجب قضاء فترة التربص قبل ترسيم مدتها سنة ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> هنية أحمد, المرجع السابق, ص33

<sup>2</sup> المرجع نفسه, ص33

<sup>3</sup> نور الدين سوداني, الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري, مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية, جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة, الجزائر, العدد 01, المجلد 15, 2022, ص992.

من خلال ما تقدم يمكن تعريف العون المتربص لشغل وظيفة عمومية بأنه هو الذي عين في رتبة لوظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عام إداري، ولم يرسم بعد. يتبين من هذا التعريف يشترط في العون المتربص أن:

\_التعيين في وظيفة عمومية تابعة لمرفق عام إداري.

\_أن تكون الوظيفة العمومية المعين فيها دائمة.

\_إجراء تربص للتحقق من مدى صلاحية المترشح لشغل الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

### ثانيا: منتحل الوظيفة

ويقصد به الشخص الذي يدعي صفة الموظف أو انتمائه لسلك وظيفي معين دون وجه حق، واغتصاب الوظيفة يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون، وبطبيعة الحال فإن التصرفات التي تصدر عن هذا الشخص تعتبر باطلة ولا يترتب عنها أي أثر قانوني، كما لا يجوز له مطالبة الإدارة بأي تعويض مقابل ما قام به من أعمال باسمها بل العكس، ونظرا لما يحدثه انتحال الوظيفة من إخلال بالنظام العام فإن الفاعل يتعرض للإجراءات التي يقرها قانون العقوبات.<sup>2</sup>

الفرع الثالث: الموظف الفعلي والأشخاص الذين يعملون في مرفق عام بصفة جبرية

### أولا: الموظف الفعلي

يعتبر موظفا فعليا الشخص الذي صدر قرار غير سليم بتعيينه، أو لم يصدر أي قرار لتعيينه على الإطلاق، أي ذلك الشخص الذي يتم تعيينه بقرار معيب كأن يتم هذا التعيين ثم يتضح بعد ذلك أن مصدر القرار غير مختص أصلا، وتعدد الأمثلة عن الموظف الفعلي ومنها:

\_ صدور قرار بتعيين موظف يتبين فيما بعد عدم توفر الشروط القانونية لتوليه الوظيفة فتقوم الإدارة بسحب القرار.

\_ الموظف يصل إلى سن التقاعد ومع ذلك يستمر في ممارسة الوظيفة.

\_ موظف لم يصدر إليه أي تفويض من رئيسته لممارسة اختصاص معين ومع ذلك يمارسه أو كان قرار تفويضه غير سليم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 992.

<sup>2</sup> هشام طاهري و عصام عوني، الموظف العمومي خارج الإطار في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي التبسي تبسة، الجزائر، 2018/2019، ص 18، ص 19.

<sup>3</sup> هنية أحمد، المرجع السابق، ص 34.

## ثانياً: الأشخاص الذين يعملون في مرفق عام بصفة جبرية

ويدخل في هذه الفئة المجندون في إطار الخدمة الوطنية فهذا الجندي مثلاً لا يعمل في مركز لائحي تنظيمي مثل الموظف العام لكن لا تطبق عليه أحكام قانون الوظيفة العمومية من تعيين ومرتب وتأديب وغيرها كما يصنف ضمن هذه الفئة من تقوم بعض الدول بتجنيدته مثل الإخصائين ورجال الأعمال عند الأزمات الاقتصادية أو الأطباء عند انتشار أمراض وبائية فتجنيد هؤلاء ليس اختيارياً وإنما هو مفروض عليهم مع الإشارة إلى أنه لا يتم اللجوء في هذا التوظيف الجبري إلا بعد أخذ رأي السلطة التشريعية لحماية للحريات الفردية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> حسان عمامرة، محاضرات في الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، التخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2017/2018، ص 21.

## المبحث الثاني: طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة العمومية

اختلفت الآراء في الأوساط القانونية حول طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة, إلى اعتبارها علاقة تعاقدية أو علاقة لائحية وهذا ما سنتطرق له في المطلبين التاليين.

### المطلب الأول: العلاقة التعاقدية التي تربط الموظف العام بالإدارة العمومية

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى العلاقة التعاقدية التي تربط الموظف العام بالإدارة العمومية, والتي ثار حولها جدال عما إذا كانت من روابط القانون الخاص أو القانون العام.

### الفرع الأول: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص

لقد ظل هذا الاتجاه سائدا في ظل النظامين الملكي المطلق والإقطاعي, واستقر فترة طويلة من الزمن حتى أوائل القرن العشرين, وسببه يكمن في تعدد النظريات البديلة التي تكيف العلاقة ما بين الموظف والدولة, وقد ساد في فرنسا حتى أواخر القرن (19) التاسع عشر, وفي مصر حتى سنة 1940 يرجع ذلك إلى هيمنة قواعد و أحكام القانون المدني على جل موضوعات القانون الإداري, هذا الرأي كيف علاقة الموظف بالدولة على أنها علاقة عقدية مدنية, بمعنى أنها علاقة تتطوي على اتفاق إرادة كل من الموظف والإدارة, فالموظف يقبل الالتحاق بالخدمة بعمل إرادي من جانبه والإدارة بدورها توافق على هذا الالتحاق ومن الملاحظ أن العلاقة العقدية تتم عن طريق الإيجاب والقبول, وقد وصف العقد الذي يربط الموظف بالإدارة بأنه: عقد وكالة, وذلك إذا كان العمل المنوط بالموظف قانونيا, أو عقد إجازة أشخاص إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف ماديا, عقد من العقود الغير المسماة.

وتعرض هذا الرأي للنقد الشديد وباختصار يمكن عرض أوجه النقد في النقاط التالية:  
عدم وجود مناقشات سابقة على العقد لتحديد شروطه من وجهة النظر الكلاسيكية البحتة فالإدارة تضع شروط التوظيف ولا يجوز للموظف مناقشتها وتكون الشروط موضوعة سلفا في نصوص اللوائح والنصوص التنظيمية وكذا القوانين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> فاروق خلف, الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة, مجلة العلوم القانونية, معهد العلوم القانونية والإدارية-المركز الجامعي بالوادي, الجزائر, العدد 02, 2011, ص 90.

يؤخذ على هذه النظرية أنها تطبق قواعد القانون الخاص الذي يحكم حالات فردية بحكم الأشخاص الخاصة على العلاقة الوظيفية التي يحكمها القانون العام فضلا عن أن الإدارة طرف أساسي ومؤثر في هذه العلاقة نظرا لتمتعها بوسائل السلطة العامة، والمعهود في علاقات القانون الخاص تساوي أطرافها في المراكز القانونية، مما لا يستقيم معه تمتع الإدارة في العلاقة الوظيفية بسلطات أكبر في مواجهة الطرف الآخر الذي لا يملك سوى الخضوع لها وهو الموظف، وعلى أساس ذلك فإن الأخذ بتلك النظرية يؤدي إلى حرمان الإدارة من حق تعديل العقد منفردة ولا تستطيع في ذلك إلا بعد الأخذ بموافقة الطرف الآخر أي الموظف وذلك استنادا إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: رابطة تعاقدية من روابط القانون العام

وجد أن متطلبات الصالح العام لا تتوافق مع قاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين التي بدورها تسيطر على عقود القانون الخاص، فقد أبدى بعض الفقهاء إضافة إلى بعض أحكام القضاء في كل من فرنسا ومصر، إرجاع العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة إلى عقد من عقود القانون العام، ومن ثم فإنه يخضع لأحكام القانون العام وليس القانون الخاص، وعلى هذا تملك الإدارة سلطات واسعة في سبيل تحقيق الصالح العام أهمها سلطة تعديل العقد المبرم ما بينها وبين موظفيها إذا وجد لذلك مقتضى.

غير أن هذا الرأي لم يأت بجديد ما دام النقاش فيه ما يزال يدور في مجال العقود، ولا يهم بعد ذلك أن يكون في نطاق القانون الخاص أم في نطاق القانون العام، فالعقد ملزم لطرفيه، حتى إذا أعطيت الإدارة سلطة تعديل العقد بالإرادة المنفردة إلا أنها مقيدة في ذلك وليس لها مطلق الحرية في التعديل، فهي مقيدة مثلا بتغيير الظروف التي تم في ظلها التعاقد، وظهور الحاجة إلى إجراء التعديل ويشترط ألا يجاوز التعديل ما أتفق عليه في العقد أصلا بنسب كبيرة، وأخيرا تلتزم الإدارة باحترام التوازن المالي للعقد، ومخالفة الإدارة لهذه القيود يخضع لرقابة القضاء،<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فاروق خلف، المرجع السابق، ص 91.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 92.

ويخول المتعاقد حق طلب فسخ العقد, كما أن الاعتراف بأن العلاقة ما بين الموظف والإدارة ثم وبالنتيجة علاقته بالدولة بأنها علاقة تعاقدية سواء في نطاق القانون الخاص أو نطاق القانون العام, يدخل المراكز القانونية المتعلقة بالعاملين بالإدارة العامة في عداد المراكز القانونية الخاصة.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف العام بالمرفق العمومي وموقف المشرع الجزائري منها**

في هذا المطلب سنتطرق إلى أساس العلاقة التنظيمية في الفرع الأول وموقف المشرع الجزائري من هذه العلاقة في الفرع الثاني.

**الفرع الأول: أساس العلاقة التنظيمية**

نتيجة لكثرة الانتقادات الموجهة للنظرية العقدية فقد تم العدول عنها واتجه الفقه إلى الأخذ بالنظرية التنظيمية، ومؤدى هذه النظرية هو أن العلاقة بين الموظف والدولة تخضع للقوانين واللوائح وهي علاقة ذات طابع تنظيمي خاص ولائحي، وبذلك يكون أصل العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح.

وأول من أخذ بهذه الوجهة من النظر هو مجلس الدولة الفرنسي وقننها المشرع الفرنسي في قانون التوظيف الصادر عام 1946 حيث نص على أن العلاقة بين الموظف والدولة علاقة لائحية تنظيمية.

لقد كان للقضاء الإداري الفرنسي الأثر الكبير و البارز في بلورة تكييف العلاقة الوظيفية على أنها علاقة قانونية تنظيمية، وهذا ما ذهب إليه الفقه والقضاء في فرنسا بعد أن عدلا في الأخذ بالنظرية التعاقدية، حيث استقر الرأي على تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة على أنها علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح,<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فاروق خلف, المرجع السابق, ص92.

<sup>2</sup> حميد محديد, محاضرات في الوظيفة العامة, أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس, التخصص جذع مشترك, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم الحقوق, جامعة زيان عاشور الجلفة, 2020/2019, ص50.

إذ بموجبها يكون الموظف في مركز تنظيمي يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من أحكام النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، وبالتالي فإن قرار التعيين لا ينشأ مركزا ذاتيا للموظف و إنما يتضمن إسناد الوظيفة له حتى يمارس اختصاصاتها وفقا للقوانين، وبذلك يكون في مركز قانوني عام الذي تغييره في أي وقت من خلال إخضاع النظام القانوني للتعديل و التغيير وفقا لمقتضيات المصلحة العامة.

يترتب على تكييف علاقة الموظف بالدولة أنها علاقة تنظيمية قانونية مجموعة من النتائج أهمها:

\_ لا تعتبر الوظيفة العامة امتيازاً أو حقاً شخصياً وإنما هي مركزاً تنظيمياً يحدد مسبقاً من حيث واجباته ومسؤولياته من طرف التشريعات الوظيفية قبل شغله وبصفة مستقلة عن شاغله وبالتالي فإن قرار تعيين الموظف لا يخلق الوظيفة ولا يترتب له حقاً فيها لأنها تبقى ملكاً للدولة وإنما ينشأ المركز القانوني للموظف ويترتب عليه آثار بمجرد صدوره دون أن يتوقف ذلك على موافقته.

\_ يجب على الموظف الالتزام بأداء العمل الموكل إليه قصد سير المرفق العام بانتظام لذلك يحضر عليه الإخلال بهذا الالتزام بصورة إضراب أو استقالة إلا وفقاً لإجراءات قانونية.

\_ لا يجوز للإدارة العامة مخالفة قواعد الوظيفة العامة بقرار فردي إلا إذا كان غير مشروع مما يعرضه للإلغاء والمطالبة بالتعويض عن الضرر المترتب عنه تطبيقاً لمبدأ المشروعية أمام القضاء الإداري المختص بالفصل في منازعات الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من العلاقة التنظيمية

أقر المشرع الجزائري حين أكد في المادة 1/2 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقوله: يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية. وطبقاً لنص هذه الفقرة، فإن المشرع الجزائري أقر صراحة بأن علاقة الموظف العمومي بالمرفق العام تتحد أساساً في القوانين والمراسيم التي تنظم شروط هذه العلاقة مسبقاً، وتحدد حقوق وواجبات الموظفين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حميد محيد، المرجع السابق، ص 50، ص 51.

<sup>2</sup> احسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 73.

## الفصل الثاني

الوضعيات القانونية الأساسية

والاستثنائية للموظف العام

## الفصل الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية و الاستثنائية للموظف العام

في هذا الفصل سلطنا الضوء على الوضعيات القانونية للموظف العام والتي قمنا بتفصيلها كالتالي: في المبحث الأول تطرقنا إلى الوضعية الأساسية العادية للموظف العام المتمثلة في وضعية القيام بالخدمة, وفي المبحث الثاني وضعيات ممارسة الموظف العام لمهامه خارج إدارته الأصلية وهما وضعيتا الانتداب و وضعية خارج الإطار, أما في المبحث الثالث تطرقنا للوضعيات التي يترتب عنها انقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية المتمثلة في وضعية الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية ووضعية حق الموظف في إنشاء مؤسسة.

## المبحث الأول: الوضعية الأساسية العادية

تعد وضعية القيام بالخدمة الوضعية القانونية الأساسية الوحيدة في مجال الوضعيات القانونية الأساسية، فهي بمثابة الرابط الذي يجمع كافة الموظفين ومحطة لا غنى عنها في مسيرتهم الوظيفية. وتجسد هذه الوضعية الالتزامات الموكلة للموظف العام وعلى رأسها أداء مهامه والتفرغ لها ومن هذا تم معالجتها من خلال المطلب الأول الذي تطرقنا فيه إلى مفهوم وضعية القيام بخدمة وفي المطلب الثاني لحالات وضعية القيام بخدمة.<sup>1</sup>

### المطلب الأول: مفهوم وضعية القيام بالخدمة

في هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف وضعية القيام بالخدمة وهذا في الفرع الأول وكذلك القواعد المنظمة لها في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: تعريف وضعية القيام بالخدمة

تعتبر حالة القيام بالخدمة الوضعية الاعتيادية للموظف والتي يكون خلالها في الخدمة الفعلية، ويمارس وظائفه المطابقة لمنصبه ورتبته، والقيام بالخدمة واجب وعمل إلزامي على الموظف، وتحمل للمسؤولية عن المهام المنوطة به، والممارسة الشخصية للمهام وتترتب على الموظف جزاءات في حالة اخلاله بالخدمة، كما أن الهدف الأساسي من تعيين الموظف في وظيفة عمومية معينة هو ممارسة هذا الأخير للمهام الموكلة إليه بصفة شخصية، وبشكل مستمر تأميناً لسير المرفق العام ومن دون انقطاع، وفقاً للمواعيد والأوقات المقررة قانوناً، مع مراعاة العطل والغيابات المبررة قانوناً.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نور الدين سوداني، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام-دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، العدد 03، المجلد 05، 2023، ص 516.

<sup>2</sup> حبيب الرحمان غانس، محاضرات في الوظيفة العامة والموارد البشرية، ألقيت على طلبة السنة أولى ماستر، تخصص قانون الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2020/2021، ص 70.

كما عرفت المادة 128 من الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو المهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: القواعد المنظمة لوضعية القيام بالخدمة

تحكم هذه الوضعية قواعد منظمة لها وتتمثل في التالي:

#### أولاً: الممارسة الشخصية للمهام

يعتبر الالتزام بالقيام بالخدمة، أول شرط ينحدر من الالتحاق بالوظيفة بالوظيفة، ويتمثل أساسا في ضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه أو المشغول، بصفة شخصية والتقيد بقواعد المصلحة. وهي الالتزامات التي يترتب على مخالفتها توقيع جزاءات صارمة قانونية وتأديبية. فالموظف مطالب بالتقيد بالتزاماته المهنية، ولا يمكنه التنصل من جزء من مسؤوليته إلا عن طريق التفويض المرخص به قانونا. فالالتزام بالقيام بالخدمة، يفرض على الموظفين جملة من الالتزامات منها التقيد بمواعيد اوقات العمل وإنجاز المهام المرتبطة بوظائفهم كما هي محددة في القوانين الأساسية الخاصة بها. ومن ثمة فأى تغيب غير مشروع عن العمل بمعنى غير مرخص به، يعتبر خطأ من شأنه الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد ويعرض الموظف لعقوبات صارمة تصل إلى حد العزل.<sup>2</sup>

#### ثانياً: أداء المهام بدقة وأمانة

يتم ذلك بأداء المهام الموكلة إلى الموظف العام في إطار اختصاصه المحدد وفقا للقوانين والتنظيمات بكل أمانة ودقة وأن يبذل قصار جهده لتحقيق ذلك، كما يجب أن يكون ملما بالمهام المكلف بها والمسؤول عن تنفيذها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 128 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

<sup>2</sup> سعبيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 277، ص 278.

<sup>3</sup> نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 518.

### ثالثا: عدم الجمع بين الوظائف

يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه. وهو ما نصت عليه المادة 1/43 من الأمر 06-03<sup>1</sup>.  
الاستثناءات الواردة على قاعدة عدم الجمع بين الوظائف:

يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم. كما يمكنهم إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية. وهو ما نصت عليه المادة 2/43 من نفس الأمر<sup>2</sup>

يمكن للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم.(المادة 1/44 من نفس الأمر)<sup>3</sup>

الجزاء المترتبة على الإخلال بعدم الجمع الوظيفي: يعد عدم التقيد بالالتزام بعدم ممارسة الأعمال المحظورة، مخالفة يترتب عنها مسائلات تأديبية دون الإخلال بالجزاءات التأديبية ومنها أساسا: استرداد المبالغ المتحصل عليها بصفة غير شرعية عن طريق الخصم من المرتب لعدم القيام بالخدمة، وذلك ابتداء من تاريخ الالتحاق بالوظيفة الثانية.

التوقيف الفوري للمعني عن ممارسة وظائفه، تحضيراً لإحالاته على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي ضمن الأشكال والآجال المنصوص عليها في المسائل التأديبية، حيث يقتصر دور اللجنة المتساوية الأعضاء بهذا الخصوص على معاينة الواقعة المادية المنسوبة للمعني، وفي حالة التأكد من حدوثها، فإن العقوبة المقررة بهذا الصدد هي التسريح دون إشعار أو تعويض.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 1/43 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 2/43، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> المادة 1/44، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> سعد قندوز ومحمد بوقفالة، الوضعية القانونية الأساسية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2021/2020، ص 41.

## رابعاً: الالتزام بالإقامة بمكان العمل

يمكن أن يلزم الموظفون بالإقامة الشخصية بمكان عملهم الإداري إذا كان القانون الأساسي الخاص بوظيفتهم ينص على ذلك.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: حالات وضعية القيام بالخدمة

إن وضعية القيام بالخدمة لها حالات عديدة نص عليها المشرع الجزائري وتتمثل في حالات عادية وأخرى استثنائية وهو ما سنتناوله في الفرعين التاليين.

### الفرع الأول: الحالات العادية لوضعية القيام بالخدمة

#### أولاً: حالات ممارسة الموظف لمهامه فعلياً داخل إدارته المستخدمة

تعد ممارسة الموظف للمهام المطابقة لرتبته في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها الحالة العادية والطبيعية لوضعية القيام بخدمة. ويقصد بالمهام المطابقة للرتبة المهام التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة لمختلف الرتب لسلك أو الأسلاك التي تحكمها، فعلى سبيل المثال يمون المتصرف الإداري ممارساً للمهام المطابقة لرتبته إذا قام بتنفيذ ما نص عليه القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية:

ـ ممارسة نشاطات الدراسة والرقابة والتقييم.

ـ معالجة جميع المسائل المرتبطة بصلاحياته والسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات في هذا المجال.

ـ المبادرة بكل التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخله.

وغني عن البيان أن الموظف الذي يمارس المهام المطابقة لرتبته في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، يلتزم بالواجبات ويستفيد من الحقوق التي نص عليها الأمر رقم 03-06 وكذا القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع سابق، ص 282.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر -

1- بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017، ص 315، ص 316.

## ثانيا: حالات الغيابات المرخص به قانونا

نصت عليها المادة 129 من الأمر 06-03 السالف الذكر "يعد في وضعية الخدمة أيضا, الموظف :

\_الموجود في عطلة سنوية,

\_الموجود في عطلة مرضية او حادث مهني,

\_الموظفة الموجودة في عطلة أمومة,

\_المستفيد من رخصة الغياب كما هي محددة في المواد 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر,

\_الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط ,

\_الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : الحالات الاستثنائية لوضعية القيام بخدمة

أولا: الوضع في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى

استنادا إلى نص المادة 130 من الأمر 06-03 نجد أن هذه المادة سوغت لبعض الموظفين في بعض الرتب بأن يكونوا في حالة خدمة اتجاه إدارة أو مؤسسة عمومية أخرى غير تلك التي يشتغلون بها أو ينتمون إليها ليس بصفتهم منتدبين بل في صيغة الوضع تحت التصرف, وهؤلاء أيضا تعد وضعيتهم قانونية اتجاه الخدمة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 129 من الأمر رقم 03/06, المصدر السابق.

<sup>2</sup> عاشور دمان ذبيح, شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 2006/07/15, دار الهدى, الجزائر, 2010, ص 41.

كما تتولى تسيير المسار المهني للموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة، المؤسسة أو الإدارة العمومية التي وضعوا لديها، طبقا للأحكام التي تسيير رتبة انتماهم وفقا لما جاء في نص المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 والذي يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام.<sup>1</sup>

ويترتب عن هذه الحالة آثار تم النص عليها في المادة 7 من نفس المرسوم وهي الحق في الترقية و التكوين و الأوسمة الشرفية والمكافآت طبقا للأحكام التي تسيير رتبة انتماهم، و يتم تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية أو عمليات التكوين لفائدة الموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة، إما من طرف الإدارة المستخدمة إذا كان عدد الموظفين يسمح بذلك وإما بالتنسيق مع الإدارة التي تسيير رتبة انتماء الموظفين المعنيين طبقا لما جاء في الفقرة الثانية من نفس المادة.<sup>2</sup>

### ثانيا: حالة الوضع تحت التصرف

إن الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية هي حالة مستحدثة جاء بها المرسوم التنفيذي 20-373 ولم ينص عليها الأمر 06-03 حيث يجوز طبقا للمادة 08 من نفس المرسوم وضع الموظف العمومي الموجود في حالة نشاط وخدمة تحت تصرف فقط جمعيات وطنية تهدف إلى تحقيق المصلحة أو المنفعة العمومية مع مراعاة القوانين الخاصة لكل قطاع، حيث يشترط في ذلك وجوب أن يكون الموظف العمومي يتمتع بمؤهلات تتوافق مع موضوع واختصاصات ومهام الجمعية الوطنية، على أن يوضع الموظف المعني لممارسة مهامه بالجمعية في نفس الرتبة التي كان فيها في سلكه الأصلي، وبالتالي فهو يكون تحت سلطة مسؤول الجمعية الوطنية المعنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

<sup>2</sup> المادة 07، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> جمال قروف، وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الأمر 06-03، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، الجزائر، العدد 02، المجلد 06، 2021، ص 425.

ويكرس الوضع تحت التصرف بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية، وبعد موافقة الموظف المعني، وفق شروط معينة في اتفاقية الوضع تحت التصرف، وهذا حسب المادة 13 من نفس المرسوم التنفيذي، ويكون الوضع تحت التصرف بموجب اتفاقية يتم إبرامها بين المؤسسة أو الإدارة التي تملك سلطة التعيين والجمعية الوطنية، حيث يشار فيها إلى طبيعة نشاط الموظف العمومي الموضوع تحت التصرف، ومدته، وشروط الخدمة، وطرق الرقابة، وتقييم نشاطه، وهذا طبقاً للمادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي، وقبل التوقيع على الاتفاقية ترسل إلى الموظف المعني لإبداء موافقته على النشاطات التي أوكلت إليه، وكذا شروطه، وهذا ما أشارت إليه المادة 12 من نفس المرسوم التنفيذي. أما عن مدة الوضع تحت التصرف فقد نصت المادة 10 من نفس المرسوم أن المدة القصوى للوضع تحت التصرف مع مراعاة القوانين الأساسية الخاصة هي سنتان قابلة للتجديد مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف.

يترتب على قرار الوضع تحت التصرف عدة آثار منها: أن الموظف العمومي الموضوع تحت التصرف يستمر في تقاضي راتبه الذي يقابل الرتبة التي ينتمي إليها من مؤسسته أو إدارته الأصلية، بالإضافة إلى إمكانية استفادته من تعويضات عن تكاليف لحقته نتيجة ممارسته نشاطه في الجمعية حسب المادة 09 من المرسوم. ويتم تقييم الموظف الموضوع تحت التصرف حسب المادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي من مسؤول الجمعية، الذي بدوره يقوم بإرسال بطاقة التقييم إلى مؤسسته أو إدارته الأصلية، وإذا ارتكب الموظف العمومي الموضوع تحت التصرف خطأ جسيماً يحول دون بقاءه في حالة نشاط بالجمعية طبقاً لنظامها الداخلي، فبحسب المادة 16 من نفس المرسوم يتعين عليها أن تقوم بإعلام إدارته الأصلية بنيتها في إنهاء الوضع تحت التصرف قبل مدته هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجوز للمؤسسة أو الإدارة الأصلية أن تقوم بالاستناد للمادة 17 من نفس المرسوم بتوقيف الوضع تحت التصرف لضرورات المصلحة، أو لوجود متابعة قضائية ضد الموظف المعني، أو نتيجة لقطع أو توقيف أو حل الجمعية الوطنية، حيث تعلمها بعزمها على إعادة إدماج الموظف العمومي، وبالتالي يجب عليه بناء على طلبها الالتحاق بها في أجل لا يتعدى عن 05 أيام من تاريخ التبليغ،<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جمال قروف، المرجع السابق، ص425، ص426.

كما ينبغي على الموظف العمومي الموضوع تحت التصرف أن يلتحق فوراً بإدارته الأصلية عند انتهاء مدة الوضع تحت التصرف، أو بعد قطع أو توقيف أو حل الجمعية الوطنية، وهذا ما نصت عليه المادة 18 من نفس الأمر، وبحسب المادة 56 من نفس المرسوم فإن قرار الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية قابل للإلغاء بنفس طريقة إقراره.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> جمال قروف، المرجع السابق، ص 426.

## المبحث الثاني: وضعيات ممارسة الموظف لمهامه خارج إدارته الأصلية

في هذا المبحث سنعالج الوضعيات التي يقوم فيها الموظف بأداء مهامه خارج إدارته الأصلية والمتمثلة في وضعية الانتداب ووضعية خارج الإطار.

### المطلب الأول: وضعية الانتداب

في هذا المطلب سنتطرق إلى وضعية الانتداب وذلك بتعريفها وبيان شروط الاستفادة منها في الفرع الأول، أما الفرع الثاني خصصناه لأنواع الانتداب، والفرع الثالث نتطرق فيه لإجراءات الانتداب ومدته، وفي الفرع الرابع آثار الانتداب ونهايته.

### الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب وشروطها

#### أولاً: تعريف 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 أو قام لتفرغ للعمل المنتدب للقيام به.<sup>1</sup>

كما عرفت المادة 133 من الأمر 03/06 على أن الانتداب هو 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 التي ينتمي إليها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فاطمة الزهراء عوماري وعبد الهادي بن زيطة، الإنتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، الجزائر، العدد 01، المجلد 04، 2021، ص 27.

<sup>2</sup> المادة 133 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

## ثانياً: شروط الانتداب

إن الإحالة على وضعية الانتداب تتطلب توافر جملة من الشروط القانونية هي:

\_ انتماء الموظف إلى سلك أصلي و إدارة أصلية، فلا يمكن انتداب موظف موجود في حالة انتداب، يستفاد هذا الشرط من المادة 133 من الأمر رقم 03/06

\_ توافر صفة الموظف في العون المراد انتدابه، فلا يمكن انتداب المتربص طبقاً للمادة 88 من الأمر المذكور .

\_ توافق مستوى تأهيل الموظف مع المنصب المنتدب إليه.

\_ توافق مهام الموظف في المنصب الأصلي مع مهام المنصب المنتدب إليه.

\_ وجود منصب شاغر في المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المنتدبة.

\_ احترام النسب المقررة في القانون الأساسي الخاص للإحالة على الانتداب الإرادي.

\_ صدور قرار فردي من السلطة المؤهلة بوضع الموظف في حالة انتداب، وهذا ما نصت عليه المادة 136 من الأمر رقم 03/06<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: حالات الانتداب

#### أولاً: الانتداب بقوة القانون

تناولته المادة 134 من الأمر 03/06 يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

\_ وظيفة عضو في الحكومة وذلك من خلال تعيينه كوزير، وزير منتدب.

\_ عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية اقليمية مثلاً عضو في البرلمان.

\_ وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو ادارة عمومية غير تلك التي ينتمي اليها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مراد بوظيفة، مطبوعة دروس في الوظيفة العمومية، أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، 2017/2018، ص126.

<sup>2</sup> المادة 134 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

\_عهدة نقابية دائمة وفق شروط التي يحددها التشريع المعمول به.

\_متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة ويتجلى دور التكوين في تحسين مستوى الموظف.

\_تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية بحيث يتم انتداب الموظف كمثل عن الدولة المنتمية لها.

\_متابعة تكوين أو دراسات, اذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الادارة العمومية التي ينتمي اليها.<sup>1</sup>

### ثانيا: الانتداب الإداري

تناولته المادة 135 من نفس الأمر السابق الذكر يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

\_نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية.

\_وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه.

\_مهمة في إطار التعاون لدى المؤسسات أو هيئات دولية.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: إجراءات الانتداب ومدته

يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة (6) ومدة قصوى قدرها (5) سنوات.

غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أي الانتداب بقوة القانون تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها. طبقا لما جاء في نص المادة 136 من الأمر السابق الذكر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 134 من الأمر رقم 03/06,المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 135,المصدر نفسه.

<sup>3</sup> المادة 136,المصدر نفسه.

## الفرع الرابع: آثار وضعية الانتداب ونهايتها

### أولاً: آثار وضعية الانتداب

ينتج عن وضعية الانتداب عدة آثار، نذكر منها:

يخضع الموظف المنتدب إلى الأحكام القانونية التي تحكم المنصب أو الوظيفة التي أنتدب إليها، و هو ما أكدته المادة 37 من الأمر 06-03، و المادة 25 من المرسوم 20-373 وتقييم الموظف موكل للمؤسسة المنتدب إليها، التي تقوم بإرسال بطاقة التقييم إلى إدارته الأصلية، في حين يرقى في رتبته الأصلية في المدة الدنيا، وذلك في حالات الانتداب بقوة القانون الخاصة بحالة عضو في الحكومة، وحالة ممارسة عهدة انتخابية دائمة، وممارسة وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في إدارة عمومية غير التي ينتمي إليها، و كذا حالة ممارسته لوظائف تأطير لدى الهيئات التي تملك الدولة كل أو جزء من رأسمالها و هي إحدى حالات الانتداب بالطلب من الموظف، أما الترقية في باقي الحالات، فتكون في المدة المتوسطة، ويتقاضى الموظف المنتدب راتبه كأصل عام من قبل الهيئة المستقبلية، واستثناء من قبل إدارته العمومية عند انتداب الموظف لمتابعة التكوين أو دراسات.

نصت المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 على أنه عند انقضاء مدة الانتداب، يعاد إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية، ولو كان زائداً عن العدد، ويعين في منصب يوافق رتبته، وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه إذا كان منتدب بقوة القانون.

كما تؤخذ فترة انتداب الموظف في الرتبة التي يدمج فيها في الحساب، للترقية أو التعيين في مناصب عليا، على أن يحال الموظف الموجود في وضعية انتداب و الذي يستوفي الشروط القانونية للتقاعد مباشرة على التقاعد، عند انتهاء ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسة التي انتدب من أجلها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الباسط شعبي وبلال بوضياف، الوضعية القانونية الأساسية وأثرها على المسار المهني للموظف، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2022/2023، ص36، ص37.

## ثانيا: نهاية وضعية الانتداب

طبقا لنص المادة 33 من المرسوم التنفيذي 20-373 بأنه يمكن انهاء الانتداب قبل تاريخ إنقضائه, إما بناء على طلب الإدارة الأصلية وإما الإدارة أو الهيئة المستقبلية وإما بناء على طلب من الموظف المنتدب بعد موافقة الإدارة الأصلية والإدارة أو الهيئة المستقبلية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: وضعية خارج الإطار

وهي الوضعية التي نصت عليها المواد من 140 إلى 144 من القانون رقم 06\_03 والمواد من 33 إلى 42 من المرسوم رقم 20\_373 وسيتم التطرق إليها بالتفصيل كالتالي :

#### الفرع الأول: تعريف وضعية خارج الإطار وشروط الاستفادة منها

##### أولا: تعريف وضعية خارج الإطار

هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه, بعد استنفاد حقوقه في الانتداب, في وظيفة لا تسري عليها أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

والملاحظ, أن تعريف هذه الوضعية الجديدة التي لم يسبق تكريسها من قبل (مسقاة من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي),

غير أنه يستشف من منطوق أحكام المادة 140 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي عرفت هذه الوضعية على النحو المذكور أعلاه ومن أحكام التشريعات الدولية للوظيفة العمومية, أن الأمر يتعلق بحالة الموظف الذي استنفذ حقوقه في الانتداب في وظيفة أو منصب عمل على مستوى إدارة عمومية أو, مؤسسة عمومية أو هيئة دولية, لا تخضع نشاطاتها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, والذي يمكن بطلب منه, أن يوضع في وضعية خارج الإطار, لمواصلة عمله بالإدارة العمومية أو المؤسسة العمومية أو الهيئة الدولية التي يعمل بها.<sup>2</sup>

#### ثانيا: شروط الاستفادة من وضعية خارج الإطار

تقرر وضعية خارج الإطار بموجب طلب من المعني, وهذا بالنظر إلى أن تكريس هذه الوضعية يتعلق بالانتداب الإداري, بحيث يواصل وظيفته لدى مؤسسة تملك الدولة كل أو جزء

<sup>1</sup> المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373, المصدر السابق.

<sup>2</sup> رشيد حباني, دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, دار النجاح للكتاب, الجزائر, 2012, ص 68, ص 69.

رأسمالها, أو يمارس مهمة في إطار التعاون لدى مؤسسة أو هيئة دولية وفقا للمادة 33 من المرسوم 20\_373.

\_استنفاد الموظف لحقه في الانتداب الإداري, مما يعني عدم إمكانية استفادة الموظف الذي استنفذ حقه في الانتداب بقوة القانون من الوضع خارج الإطار.

\_أن يمارس الوضع خارج الإطار في وظيفة لا تخضع للأمر رقم 06\_03 فتقتصر على ممارسة وظائف التأطير والتعاون.

\_انتماء الموظف إلى المجموعة أ وهم حسب المادة 8 من القانون 06\_03 الذين خولهم القانون ممارسة نشاطات البحث والتصميم والدراسات.

\_ألا تتجاوز مدة الوضع خارج الإطار 05 سنوات ولا تقل عن 06 أشهر حسب المادة 34 من المرسوم رقم 20\_373.

\_صدور قرار فردي من السلطة المختصة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: إجراءات وضعية خارج الإطار

نصت المادة 141 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن وضعية خارج الإطار تكرر بقرار إداري فردي من السلطة المخولة, لمدة لا تتجاوز خمس سنوات.

ومن خلال هذا النص, يتبين بأن وضعية "خارج الإطار" تتم بإتباع الإجراءات التالية:

\_تقديم طلب مكتوب, مسبب وموقع من طرف الموظف المعني, هذا الطلب يجب أن يكون مستوفيا للجوانب الشكلية, والجوانب الموضوعية,<sup>2</sup>

لا سيما ما تعلق منها بضرورة احترام أجل تقديم الطلب, الذي يكون أجلا معقولا يسمح بمعالجة الملفات, وفق ما جرى به العمل في قطاع الوظيفة العمومية, مع الأخذ بعين الاعتبار

<sup>1</sup> شهرزاد بوجمعة, محاضرات في الوظيفة العامة, أقيمت على طلبة السنة الثالثة, تخصص قانون عام, كلية الحقوق والعلوم

السياسية, قسم القانون العام, جامعة لونيبي علي-البلدية 02-, الجزائر, 2023/2022, ص72.

<sup>2</sup> عبد الهادي بن زيطة, وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري, المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية, كلية

الحقوق والعلوم السياسية, جامعة تيزي وزو, الجزائر, العدد 02, المجلد 15, 2020, ص173, ص174.

المسار الإداري والتنظيمي الذي تأخذه دورة معالجة الملفات الإدارية، ونقصد هنا جهات الرقابة والتصديق، المراقبة المالية، ومفتشية الوظيفة العمومية المختصين إقليمياً.

كما يجب أن يقدم الطلب في نهاية الانتداب الإداري للموظف (في إطار أحكام المادة 135)، إذ أن هذه الوضعية مرتبطة به.

صدور قرار إداري من السلطة صاحبة صلاحية التعيين يقضي بوضع الموظف في هذه الوضعية، ونظراً لكون القرار يتعلق بتسيير المسار المهني للمستخدمين، فإنه يجب أن يخضع للرقابة المسبقة للمراقب المالي المختص، كما ترسل نسخة من القرار بعد صدوره، لغرض الرقابة اللاحقة، لمفتشية الوظيفة العمومية المختصة إقليمياً.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن وضعية خارج الإطار

لقد أدرج الأمر رقم 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم 20-373، بعض الآثار المترتبة على وضعية خارج الإطار، تجسدت فيما يلي:

يخضع الموظف في وضعية خارج الإطار، للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتسب إليه، وعليه فإن تقييم الموظف مخول للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية، ويقضي هذا الخضوع دفع راتبه على عاتقها، وشمولها بنظامها التأديبي أيضاً.

تنتهي استفادة الموظف من الحق في الترقية في الدرجات، والترقية إلى رتبة أعلى، كما لا تحتسب مدة الوضع خارج الإطار للتعين في منصب عال، باعتبار أن وضعية خارج الإطار، تخص وظيفة لا يحكمها قانون الوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

كما يمكن إحالة الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار على التقاعد، من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية، شرط أن يستوفي الشروط القانونية، وإعلام إدارته الأصلية بذلك.

<sup>1</sup> عبد الهادي بن زينة، المرجع السابق، ص 173، ص 174.

<sup>2</sup> عبد الباسط شعبي وبلال بوضياف، المرجع السابق، ص 41.

بعد انتهاء الفترة القانونية لوضعية خارج الإطار, يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد.<sup>1</sup>

**المبحث الثالث: وضعيات يترتب عنها إنقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية**

---

<sup>1</sup> عبد الباسط شعبي وبلال بوضياف, المرجع السابق, ص 41.

في هذا المبحث سنتطرق إلى مجموعة الوضعيات التي لا يمارس فيها الموظف مهامه بشكل فعلي لفترة محددة مع بقاء الرابطة القانونية التي تربطه بالإدارة التي ينتمي إليها والمتمثلة في وضعية الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية ووضعية الموظف في الاستقادة من عطلة لإنشاء مؤسسة.

### المطلب الأول: وضعية الاستيداع

سنتطرق في هذا المطلب إلى وضعية الاستيداع من خلال تعريفها في الفرع الأول وبيان حالتها في الفرع الثاني, أما الفرع الثالث تطرقنا فيه لإجراءات وضعية الاستيداع, والفرع الرابع لآثارها.

### الفرع الأول: تعريف وضعية الاستيداع

إن الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجز عنها حرمان الموظف من الاستقادة من بعض الحقوق, كالأجر والترقية والتقاعد, إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة. ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة لاسيما ما تعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع, التي تمنع القيام بأي نشاط يدر ربحا. فعدم احترام هذه القواعد من شأنه أن يحرك الدعوى التأديبية.<sup>1</sup>

كما جاءت المادة 145 من الأمر 03/06 موضحة لوضعية الاستيداع والتي تتمثل 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.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: حالات الاستيداع

توجد حالتين من الاستيداع بقوة القانون وبطلب من الموظف

### أولا: الاستيداع بقوة القانون

<sup>1</sup> كمال رحماوي, تأديب الموظف العام في القانون الجزائري, دار هومه, الجزائر, 2004, ص145.

<sup>2</sup> المادة 145 من الأمر رقم 03/06, المصدر السابق.

نصت عليه المادة 146 و 147 من الأمر 03/06.

تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

\_ في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

\_ للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

\_ للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

\_ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي. (المادة 146 من الأمر 03/06)<sup>1</sup>

\_ إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون. (المادة 147 من الأمر 03/06)<sup>2</sup>

من خلال استقراء نص المادتين :

تكون الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري بقوة القانون في الحالات التالية:

في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة

أو مرض خطير وهذا اعتبار إنساني قدره المشرع فالمرض متى كان خطيرا أو كنا أمام إعاقة لأحد أصول الموظف أو زوجه نتج عنه تشتت ذهن الموظف وضعف معنوياته فيكون من الأنسب الاعتراف له بحق توقيف العلاقة الوظيفية ليتسنى له متابعة وضعية المرض الخطير أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو الزوجة أو بأحد المتكفل بهم.<sup>3</sup>

\_ السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات: وهذا أيضا اعتبار إنساني فلا ينبغي المبالغة والإفراط في إلزام الموظفة بالعمل ومواصلة الأداء الوظيفي رغما ظروفها

<sup>1</sup> المادة 146 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 147، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص146.

الاجتماعية والإنسانية بل وجب الاعتراف لها بحق إيقاف العلاقة الوظيفية لمدة حددها القانون لیتسنی لها متابعة وضعية الطفل والذي لم يتجاوز خمسة سنوات.

\_السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته: وهذا اعتبار اجتماعي قدره المشرع حفاظا على تواجد الأسرة في مكان واحد.

\_تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي: وهذا اعتبار سياسي قدره المشرع الذي صرح وأجاز حالة الانقطاع المؤقت للعلاقة الوظيفية لیتسنی للموظف مسير الحزب أن يتفرغ لنشاطه السياسي

وأضاف المشرع حالة أخرى من حالات الإحالة على الاستيداع وتتعلق بالموظف الذي عين زوجه في المؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون, فمن حق الزوج الآخر الاستفادة من الإحالة على الاستيداع طول مدة القيام بالمهمة الخارجية, وغرض المشرع من إقراض هذه الحالة هو المحافظة على تواجد الأسرة بمكان واحد.<sup>1</sup>

### ثانيا: الاستيداع بطلب من الموظف

إلى جانب حالات الإحالة على الاستيداع المقررة بحكم القانون, أجاز المشرع للموظف حق تقديم طلب الإحالة لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أبحاث وهو ما ورد في المادة 148 من الأمر 03/06, غير أنها اشترطت سنتين من الخدمة الفعلية فلا يجوز للموظف المتربص مثلا الاستفادة من هذه الإحالة, كما لا يجوز للموظف المرسم ولم يستوف المدة حق تقديم الطلب.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: إجراءات الاستيداع ومدته

#### أولا: الاستيداع بقوة القانون

تمنح الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود اقصاها خمس (5) سنوات خلال حياته المهنية للموظف وفقا لنص المادة 149 من الأمر 03/06, اما بالنسبة للحالة التي نصت عليها المادة 147 والتي تندرج ضمن حالات

<sup>1</sup> عمار بوضيف, المرجع السابق, ص146, ص147.

<sup>2</sup> المرجع نفسه, ص147.

الاستيداع بقوة القانون بتعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفاد من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون فتساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف وذلك طبقا لما جاء في نص المادة 2/147 من الأمر 03/06.<sup>1</sup>

يحال الموظف على الاستيداع بقوة القانون بقرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشيرة ، تم يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ، تبلغ نسختين إلى المديرية الفرعية للمحاسبة أو مصلحة الميزانية لتوقيف الراتب ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال (10) عشر أيام ابتداء من تاريخ توقيع على القرار للرقابة اللاحقة.<sup>2</sup>

### ثانيا: الاستيداع بطلب من الموظف

تمنح الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف (المادة 1/149 من الأمر 03/06 )<sup>3</sup>، كما تجدر الإشارة بأن المرسوم التنفيذي 20-373 في المادة 2/49 قد نص على أنه يمكن للموظف أن يجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض شخصية في حد أقصاه 7 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.<sup>4</sup>

يحال ملف المعني (ة) على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للدراسة ولإبداء الرأي بالموافقة أو عدم الموافقة على طلب المعني ، لا يجوز للمعني (ة) أن يغادر مكان عمله بعد إيداع طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية ، حيث لابد أن ينتظر رأي اللجنة ، وفي حالة

<sup>1</sup> المادة 149 والمادة 2/147 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>2</sup> مسعودة بن مولود، النظام القانوني لإستيداع الموظف العام في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2020/2019، ص34.

<sup>3</sup> المادة 1/149 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>4</sup> المادة 2/49 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المصدر السابق.

الموافقة يبلغ المعني (ة) بالقرار الذي اتخذته اللجنة ، ويحال المعني بقرار أو مقرر فردي مرفوق بمحضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، يعرض على المراقب المالي للتأشيرة ثم يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ، يبلغ المعني بالأمر بنسخة ويرسل نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو إلى مصلحة المحاسبة لتوقيف الراتب ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ التوقيع على قرار للرقابة اللاحقة، وفي حالة عدم الموافقة يبلغ المعني عن طريق المسؤول المباشر برأي اللجنة.<sup>1</sup>

#### الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن وضعية الاستيداع

\_ منع الموظف الذي أحيل على الاستيداع أن يمارس أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته.  
\_ يمنع على الموظف المحال على الاستيداع أن يتقاضى أي راتب أو تعويض أو احتساب في الأقدمية.

\_ يمكن للإدارة في أي وقت القيام بفتح تحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية و في حالة مخالفته لهذا الشرط فإنه يمكن للإدارة المستخدمة بعد التأكد من ثبوت ممارسته لنشاط مربح بواسطة وثائق رسمية فإنها يمكنها أن تتخذ في حقه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

\_ ينبغي على الموظف المتواجد في هذه الوضعية تقديم طلب إعادة إدماجه ابتداء من الشهر الأخير لانقضاء فترة الإحالة على الاستيداع، أين يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائد على العدد، غير أنه في حالة عدم تقديم طلب إعادة الإدماج في الأجل القانونية المحددة يوجه إليه إعدار مصحوب بوصل استلام صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين قصد التحاقه بوظيفته و إذا لم يلتحق يعد في وضعية التخلي عن المنصب و تطبق عليه الإجراءات القانونية المعمول بها.<sup>2</sup>

#### المطلب الثاني: وضعية الخدمة الوطنية

<sup>1</sup> مسعودة بن مولود، المرجع السابق، ص35.

<sup>2</sup> مسعودة رجيمي، الوضعية القانونية الأساسية للموظف العام وحركة نقله، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015/2016، ص26.

في هذا المطلب سنتطرق إلى وضعية الخدمة الوطنية من خلال التعريف بها في الفرع الأول، والتطرق لشروط هذه الوضعية في الفرع الثاني، والآثار المترتبة عنها في الفرع الثالث ونهاية هذه الوضعية في الفرع الرابع.

### الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة الوطنية

عرفتها المادة 01/01 من قانون رقم 14-06 الذي يتعلق بالخدمة الوطنية في نصها كالتالي "الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني".<sup>1</sup> ويقصد بالمشاركة في الدفاع الوطني، تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور والتي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا الحفاظ على وحدة وسلامتها الترابية.

وهذا وفقا لما جاء بنص المادة الثانية من نفس القانون.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: شروط وضعية الخدمة الوطنية

يشترط لإحالة الموظف على الخدمة الوطنية ما يلي:  
\_ بلوغ الموظف السن القانوني لأداء الخدمة الوطنية، فيشترط لأداء الخدمة الوطنية السن القانوني فهي إجبارية لكل شاب بلغ 19 سنة.

\_ أن يكون الموظف أو العون المعني متواجدا في وضعية الخدمة.

\_ لا يشترط في الموظف أو العون المعني أن يكون مرسما فقد يحال على وضعية الخدمة الوطنية الأعوان المتربصين، وبالتالي فالموظف المتربص كالمرسوم يمكنه الاستفادة من هذه الوضعية، حيث يجب أن يوضع المتربص في وضعية الخدمة الوطنية عندما يستدعى لأدائها.  
\_ تلقي الموظف استدعاء لأداء الخدمة الوطنية حيث لا يمكن إحالة الموظف دون استلامه للاستدعاء لأداء الخدمة الوطنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 01/01 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 غشت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48 الصادر بتاريخ 10 غشت 2014.

<sup>2</sup> المادة 02، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> محمد مقروف، وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، العدد 02، المجلد 06، 2022، ص 1309.

وضعية الخدمة الوطنية تكون بقرار إداري فردي صادر عن السلطة المختصة حيث أكد المرسوم التنفيذي 20-373 في المادة 2/51 على وجوب تقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده وفق القواعد المتعلقة بذلك والتي يحكمها قانون الخدمة الوطنية رقم 14-06, ومنه تقوم السلطة المختصة بإصدار قرار أو المقرر.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية

تعلق علاقة العمل مهما يكن نظامها, وتعلق علاقة الموظف بالإدارة مهما كان مركزه القانوني, ويوضع عسكري الخدمة الوطنية في الخدمة الوطنية حسب القانون الأساسي لدى المستخدم العام أو الخاص في وضعية تسمى الخدمة الوطنية, ويحتفظ الموظف الموجود في وضعية الخدمة الوطنية بحقه في الترقية في الدرجة وفي التقاعد وتتم ترقية المعني على أساس المدة المتوسطة.

وأضاف المرسوم التنفيذي رقم 20-373 السالف الذكر على ما ورد في الأمر رقم 06-03 إنه للموظف الموجود في هذه الوظيفة الحق في التعيين في منصب عالي.

فيما يخص المتربص الموجود في وضعية الخدمة الوطنية لا تحتسب له فترة الخدمة الوطنية في الترقية, وفي التقاعد, إلا إذا كان استكمل فترة التربص بنجاح, وتم ترسيمه في رتبته.

يتوقف راتب الموظف الموضوع في هذه الوضعية حسب ما ورد في نص المادة 154 من الأمر 06-03, وبعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية, أو التحرر من الالتزام بأدائها قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية.

يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون, ولو كان زائدا عن العدد, وله الأولوية في التعيين في المنصب.

ويدمج الموظف في رتبته الأصلية بموجب قرار فردي, يصدر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين, بعد تقديمه لإدارته الأصلية بموجب قرار فردي, يصدر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين, بعد تقديمه لإدارته الأصلية دفتر أو بطاقة الخدمة, أو شهادة تسريح, حسب ما ورد في المادة 56 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد مقروف, المرجع السابق 2022, ص 1309.

<sup>2</sup> هوارية توزاني, تسيير المسار المهني للموظف في ظل الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية, مذكرة ماستر, تخصص إدارة الموارد البشرية, قسم علوم التسيير, كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت, الجزائر, 2022/2021, ص 51, ص 52.

أما بالنسبة للعون المتربص المعاد إدماجه يستكمل المدة المتبقية له من التربص, وتحتسب له مدة الخدمة الوطنية في الترقية في الدرجات.

بعد إدماج الموظف, يعود مساره المهني للسير بشكل عادي, ويرفع عنه التجمد, ويستفيد المعني من جميع حقوقه المكفولة قانونا, ويلتزم بواجباته المرتبطة برتبته.<sup>1</sup>

#### الفرع الرابع: نهاية وضعية الخدمة الوطنية

تنتهي وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية للأسباب التالية:

**01\_** انتهاء مدة وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية: تنتهي وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية بشكل طبيعي بانقضاء مدة الخدمة العسكرية وهيا سنة كاملة وفق ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.

**02\_** التحرر من الالتزام بأداء الخدمة الوطنية لأي سبب من الأسباب قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية: تنتهي وضعية الخدمة الوطنية قبل انتهاء هذه الخدمة العسكرية فقد يحصل الموظف الملتحق بالمؤسسة العسكرية على الإعفاء من الخدمة الوطنية لسبب من الأسباب.

**03\_** انتهاء وضعية الخدمة الوطنية ببعض الأسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية: تنتهي وضعية الخدمة الوطنية بانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة أو المؤسسة العمومية لبعض الأسباب أبرزها الوفاة, فالموظف إذا توفي انتهت وضعية الخدمة الوطنية الموجود فيها وعلاقته الوظيفية معا, كما أن فقدان الجنسية أو التجريد منها ينهي أيضا وضعية الخدمة الوطنية والعلاقة الوظيفية معا.<sup>2</sup>

#### المطلب الثالث: وضعية الموظف في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة

في هذا المطلب سنتطرق إلى وضعية الموظف في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة والتي عالجها المشرع في القانون 22-22 والمرسوم التنفيذي 23-93.

#### الفرع الأول: تعريف العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة

<sup>1</sup> هوارية توزاني, المرجع السابق, ص52.

<sup>2</sup> محمد مقروف, المرجع السابق, ص1311.

هي مدة قانونية محددة تؤدي إلى توقف وانقطاع مؤقت للرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، بهدف إنشاء مؤسسة، على أن تكون بدون راتب مع احتفاظ الموظف بكافة حقوقه ووضع القانوني عند تاريخ إحالته على العطلة، ويخضع أثناءها لمركز قانوني خاص تحدده النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة.<sup>1</sup>

حيث حددت مدة العطلة طبقاً لنص المادة 206 مكرر 1 من القانون 22-22 في فقرتها الأولى: تحدد مدة العطلة لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة، ويمكن تمديدتها استثناءً، لمدة لا تتعدى 6 أشهر.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: شروط الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة

#### أولاً : الشروط الواجب توافرها في الموظف

01\_ شرط السن: نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-93 الذي يحدد شروط وكيفيات استقادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة على أن يقل سن الموظف عن 55 سنة كاملة عند تاريخ إيداع الطلب.

02\_ شرط الأقدمية: نصت نفس المادة من نفس المرسوم على أن يثبت الموظف أقدمية 5 سنوات.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> عادل ذبيح، النظام القانوني لحق الموظف في العطلة لإنشاء مؤسسة من خلال القانون رقم 22-22 ونصه التنظيمي، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، العدد 02، المجلد 09، 2024، ص 301.

<sup>2</sup> المادة 206 مكرر 01/01 من القانون 22-22 المؤرخ في 28 ديسمبر 2022 يتم الأمر 03/06 الجريدة الرسمية، العدد 85، الصادرة بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

<sup>3</sup> المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 05 مارس 2023 يحدد شروط وكيفيات استقادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 12 مارس 2023.

03\_ شرط الفئة : يستثنى من الاستفادة من العطلة, الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة:

الأمن الوطني, الحماية المدنية, إدارة السجون, إدارة الجمارك, إدارة الغابات, أمن الاتصالات السلكية واللاسلكية, المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية, الأعوان الدبلوماسيين والقنصلين وهذا طبقاً لنص المادة 04 من المرسوم السابق الذكر.<sup>1</sup>

### ثانياً: الشروط المقررة لمصلحة الإدارة

01\_ التزام الموظف بقواعد المنافسة النزيهة:

يلتزم هذا الشرط الموظف بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وذلك من خلال عدة سلوكيات لا بد على الموظف الامتناع عنها نذكر على سبيل المثال:

استخدام معلومات ام موارد الإدارة المستخدمة في مشروع مؤسسته محل العطلة, استخدام اسم أو شعار الإدارة المستخدمة في مشروع المؤسسة أو ترويج الموظف لمشروعه الخاص داخل مقر الإدارة المستخدمة.

02\_ عدم الإضرار بالإدارة المستخدمة:

يتجلى هذا الشرط من خلال تعهد الموظف بعدم ممارسة أي نشاط خلال فترة العطلة ويمكن أن يلحق الضرر بإدارته فالقصد التشريعي من هذا الشرط هو حماية مصالح الإدارة من أي منافسة غير عادلة من قبل الموظف وفرض احترام الإدارة وتجنب أي سلوكيات أو تصرفات قد تصدر من الموظف بإمكانها أن تلحق الضرر بسمعة الإدارة المستخدمة ومصالحه هذا من جهة أما من جهة أخرى فإن هذا الشرط يهدف لضمان حسن سير العمل على مستوى الإدارة والحفاظ على التوازن بين الحقوق والواجبات, بحيث يمكن للموظف الاستفادة من حقه في عطلة لإنشاء مؤسسة دون الإضرار بحقوق الإدارة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 04, من المرسوم التنفيذي رقم 23-93, المصدر السابق.

<sup>2</sup> وسام بلعجوز, قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة, المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية, جامعة محمد بوضياف المسيلة, الجزائر, العدد 01, المجلد 08, 2024, ص 876.

## الفرع الثالث: إجراءات الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة

تتم إجراءات استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة وفقا لما جاء في المرسوم التنفيذي السالف الذكر في المواد 05 و 06 و 07 وهي على النحو التالي:

### أولاً: إيداع طلب إلى الهيئة المستخدمة

يجب على الموظف الراغب من في الاستفادة من العطلة تقديم طلب إلى مستخدمه قبل ثلاثة أشهر على الأقل, من التاريخ المقرر من للاستفادة من العطلة, مقابل وصل استلام.

### محتويات الطلب:

يجب ان يحدد طلب العطلة طبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها وتاريخ بداية العطلة ويكون مرفوقا بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر إجراءات إنشاء المؤسسة, وكذا بالتعهد المذكور في المادة 02 والمتمثل في أن يتعهد بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة.<sup>1</sup>

### ثانياً: آجال رد الإدارة على الطلب

وفقا لما جاء في نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 23-93 فإنه "يتعين على الإدارة المستخدمة الرد على طلب الموظف للاستفادة من العطلة, في أجل لا يتعدى شهرا واحدا ابتداء من تاريخ إيداع الطلب, وتبليغه إما بالموافقة على استفادته من العطلة, وإما بتأجيل الموافقة على طلبه لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر, إما بالرفض المعل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 05 من المرسوم التنفيذي 23-93, المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 06, المصدر نفسه.

### ثالثا: إيداع التظلم في حالة رفض الطلب

جاء في محتوى المادة 07 من المرسوم نفسه أنه "يمكن الموظف, في حالة رفض طلبه في الاستفادة من العطلة, أن يقدم في أجل 15 يوما, ابتداء من تاريخ تبليغه بقرار الرفض, تظلما لدى السلطة السلمية التي يجب عليها البث فيه في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ إيداع التظلم".<sup>1</sup>

الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة ونهايتها

أولا: الآثار القانونية الناجمة عن الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة

وفقا للمواد 206 مكرر 03 والمادة 206 مكرر 04 من القانون 22-22 والمادة 11 من المرسوم التنفيذي 93-23 فإن إحالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة يؤدي إلى:

\_الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل, وتوقيف راتبه وحقوقه وفي الترقية في الدرجات وفي الرتبة وكذا في التقاعد.<sup>2</sup>

\_ للموظف المستفيد من العطلة الحق في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض في نظام الأجراء, في حدود سنة مدنية واحدة .

\_يمكن الموظف في حالة التمديد الاستثنائي لعطلته الاستفادة من هذه الأداءات العينية في حدود هذه الفطرة, شريطة دفع اشتراكات تعويضية الشهرية تحسب على أساس نسبة 13 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.<sup>3</sup>

\_الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 07 من المرسوم التنفيذي 93-23, المصدر السابق.

<sup>2</sup> 206 مكرر 03, من القانون 22-22, المصدر السابق.

<sup>3</sup> المادة 11, من المرسوم التنفيذي 93-23, المصدر السابق.

<sup>4</sup> 206 مكرر 04, من القانون 22-22, المصدر السابق.

## ثانياً: نهاية الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة

تنتهي الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة وفقاً لثلاثة حالات

### 01\_ الحالة الأولى: الفشل في إنجاز المؤسسة وطلب إدماجه

إذا لم يتمكن الموظف من إنجاز مشروعه خلال فترة العطلة يمكنه أن يطلب خلال أجل شهر واحد على الأقل قبل تاريخ نهاية عطلته، حسب نفس الكيفيات المنصوص عليها بالنسبة لطلب الأول:

\_ إما تمديد عطلته بصفة استثنائية من أجل مواصلة إنجاز مشروعه في حدود 06 أشهر.

\_ إما إعادة إدماجه في رتبته الأصلية وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في التاريخ المقرر لنهاية عطلته بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد ويحتفظ بحقوقه المكتسبة عند تاريخ وضعه في العطلة لاسيما منها الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة وفي الرتبة وكذا في التقاعد.<sup>1</sup>

### 02\_ الحالة الثانية: النجاح في إنجاز المؤسسة وعدم طلب إدماجه

في حالة ما إذا أنجز الموظف مشروعه أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه في أجل شهر واحد على الأقل قبل نهاية العطلة، تنتهي علاقة عمله ويشطب من قائمة مستخدمي إدارته.<sup>2</sup>

### 03\_ الحالة الثالثة: استغلال العطلة لأغراض أخرى

يمكن المستخدم إنهاء العطلة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا تبين القيام بالتحقيقات الإدارية اللازمة بالتنسيق مع المؤسسات والهيئات المؤهلة، أن الاستفادة الموظف من العطلة كانت لأغراض أخرى غير إنشاء مؤسسة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 08 من المرسوم التنفيذي 23-93، المصدر السابق

<sup>2</sup> المادة 09، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> المادة 10، المصدر نفسه.

الخاتمة

## الخاتمة:

بعد البحث في موضوع دراستنا تمكنا من التوصل لمجموعة من النتائج والاقتراحات والمتمثلة في:

### أولاً: النتائج

- الموظف العام هو الأداة البشرية التي تستخدمها الإدارة العمومية في أداء مهامها ومخططاتها.
- تعد الوضعيات القانونية الحالات التي يتواجد فيها الموظف العام أثناء مساره المهني ومنها يتم تحديد الحقوق والواجبات والالتزامات المنوطة به مع الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام.
- إن وضعية القيام بالخدمة هي الوضعية الأساسية التي يمارس فيها الموظف العام مهامه طبقاً لرتبته ومنصبه الأصلي ويستفيد من كل الحقوق المقررة له.
- وضعية تحت التصرف هي الية من اليات الإدارة التي تمكن بنقل مؤقت للموظف العام بموجب اتفاقية بين ادارته الأصلية والجمعية الوطنية التي يوجه إليها ل مباشر النشاطات الموكلة اليه وفقاً لشروط محددة في القانون.
- إن في حالة ممارسة الموظف لمهامه خارج إدارته الأصلية ينجم عنها وضعيتين هما وضعية الانتداب ووضعية خارج الإطار ففي الوضعية الأولى يخضع لسلطة الإدارة التي أحيل إليها مع استفادته من حقوقه في الترقية والأقدمية والتقاعد من سلكه الأصلي أما الوضعية الثانية فإنه يحال إلى وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بطلب منه وبعد استفادته حقه في الانتداب الإداري.
- ينتج عن الانقطاع المؤقت للعلاقة الوظيفية إنبثاق وضعيتين هما وضعية الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية ففي وضعية الإستيداع فإن الموظف يتمكن من الاستفادة منها بقوة القانون وفي حالات محددة منها إصابة أحد أصول الموظف بمرض خطير، أو بطلب منه لأغراض شخصية من بينها القيام بدراسات، أما وضعية الخدمة الوطنية فيحال لها ليستوفي شروط التوظيف إما بتأديتها أو الإعفاء منها.
- استفادة الموظف من عطلة للقيام بإنشاء مؤسسة قد تختلف طبيعتها أو تتوافق مع طبيعة وظيفته وذلك من أجل الاستثمار في قدراته وأفكاره والمساهمة في دعم البنية التحتية للدولة واقتصادها.

## ثانيا: الاقتراحات

من المستحسن أن يبقي المشرع الجزائري في نصوصه القانونية على الحقوق المالية للموظف العام عند إحالته لوضعية الاستيداع وذلك لما لها ضرورة لتلبية حاجات الموظف في تلك الفترة.

- لا بد للمشرع أن يضع تعريف واضح ودقيق لكل وضعية من الوضعيات القانونية.
- دمج وضعية خارج الإطار مع وضعية الانتداب وجعلها حالة من حالات الانتداب.
- إدراج حق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة كوضعية من الوضعيات القانونية لأنها تحدث تغير في وضعه المهني وتسهيل شروط الاستقادة منها كمثال شرط السن رفعه إلى 65 سنة.

➤ تقليص فترة الخدمة الوطنية بالنسبة للموظف لتجنب شغور المنصب لمدة طويلة.

## قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

أ- النصوص التشريعية:

01. القوانين:

- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 غشت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية, الجريدة الرسمية, العدد 48 الصادرة بتاريخ 10 غشت 2014.

- القانون 22-22 المؤرخ في 28 ديسمبر 2022 يتم الأمر 03/06 الجريدة الرسمية, العدد 85, الصادرة بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

02. الأوامر:

- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية, الجريدة الرسمية, العدد 46, الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

ب- النصوص التنظيمية:

01. المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف, الجريدة الرسمية, العدد 77, الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

- المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 05 مارس 2023 يحدد شروط وكيفيات إستفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة, الجريدة الرسمية, العدد 15, الصادرة بتاريخ 12 مارس 2023

ثانياً: المراجع

أ- الكتب:

- احسن بلورنة, الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي, دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع, الجزائر, 2019.

- حنان أوشن, الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية, ألفا للوثائق للنشر والتوزيع, الجزائر, 2022.

-حسين حمودة المهدي,شرح احكام الوظيفة العامة,ط 02,الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان,ليبيا,2002.

-جميلة قدودو,النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري,دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع,الجزائر,2021.

-سامي كباهم و اسعيد تباني,تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر دراسة في أحكام القانون 90-11 والأمر 06-03,بييت الأفكار,الجزائر,2022.

-سعيد مقدم,الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة,ديوان المطبوعات الجامعية,الجزائر,2010.

-سليم جديدي,سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة),دار الجامعة الجديدة,الإسكندرية,2011.

-عاشور دمان ذبيح,شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أحكام الأمر الرئاسي 06/03 المؤرخ في 15/07/2006,دار الهدى,الجزائر,2010.

-عمار بوضياف,الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة,جسور للنشر والتوزيع,الجزائر,2015.

-رشيد حباني,دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية,دار النجاح للكتاب,الجزائر,2012.

-محمد علي الخلايلة,القانون الإداري,الكتاب الثاني(الوظيفة العامة,القرارات الإدارية,العقود الإدارية,الأموال العامة),ط02,دار الثقافة للنشر والتوزيع,2015.

-كمال رحماوي,تأديب الموظف العام في القانون الجزائري,دار هومه,الجزائر,2004.

-هاشمي خرفي,الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية,دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع,الجزائر,2010.

ب-المقالات العلمية:

-جمال قروف,وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي20-373 والمتطابق مع الأمر 06-03,المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية,جامعة سكيكدة,الجزائر,العدد02,المجلد06, 2021.

-عادل ذبيح,النظام القانوني لحق الموظف في العطلة لإنشاء مؤسسة من خلال القانون رقم22-22 ونصه التنظيمي,مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة محمد بوضياف المسيلة,الجزائر, العدد02,المجلد09, 2024.

-عبد الهادي بن زيطة,وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العموميةالجزائري,المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة تيزي وزو,الجزائر,العدد02,المجلد15, 2020.

-عيشة خلدون,الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة,مجلة الحقوق والعلوم السياسية,جامعة زيان عاشور بالجلفة,الجزائر,العدد01,المجلد10, 2017.

-فاطمة الزهراء عوماري وعبد الهادي بن زيطة,الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري,مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية,جامعة أدرار,الجزائر,العدد01,المجلد04, 2021.

-فاروق خلف,الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة,مجلة العلوم القانونية,معهدالعلوم القانونية والإدارية-المركز الجامعي بالوادي,الجزائر,العدد02, 2011.

-محمد مقروف,وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية في التشريع الجزائري,المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة محمد بوضياف المسيلة,الجزائر,العدد02,المجلد06, 2022.

-نور الدين سوداني,الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري,مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية, جامعة 20 أوت 1955سكيكدة,الجزائر,العدد01,المجلد15, 2022.

-نور الدين سوداني,الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام-دراسة تحليلية في ظل الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 20-373,مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية,جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة,الجزائر,العدد 03,المجلد 05, 2023.

-وسام بلعجوز,قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة,المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية,جامعة محمد بوضياف المسيلة,الجزائر,العدد 01,المجلد 08, 2024.

### ج-الأطروحات والمذكرات:

#### 01.أطروحات الدكتوراه:

-محمد الأحسن,النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة(دراسة مقارنة),أطروحة دكتوراه,تخصص القانون العام,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم الحقوق,جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان,الجزائر, 2016/2015.

-مراد بوطبة,نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06,أطروحة دكتوراه,تخصص القانون العام,كلية الحقوق,جامعة الجزائر-1-بن يوسف بن خدة,الجزائر, 2017.

#### 02.مذكرات الماستر:

-سعد قندوز ومحمد بوقفالة,الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في التشريع الجزائري,مذكرة ماستر,تخصص الدولة والمؤسسات,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم الحقوق,جامعة زيان عاشور الجلفة,الجزائر, 2021/2020.

-عبد الباسط شعبي وبلال بوضياف,الوضعيات القانونية الأساسية وأثرها على المسار المهني للموظف,مذكرة ماستر,تخصص قانون إداري,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم الحقوق,جامعة محمد بوضياف المسيلة,الجزائر, 2023/2022.

-مسعودة بن مولود,النظام القانوني لإستيداع الموظف العام في الوظيفة العامة,مذكرة ماستر,تخصص قانون إداري,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة الطاهر مولاي سعيدة,الجزائر, 2020/2019.

-مسعودة رجيمي,الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركة نقله,مذكرة  
ماستر,تخصص قانون إداري,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم الحقوق,جامعة محمد خيضر  
بسكرة,الجزائر, 2016/2015.

-هشام طاهري و عصام عوني,الموظف العمومي خارج الإطار في التشريع الجزائري,مذكرة  
ماستر,تخصص قانون إداري,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم الحقوق,جامعة العربي التبسي  
تبسة,الجزائر, 2019/2018.

-هوارية توزاني,تسيير المسار المهني للموظف في ظل الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة  
العمومية,مذكرة ماستر,تخصص إدارة الموارد البشرية,قسم علوم التسيير,كلية العلوم الإقتصادية  
والتجارية وعلوم التسيير,جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت,الجزائر, 2022/2021.

#### د-المحاضرات:

-حبيب الرحمان غانس,محاضرات في الوظيفة العامة والموارد البشرية,أقيت على طلبة السنة  
أولى ماستر,تخصص قانون الجماعات المحلية,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم  
الحقوق,جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة, 2021/2020.

-حسان عمامرة,محاضرات في الوظيفة العامة,أقيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس,التخصص  
قانون عام,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم الحقوق,جامعة حسيبة بن بوعلي  
الشلف, 2018/2017.

-حميد محديد,محاضرات في الوظيفة العامة,أقيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس,التخصص  
جذع مشترك,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم الحقوق,جامعة زيان عاشور  
الجلفة, 2020/2019.

-شهرزاد بوجمعة,محاضرات في الوظيفة العامة,أقيت على طلبة السنة الثالثة,تخصص قانون  
عام,كلية الحقوق والعلوم السياسية,قسم القانون العام,جامعة لونيبي علي-البليدة02-  
الجزائر, 2023/2022.

مراد بوطبة,مطبوعة دروس في الوظيفة العمومية,أقيت على طلبة السنة الثالثة  
ليسانس,تخصص قانون عام,كلية الحقوق,قسم القانون العام,جامعة امحمد بوقرة  
بومرداس, 2018/2017.

-هنية أحمد، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، أقيمت على طلبة السنة الثالثة  
ليسانس، التخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر  
بسكرة، 2022/2021.

## فهرس المحتويات:

أ.....	مقدمة.....
4.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام.....
5.....	المبحث الأول: مفهوم الموظف العام .....
5.....	المطلب الأول: تعريف الموظف العام .....
5.....	الفرع الأول: التعريف الفقهي.....
6.....	الفرع الثاني: التعريف التشريعي .....
8.....	الفرع الثالث: التعريف القضائي .....
9.....	المطلب الثاني: الشروط الأساسية لاكتساب صفة الموظف العام .....
9.....	الفرع الأول: شرط ديمومة الوظيفة .....
10.....	الفرع الثاني: شرط أداء الموظف لحساب شخص معنوي عام .....
11.....	الفرع الثالث: شرط التعيين والترسيم من قبل السلطة المختصة .....
11.....	المطلب الثالث: الفئات المستثناة من صفة الموظف العام .....
11.....	الفرع الأول: الشخص المتعاقد مع الإدارة والعامل المؤقت .....
12.....	الفرع الثاني: العون المتربص ومنتحل الوظيفة .....
13.....	الفرع الثالث: الموظف الفعلي والأشخاص الذين يعملون في مرفق عام بصفة جبرية .....
15.....	المبحث الثاني: طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة العمومية .....
15.....	المطلب الأول: العلاقة التعاقدية التي تربط الموظف العام بالإدارة العمومية .....
15.....	الفرع الأول: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص .....
16.....	الفرع الثاني: رابطة تعاقدية من روابط القانون العام .....

المطلب الثاني: العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف العام بالمرفق العمومي وموقف المشرع الجزائري منها	17
الفرع الأول: أساس العلاقة التنظيمية	17
الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من العلاقة التنظيمية	18
الفصل الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية و الاستثنائية للموظف العام	19
المبحث الأول: الوضعية الأساسية العادية	20
المطلب الأول: مفهوم وضعية القيام بالخدمة	20
الفرع الأول: تعريف وضعية القيام بالخدمة	20
الفرع الثاني: القواعد المنظمة لوضعية القيام بالخدمة	21
المطلب الثاني: حالات وضعية القيام بالخدمة	23
الفرع الأول: الحالات العادية لوضعية القيام بالخدمة	23
الفرع الثاني: الحالات الاستثنائية لوضعية القيام بالخدمة	24
المبحث الثاني: وضعيات ممارسة الموظف لمهامه خارج إدارته الأصلية	28
المطلب الأول: وضعية الانتداب	28
الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب وشروطها	28
الفرع الثاني: حالات الانتداب	29
الفرع الثالث: إجراءات الانتداب ومدته	30
الفرع الرابع: آثار وضعية الانتداب ونهايتها	31
المطلب الثاني: وضعية خارج الإطار	32
الفرع الأول: تعريف وضعية خارج الإطار وشروط الاستقادة منها	32

33.....	الفرع الثاني: إجراءات وضعية خارج الإطار
34.....	الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن وضعية خارج الإطار
36.....	المبحث الثالث: وضعيات يترتب عنها انقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية
36.....	المطلب الأول: وضعية الاستيداع
36.....	الفرع الأول: تعريف وضعية الاستيداع
37.....	الفرع الثاني: حالات الاستيداع
39.....	الفرع الثالث: إجراءات الاستيداع ومدته
40.....	الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن وضعية الاستيداع
41.....	المطلب الثاني: وضعية الخدمة الوطنية
41.....	الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة الوطنية
41.....	الفرع الثاني: شروط وضعية الخدمة الوطنية
42.....	الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية
43.....	الفرع الرابع: نهاية وضعية الخدمة الوطنية
44.....	المطلب الثالث: وضعية الموظف في الاستفاضة من عطلة لإنشاء مؤسسة
44.....	الفرع الأول: تعريف العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة
44.....	الفرع الثاني: شروط الاستفاضة من عطلة لإنشاء مؤسسة
46.....	الفرع الثالث: إجراءات الاستفاضة من عطلة لإنشاء مؤسسة
47.....	الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن الاستفاضة من عطلة لإنشاء مؤسسة ونهايتها
49.....	الخاتمة
51.....	قائمة المصادر والمراجع

57..... فهرس المحتويات

## ملخص:

يحمل هذا البحث في فحواه معلومات قيمة حول جميع الوضعيات القانونية التي تعتبر جزءا هاما من حياة الموظف أثناء أدائه لمهامه الوظيفية بداية بالوضعيات الأساسية العادية أي وضعيات الخدمة الفعلية التي يؤدي فيها الموظف فعليا مهامه طبقا لرتبته، والوضعيات التي يمارس فيها الموظف مهامه خارج أدارته الأصلية المتمثلة في وضعيات الانتداب التي يكون فيها الموظف منتدبا بقوة القانون أو بطلب منه ووضعيات خارج الإطار التي تتم في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العمومية وكذلك الوضعيات التي يترتب عنها انقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية وهي وضعيات الاستيداع والتي بدورها تكون في حالتين بقوة القانون وبطلب من الموظف، ووضعيات الخدمة الوطنية التي يستدعى فيها الموظف لأداء خدمته في الجيش الوطني الشعبي وأيضا وضعيات الموظف في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة وتختلف هذه المؤسسة حسب طابعها، فلقد أقر المشرع هذه الوضعيات ليس فقط لصالح الموظف ذاته بل كذلك لصالح المرفق العام وكل مستخدميه وقام بتنظيمها بشكل مثالي من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي ومختلف التشريعات المتعلقة بهذه الوضعيات.

-الكلمات المفتاحية : الموظف,الوضعيات,الإستيداع,الإنتداب,الخدمة

## **Summary:**

This research contains valuable information about all legal situations that are considered an important part of an employee's life while performing his job duties, starting with the normal basic situation, which is the actual service situation in which the employee actually performs his duties according to his rank, and the situations in which the employee performs his duties outside his original department represented by the secendement situation, in which the employee is seconded by force of law or at his request, and the situation outside the framework, which occurs in a job not governed by the basic law of the civil service, as well as the situations that result in a temporary interruption of the employment relationship, which is the deposit situation, which in turn occurs in two cases, by force of law and at the request of the employee, and the national service situation in which the employee is called to perform his service in the national army, and also the situation of the employee in benefiting from a vacation to establish an institution, and this institution differs according to its nature. The legislator has approved these situations not only for the benefit of the employee himself, but also for the benefit of the public service and all its users, and has organized them in an ideal manner through Order 06/03, which includes the basic law, as well as various legislation related to these situations.

-Keywords: employee, situations, deposit, secendement, service