

وضعية الموظف العام خارج الإطار في قانون الوظيفة
العامة الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق: تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة:

الدكتورة: جعفري نعيمة

من إعداد الطلبة:

قداري موفق

نمري مرزوق

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بدري مباركة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	أ.د. جعفري نعيمة
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر أ	أ.د. مراح نعيمة
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر ب	أ.د. بن يحيى نعيمة

السنة الجامعية

2022/2021

شكر واعتراف

✍ اشكر الله العلي القدير الذي أنعم علينا بنعمة الدين والعقل، القائل في محكم تنزيله "وفوق

كل ذي علم عليم " وقوله صلى الله عليه وسلم " وقل اعملوا فسير الله اعمالكم ورسوله " .

تقديرًا واعترافًا منا نتقدم بجزيل الشكر الى الأستاذة المشرفة جعفري نعيمة الركيذة الداعمة لنا

والتي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها السديدة في انجاز هذه المذكرة، إلى كل من ساعدنا في

انجاز هذا البحث وأخص بالذكر الأستاذة الدكتورة بدري مباركة، وإلى كل من كان لهم الفضل في

مساعدتنا وتوجيهنا فجزاهم الله عنا الف خير .

ولا ننسى ان نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى لجنة المناقشة، و الى كل زملائنا وزميلاتنا في

الصف الدراسي إلى كل من ساعدنا من قريب او بعيد في انجاز هذا البحث المتواضع

كحلي ، نوراي.

موفق- مرزوق

الإهداء

بعد أن يسر الله لنا إتمام هذه المذكرة المتواضعة، يطيب لي أن اهدي
هذا العمل

إلى

- الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما ورزقهما الصحة
والعافية.
- زوجتي وأولادي وإخوتي وأخواتي وكل الأهل والأصدقاء
- أساتذة وموظفي وطالبة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة
الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة

زملاء العمل بدائرة أولاد إبراهيم

موفق

إهداء

الحمد لله الذي تفرد بالجلال والعظمة والكبرياء والجمال
نحمده حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه
يطيب لي بعد أن يسر لي الله إتمام هذا العمل المتواضع أن
أهديه إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرها ورزقهما
الصحة والعافية
إلى أساتذة وموظفي وطلبة كلية الحقوق والعلوم السياسية
بجامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة
إلى زملاء العمل بولاية سعيدة
إلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء
إلى كل من وقف معي في اللحظات الصعاب ولو بكلمة
طيبة.

مرزوق

قائمة المختصرات:

ج ج د ش: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ق أ ع و ع: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

ج ر: الجريدة الرسمية

ط: طبعة

د ط: دون طبعة

ص: صفحة

د س: دون سنة

ملخص:

من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع هام من موضوعات الوظيفة العمومية والمتمثل في وضعية خارج الإطار، والتي تعتبر وضعية من الوضعيات القانونية الأساسية التي يستفيد منها الموظف خلال حياته المهنية، حيث قمنا بتحليل النظام القانوني الخاص بها من خلال التعرف عليها وعلى شروطها والفئة المعنية بها وآثارها القانونية ... مما يترتب عنها سد متطلبات المرفق العام للمحافظة على ديمومته واستمراريته من جهة، ومراعاة الظروف الشخصية والمهنية والعائلية للموظف وما يحتاجه من المتطلبات المحيطة به.

إذن هذه الوضعية أداة فعالة تقوم بتكليف احتياجات الإدارة والموظف وتحقيق التوازن بين حياته الشخصية والمهنية.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي، وضعية خارج الإطار، الوظيفة العمومية، الإطار القانوني.

Abstract

Through this study, we shed light on an important topic of the public service, which is a situation outside the framework, which is considered one of the basic legal situations that the employee benefits from during his professional life. We analyzed its legal system by identifying it, its conditions and the category concerned. And its legal effects ... which result in meeting the requirements of the public facility to maintain its permanence and continuity on the one hand, and taking into account the personal, professional and family circumstances of the employee and the requirements surrounding him.

Therefore, this position is an effective tool that adapts the needs of the administration and the employee and achieves a balance between his personal and professional life.

Keywords: public servant, situation outside the framework, public service, the legal framework.

مقدمة

تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا مكانة متميزة باعتبارها مظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين، والأعوان التي تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع والمتشعب¹.

كما يعتبر الموظف العصب الرئيسي التي تستند عليه الدولة في تسيير المرافق العمومية، وهو الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطها وتحقيق سياستها العامة، وبدونه لا يمكن للدولة أن تباشر مهامها ووظائفها فهي تحتاج إلى أشخاص طبيعيين يعبرون عن إرادتها²، ولهذا قيل إن الدولة "لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها"³.

والموظف العمومي هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

واستنادا لأهمية الموظف العام في الحقل الإداري، فقد بات من الضروري تسليط الضوء على وضعية خارج الإطار، من خلال الإطار القانوني العام الذي يحكم الوظيفة العمومية حاليا، وهذا طبقا للأمر رقم 403/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بعدما تم إلغاء الأمر رقم 133/66 المتضمن أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية⁵.

¹- ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم الأساسية، جامعة أدرار، الجزائر، سنة 2018/2019، ص1.

²- محمد بدران، الوظيفة العامة، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي، القانون الإداري والإدارة العمومية، جزء أول، القاهرة، 2018-2019، ص4.

³- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1996، ص391.

⁴- الأمر 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد46، مؤرخة في 2006/07/16.

⁵- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2/يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46 مؤرخة في 8يونيو 1966 .

فالموظف العمومي تربطه بالوظيفة علاقة قانونية تنظيمية، تبدأ بالتعيين الموظف وتنصيبه في الوظيفة إلى مختلف الوضعيات القانونية التي يمر بها خلال مساره المهني، وختاماً بانتهاء علاقته الوظيفية.

ومن أهم المسائل التي ترتبط بمسار الموظف العمومي التي حملها الأمر رقم 03/06 تتمثل في وضعية (خارج الاطار)، كونها وضعية تواكب التغيرات التي قد تطرأ على الحياة الوظيفية للموظف العمومي غير أن الأمر رقم 03/06 لم يتطرق إلى هذه الوضعية بالتفصيل وترك أمر تأصيلها وضبطها بشكل أدق إلى التنظيم، الذي تم صدوره سنة 2020 وذلك بموجب المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف¹.

ومن بين الوضعيات القانونية التي قد يوضع فيها الموظف العمومي، وضعية خارج الإطار التي تعتبر من أهم الوضعيات الأساسية التي حدد القانون شروطها، حيث تعتبر وضعية استثنائية فموضوع وضعية الموظف العام خارج الإطار في الوظيفة العمومية الجزائرية جدير بأن يكون موضوع هذه المذكرة.

فضلا عن ذلك تم إدراج هذه الوضعية الجديدة لأول مرة ضمن الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كإحدى الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، في الباب السادس منه من الفصل الثالث من المواد 140 إلى 144.

بالرغم من إقرار المشرع الجزائري لجملة من النصوص القانونية والتنظيمية لوضعية خارج الإطار، إلا أن تطبيقها يثير العديد من الإشكالات نظرا للغموض الذي يكتنف هذه الوضعية على مستوى النصوص القانونية.

¹ - المرسوم التنفيذي 373/20 المؤرخ في 12/ديسمبر 2020 الموافق ل 5/جمادي الأول 1442، المتضمن الوضعيات القانونية للموظف العمومي، ج ر، عدد 77 مؤرخة في 2020/12/20.

أهمية الموضوع

بناء على ذلك تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- معالجة وضعية جديدة من بين الوضعيات التي قد يمر بها الموظف العمومي خلال مساره المهني.
 - معرفة مقاصد تشريعها والغاية من الاستجابة لطلبات الموظفين بالاستفادة من هذه الوضعية.
 - الغموض الشديد الذي يكتنف إطارها القانوني والعملي لها، فباستثناء المواد الخمسة التي تشير إليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تنعدم النصوص التنظيمية، لاسيما المناشير والمراسلات الصادرة عن المديرية العمة للوظيفة العمومية.
- أما بخصوص الأسباب التي دفعتنا الى اختيار الموضوع المتمثل في وضعية الموظف العام خارج الإطار تتمثل في:

أسباب الدراسة:

1- الأسباب الذاتية : تتجلى أساسا في

- إثراء المكتبة بهذا البحث حتى يمكن أن يستفيد الطلبة والموظفين، كون المراجع حول وضعية الموظف خارج الإطار شحيحة.

- الميول إلى مقياس الوظيفة العمومية

2- الأسباب الموضوعية

- تكمن تقديم دراسة متواضعة بشأن وضعية خارج الإطار.
- القيمة العلمية للموضوع محل البحث، وذلك لارتباطه بالموظف العام ومدى استقراره الوظيفي.

- تسليط الضوء على دراسة مفهومه وإبراز أهم المشكلات التي اعترت تطبيق هذه الوضعية القانونية في الإدارات الجزائرية.

لذلك تتمثل

صعوبات البحث:

- الغموض الذي يعتري القواعد القانونية الجزائرية.
- قلة المراجع المتعلقة بوضعية الموظف العام خارج الإطار.
- إضافة إلى ضيق الوقت.

ومن أجل تسليط الضوء أكثر على الإطار القانوني الذي ينظم وضعية الموظف خارج الإطار في الجزائر يتم طرح الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري وضعية خارج الإطار؟

هذه الإشكالية تندرج ضمنها عدة تساؤلات فرعية:

- ما مفهوم الموظف العمومي ووضعية خارج الإطار؟
- ما الفرق بين وضعية خارج الإطار والوضعيات القانونية الأخرى؟
- ماهي الضوابط التي تنظم وضعية الموظف خارج الإطار، وماهي الآثار القانونية المترتبة عنها.

أهداف الدراسة:

- الوقوف على المبادئ العامة التي تحكم وضعية الموظف العام خارج الإطار.
- كشف ما يعتري النصوص القانونية المنظمة لموضوع موظف خارج الإطار من ثغرات قانونية.

المنهج:

لدراسة وتحليل الإطار القانوني لوضعية الموظف العمومي خارج الإطار في الجزائر، اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي الذي يقوم بالأساس على تحليل وشرح النصوص القانونية، فضلا عن منهج الوصفي من خلال وصفنا لوضعية الموظف خارج الإطار ولأثار المترتبة على مسيرته المهنية، المنهج المقارن المتمثل في المقارنة بين وضعية خارج الإطار والوضعيات القانونية الأخرى.

الدراسات السابقة : رغم الأهمية الكبيرة التي يكتسبها الموضوع، إلا انه لم يحض بأهمية بالغة من حيث الدراسة المتخصصة في هذا المجال، حيث لم نجد الكتب المتعلقة بدراسة هذا الموضوع فهي قليلة جدا في التشريع الجزائري، إضافة إلى نقص المقالات، وحتى إن وجدت تبقى مستمدة من النصوص القانونية، كما سجلنا إنعدام المذكرات بخصوص هذا الموضوع.

استنادا لذلك تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، سنتناول في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للموظف العام ووضعية خارج الإطار، ويتضمن مبحثين يتعلق المبحث الأول بمفهوم الموظف العمومي، ويعالج المبحث الثاني مفهوم وضعية خارج الإطار، أما الفصل الثاني يتركز على الإطار القانوني لوضعية خارج الإطار والآثار المترتبة عنها، حيث تضمن المبحث الأول الضوابط القانونية أما المبحث الثاني تناول آثار انتهاء وضعية خارج الإطار.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للموظف العمومي

ووضعية خارج الإطار

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي ووضعية خارج الإطار

يحظى الموظف العمومي بأهمية كبيرة في جميع الدول من بينها الجزائر نظرا للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة¹، باعتباره المؤتمن على القيام بالخدمة العامة، حيث أصبح يمثل دائرة واسعة وشريحة مهمة لها ثقلها واعتبارها، ومتواجدة على جميع الأصعدة المركزية والمحلية والمرفقية².

ولكي يلتحق الشخص بالوظيفة العامة يجب أن تتوفر فيه بعض الشروط العامة، والخاصة لأن حسن اختيار الموظف يؤدي إلى حسن سير الموفق العام، وحتى يلتحق الموظف العام بالعمل المعين فيه وقيامه بالمهام الوظيفي الملقى على عاتقه، يقتضي قيام علاقة قانونية بينه وبين الإدارة التي يتبعها، وهذه العلاقة هي التي تحدد حقوق وواجبات طرفيها وهما الموظف والإدارة العامة³.

وبالنظر للظروف الاستثنائية التي تواجه الموظف العمومي في مسيرته المهنية، وحياته الشخصية، قام المشرع الجزائري بتنظيم مختلف الوضعيات التي يستفيد منها الموظف العمومي في مثل هذه الظروف، من بينها وضعية خارج الإطار والتي هي موضوع دراستنا، وعلى هذا الأساس قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين حيث سنتطرق في (المبحث الأول) إلى مفهوم الموظف العمومي وعلاقته مع الإدارة العامة، وفي (المبحث الثاني) إلى تعريف وضعية خارج الإطار وتمييزها عن الوضعيات القانونية الأخرى.

¹ - تيشات سلوى، "أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة احمد بوقره " بومرداس " مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد بوقره، بومرداس، 2009/2010، ص.48

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهدات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص.30.

³ - أعراب نوال، معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2016، ص.6.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي وعلاقته مع الإدارة العامة

يرتبط مفهوم الموظف العمومي بمفهوم الوظيفة العامة، فهو يختلف من دولة إلى أخرى ومن وقت إلى آخر، وهذا لاختلاف النظام السائد في كل دولة¹، بل حتى في الدولة الواحدة بالنظر للأنظمة السائدة فيها، وهذا نتيجة لاختلاف العوامل التي تؤثر فيه من سياسة وغيرها²، لذلك فإن دراسة الوظيفة العامة في الدول التي تبنت نظام السلك الوظيفي الدائم كالجائر³، تستدعي التعرف على القائم بها أي الموظف⁴ والعلاقة الوظيفية التي تربطه مع الإدارة التي ينتمي إليها، ولهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الموظف العمومي (المطلب الأول)، وعلاقته مع الإدارة العامة (المطلب الثاني)، وذلك على الشكل التالي :

المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

سنتناول في هذا المطلب تعريف الموظف العمومي في (فرع أول)، ثم شروط تعيينه في (فرع ثاني) فطرق اختياره في (فرع ثالث) وهذا على الشكل التالي :

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي

يعتبر الموظف العمومي من أحد العوامل الأساسية في نجاح الخطط التنموية، ورفع أداء القطاع العام وتطوره إذا قام بواجبه على أكمل وجه، والعكس صحيح⁵، وبالرغم من أهميته وثقله ووزنه في قيام الدولة وبنائها، إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف دقيق ومضبوط له، وسنوضح ذلك كالآتي:

1. أعراب نوال، معيز كريمة، مرجع سابق، ص7.

2. المرجع نفسه، ص7.

3. هناك نظامين رئيسيين للوظيفة العمومية في العالم هما: نظام السلك الوظيفي الدائم، ونظام الاستخدام.

4. بدري مباركة، مقياس الوظيفة العامة، السنة الثالثة ليسانس / دروس أعدت لقسم السنة الثالثة ليسانس، قانون عام، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2020/2019، ص4.

5. عمار بوضياف، مرجع سابق، ص29.

أولاً: التعريف الفقهي

عرف الأستاذ ميسوم صبيح الموظف بأنه : "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العامة سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتو فيها نهائياً"¹

نلاحظ من هذا التعريف أنه لم يعطي التعريف المباشر للموظف وإنما عرفه بتمييزه عن غيره من الأعوان معتمدا على المعايير الأساسية التي تكسب الموظف وهي:²

التعيين في وظائف دائمة، الترسيم في هذه الوظائف بصفة نهائية.

وعرفه الأستاذ عبد الرحمن الرميلي : "الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية"³

بينما هذا التعريف لم يعطي تعريف محدد للموظف وإنما قام بتحديد الحقوق والواجبات دون المشاركة فيها.

وعرفه الأستاذ عبد الرحمن محيو أحمد " إن الموظفين هم من يحددون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة، من قانون الوظيف العمومي والذي هو يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"⁴

1. أعراب نوال ، معيز كريمة ، المرجع السابق ، ص10.

2. المرجع نفسه ، ص10.

3- تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 49.

4- المرجع نفسه ، ص 50.

ثانيا:التعريف التشريعي

عرف المشرع الجزائري في نص المادة 01 من الأمر 133¹/66: أن الموظف هو الشخص الذي يعين في منصب شاغر لدى مؤسسات أو الإدارات العمومية.

الشخص المعين في وظيفة دائمة، فالشخص المعين بصفة مؤقتة لا يحق له اكتساب صفة الموظف وهذا ما تؤكدته المادة 03 من نفس الأمر.

المادة 05 من المرسوم 59²/85 "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسميت الموظف ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة "

نصت المادة 4 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في فقرتها الأولى على أنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري"³.

من خلال هذا التعريف للموظف نستخلص العناصر التي يجب الاعتماد عليها لتعريف الموظف العام، وهي كالاتي:⁴

- التعيين في الوظيفة العمومية.
- ممارسة النشاط بصفة دائمة.
- الترسيم في رتبة في السلم الإداري.

¹ - المادة 1 من الأمر 133/66، ق ا ع و ع ، سابق الإشارة اليه.

² - المادة 5 من المرسوم تنظيمي رقم 59/ 85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر الصادرة يوم الأحد 2 رجب 1405 الموافق 24 مارس 1985 عدد 13 ص334.

³ - المادة 4 من الأمر 03/06 يتضمن ق ا ع و ع ،سابق الإشارة اليه .

⁴ .فاطمة الزهرة جدو ومن معها ، القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بدون طبعة ، دار بلقيس للنشر والتوزيع ، الجزائر،ص22.

وأضافت المادة 9 من نفس الأمر 03-06 " كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية".

كما نصت المادة 2 الفقرة 1 من نفس الأمر " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ".

والفقرة 2 من نفس الأمر " يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي "

ما نستخلصه من هذه النصوص أنها لم تعبر بدقة عن تعريف الموظف العمومي بل اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تطبق عليهم هذه النصوص وكذلك تحديد شروط الموظف العمومي وعرفت المؤسسات والإدارات العمومية التي يمارس فيها الموظف العمومي نشاطه.

ثالثا: التعريف القضائي

القضاء الإداري الجزائري حديث النشأة وهذا راجع لحدثة العمل القضائي في الجزائر لذا لا نكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة تمديد مفهومه على ضوء المعايير والأسس التي وضعها الفقه الإداري ومع ذلك نجد القضاء الإداري ميز بين الموظف الدائم والعون المتعاقد، ومن خلال ذلك نلاحظ أن تعريف الموظف العام في القضاء الإداري الجزائري حدد ثلاث أركان¹:

■ ديمومة الوظيفة.

1. أعراب نوال ، معيز كريمة ، مرجع سابق ، ص12.

- تصنيف الوظيفة.
- مساهمة الموظف العام في خدمة الموفق العام.

الفرع الثاني: شروط تعيين الموظف العمومي

يجب على المترشح للوظيفة العمومية أن تتوفر فيه عدة شروط، حيث تنقسم هذه الشروط إلى شروط عامة وشروط خاصة وهي كالآتي:

أولاً: الشروط العامة

نصت المادة 75 من الأمر 06-03 على الشروط العامة للتوظيف وهي كالآتي:

(1) الجنسية الجزائرية :

التمتع بالجنسية الجزائرية شرط ضروري في المترشح للوظيفة العمومية وذلك من أجل المحافظة على أمن وسلامة الوظيفة العمومية سواء كانت هذه الجنسية أصلية أو مكتسبة، مع إمكانية توظيف أجنب متعاقدين بصفة استثنائية في إطار الاتفاقيات مثلاً.¹

(2) توضيح الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية:

لابد أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية (أداء الخدمة الوطنية، تأجيل التجنيد، الإعفاء من التجنيد) ولقد أكدت على هذه الشرط المادة 1/07 من القانون رقم 06/14 المؤرخ في 09 أوت 2014²، المتعلق بالخدمة الوطنية حيث رفضت توظيف أي مواطن في القطاعين العام والخاص ما لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية.

¹. بدري مباركة، مرجع سابق، ص9.

² - "كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص، أو أن يزاول مهنة أو نشاط حر." حسب نص المادة 1/7 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق 09 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر الصادرة في 14 شوال عام 1435 الموافق 10 غشت سنة 2014، عدد 48 ص5.

(3) التمتع بالحقوق المدنية :

يجب أن يكون المترشح متمتعاً بحقوقه المدنية مثل حق العمل والنقل والأمن وحرية التعبير.... الخ ولكي يكون المترشح متمتعاً بهذه الحقوق يجب أن لا يصدر حكم جزائي يجرمه من التمتع بهذه الحقوق.

(4) عدم وجود التنافي الجزائي:

يجب أن تكون شهادة السوابق القضائية الخاصة بالمترشح خالية من أي إدانات أو ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المطلوبة فعلى سبيل المثال لا الحصر ترشح شخص محكوم عليه بتهمة اختلاس لوظيفة متعلقة بتسيير الأموال العمومية.

(5) شرط اللياقة البدنية والذهنية :

يشترط في المترشح للوظيفة أن لا يكون مصاباً بإعاقات تمنعه من ممارسة عمله وأن يكون متمتعاً بكامل قواه العقلية، ويثبت ذلك عن طريق تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب محلف في الطب العام وشهادة طبية صادرة من طبيب للأمراض الصدرية، ويمكن للإدارة في بعض أسلاك الموظفين تنظيم فحص طبي عن طريق لجان طبية (المادة 76 من الأمر 03-06)، وهذا لا يعني استبعاد المعوقين من التوظيف بشرط عدم تعارض الإعاقة مع الوظيفة المراد شغلها.¹

(6) بلوغ السن القانونية للتوظيف:

يجب على المترشح بلوغ ثمانية عشر سنة (18 سنة) كاملة حتى يتمكن من تحمل مسؤولية الوظيفة المراد شغلها ويثبت ذلك بشهادة ميلاد أو مستخرج رسمي من سجل الحالة المدنية.

حيث نصت المادة 78 من الأمر 03-06 " تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بشماني(18) عشر سنة كاملة"

¹. بدري مباركة ، المرجع السابق ، ص10.

ثانيا: الشروط الخاصة

تتمثل هذه الشروط فيما يلي:¹

1- التأهيل المطلوب:

يعتبر التأهيل العلمي شرط أساسي للمتقدم شح من أجل الالتحاق بالوظيفة العامة، حيث يختلف مستوى هذا التأهيل من وظيفة إلى أخرى، فكلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية كبيرة كان التأهيل العلمي المطلوب عال، أي وجوب حيازته على شهادة جامعية على الأقل أو تكوين يسمح له بممارسة المهام الإدارية في الوظائف العليا، فمن غير المعقول أن يكون متولي المنصب عديم المستوى العلمي أو ذو مستوى بسيط أولا يملك من التكوين المهني ما يمكنه من التحكم في الأعمال والصلاحيات المناطة به وهذا ما نصت عليه المادة 79 من الأمر 06-03.

2- الخبرة في المجال الوظيفي

الخبرة في المجال الوظيفي هو شرط مكرس في العديد من المناصب السامية مما يسمح للموظف اكتساب مهارات التسيير الإداري ومعرفة خبايا منصبه، وهو ما تم النص عليه صراحة بموجب المادتين: 13 و 18 من الأمر 06-03²

الفرع الثالث: طرق اختيار الموظف العمومي

تتخذ طرق اختيار الموظف العمومي في الجزائر عدة أشكال وهي كالاتي:

أولا: نصت المادة 80 من الأمر 06-03 على طرق التوظيف وتتمثل في ما يلي:

¹. أعراب نوال ، معيز كريمة ، المرجع السابق ، ص (16،17).

²- تنص المادة 13 " يقتصر التعيين في المناصب العليا على الموظفين .

غير أنه يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع بصفة استثنائية ، من طرف إطارات مؤهلة ليست لهل صفة الموظف".

وتنص المادة 18 "لا يخول تعيين غير الموظف في وظيفة عليا للدولة أو في منصب عال صفة الموظف أو الحق في التعيين في هذه الصفة".

1-المسابقة على أساس الاختبار:

ويكون ذلك عن طريق إجراء اختبار (شفوي، كتابي، عملي، فحص نفسي) يتم من خلاله اختيار المترشحين الناجحين للالتحاق بالوظيفة العمومية، حسب ترتيب العلامات التي يتحصل عليها كل مترشح وذلك من أجل معرفة مؤهلاتهم وقدراتهم لشغل الوظيفة.¹

2-المسابقة على أساس الشهادة:

هذه المسابقة مفتوحة من اجل الالتحاق ببعض للأسلاك والرتب التي تنتمي للفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 08 من الأمر 03-06 ، فالمادة 80 من هذا الامر لم تعرف المسابقة على أساس الشهادات وإنما وضعت لها ضابط معين وهو اجرائها في بعض الاسلاك فقط .

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المتعلق بالمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية لم يعرف هو الآخر المسابقة على أساس الشهادات ،غير أنه أوجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالتوظيف إجراء مسابقة على أساس الشهادات إذا كانت تشغل أعوانا متعاقدين .

فضلا عن ذلك المادة 9 من المرسوم 194/12² المذكور وضعت جملة من المعايير للانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات وهي:

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة.
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

¹ بلرونة احسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ، بدون طبعة ، دار هومة للنشر والتوزيع ،الجزائر ،2019، ص94.

² -انظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي 194/12 ، مؤرخ في 3 جمادي الثانية عام 1433 الموافق 25 ابريل ،2012 يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر ، عدد26 المؤرخة في 11 جمادي الثانية 1433 الموافق 3 مايو 2012.

■ الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص ،مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.

■ تاريخ الحصول على الشهادة.

■ نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء.

3-الفحص المهني:

هذه المسابقة مفتوحة من أجل الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي للأفواج(ب،ج،د) المنصوص عليها في المادة 08 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بحيث تكون على شكل مسابقة على أساس الاختبار وذلك من أجل معرفة مؤهلات وقدرات المترشحين لشغل الوظيفة.

4-التوظيف المباشر:

هذا النوع من التوظيف خاص بالمترشحين المتحصلين على شهادات من مؤسسات تكوين المؤهلة بعدما تابعو تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين لأساسية الخاصة وهذا ما نصت عليه الفقرة 04 من المادة 80 من الأمر 06-03، حيث يجب تحقيق التناسب بين عدد المقبولين في هذه المؤسسات وعدد الوظائف التي تستوعب هؤلاء المتخرجين مثل المدرسة العليا للأساتذة، والمدرسة العليا للإدارة وغيرها.¹

ثانيا : طرق أخرى للتوظيف

هناك طرق أخرى للتوظيف تختلف عن الطرق السابق ذكرها وهي كالاتي:

1- الاختيار الحر:

هذا النوع من التوظيف خاص بالوظائف السامية في الدولة مثل السفير، الوالي، مدير جامعة، المدير العام للأمن الوطني وغيره ،حيث يتم انتقاء شاغليها على أساس المعيار السياسي مع التقيد بشروط

¹. بدري مباركة ، المرجع السابق ، ص13.

موضوعية، حيث تمنح السلطة المؤهلة السلطة التقديرية في التعيين فيها من أجل ضمان سياسية الدولة
حسب نص المادة 16 من الأمر 06-03¹.

2- التوظيف عن طريق التعاقد:

التوظيف عن طريق التعاقد يخص الأعوان المتعاقدين ويكون عن طريق اختبار بعد دراسة الملف فيما
يخص الوظائف المراد الالتحاق بها بموجب عقد محدد المدة، أو عن طريق اختبار مهني بموجب عقد غير
محدد المدة، والعمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي²، كما يمكن التوظيف المباشر بالنظر لمقتضيات الخدمة أو
طبيعة النشاط المرتبط ببعض الوظائف.

المطلب الثاني: علاقة الموظف العمومي بالإدارة العامة

سنتطرق في هذا المطلب إلى شروط اكتساب صفة الموظف في فرع أول، ثم علاقته مع الإدارة في فرع
ثاني، فموقف المشرع الجزائري منهما في فرع ثالث، وذلك على الشكل التالي:

الفرع الأول: شروط اكتساب صفة الموظف العام

تتمثل أهم شروط اكتساب صفة الموظف العام بعد توافر فيه شروط الالتحاق بالوظيفة العامة ما
يلي:

1- إجراء التعيين:

لا يكتسب الموظف صفة الموظف طبقا للمادة 04 من الأمر 06-03 سالف الذكر إلا بعد تعيينه
في وظيفة دائمة، بموجب قرار صادر عن السلطة المختصة، ورسم في رتبته في السلم الإداري طبقا لنص المادة

¹. نصت هذه المادة على مايلي: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة".

²- انظر المادة 19، 20، 21، 22 من الأمر 03/06، المتضمن ق ا ع و ع، سابق الإشارة إليه.

04 منه المذكورة أعلاه على أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري¹.

2- التعيين في إحدى الوظائف الدائمة:

يقوم هذا الشرط على عنصرين متكاملين هما:

- عنصر موضوعي يتعلق بالوظيفة التي يجب أن تكون دائمة ولازمة لاستمرارية الموفق العام.
- عنصر شخصي يتعلق بالموظف الذي يجب أن يتحقق في شغله للوظيفة الدائمة صفة الاستقرار والديمومة، وبالتالي لا يعد موظفا العون المتعاقد.²

3- الخدمة في مرفق عام

يشترط في الشخص لكي يعتبر موظفا عموميا أن يعمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ومفهوم الدولة هنا يؤخذ بالمفهوم الواسع، فيشمل السلطة المركزية كالوزارات والمصالح الحكومية والسلطة اللامركزية أي المحلية ممثلة في الولايات والدوائر والبلديات، وأيضا المرافق الأخرى كالهيئات و المؤسسات العمومية.³

4- الترسيم

أي تثبيت الموظف العمومي في رتبة في السلم الإداري وهذا بعد إستفائه للشروط السابق ذكرها، أي أن يكون قائما بعمل دائم وأن يكون ذلك العمل في مرفق عام، وأن يتولى إدارة هذا المرفق العام أحد

¹ - باكري محمد ، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق ، تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017 ، ص 30.

² - بدري مباركة، المرجع السابق ، ص 04.

³ . بلرونة احسن ، المرجع السابق ، ص 70.

أشخاص القانون العام، وبعد خضوعه أخيراً لفترة تريض مدتها سنة والنجاح فيها، عد الشخص موظفاً
عمومياً وخضع بالتالي لأحكام القانون العام للوظيفة.¹

الفرع الثاني: علاقة الموظف مع الإدارة العامة

اختلف الفقه والقضاء في تكييفهم للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العمومي
"الإدارة العامة"، هل هي علاقة تعاقدية يحكمها العقد؟ أم هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح؟
للإجابة عن هذا السؤال، سنتناول أولاً العلاقة التعاقدية التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العام،
وثانياً الطبيعة التنظيمية أو اللائحية التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العام.²

أولاً: العلاقة التعاقدية

يمثل هذا الاتجاه رأيين وذلك على الشكل التالي:

1- الرأي الأول: علاقة تعاقدية خاصة

قام جانب من الفقهاء على تكييف العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالدولة على أنها رابطة
تعاقدية من روابط القانون الخاص، حيث يرتبط الموظف العام بالإدارة العامة بعقد من عقود القانون الخاص
وذلك نتيجة لاتفاق بين الموظف والإدارة يلتزم بموجبه تقديم الموظف خدمة للإدارة مقابل الحصول على
اجر منها³، وبالتالي لا يجوز تعديل هذا العقد إلا باتفاق الطرفين.

لقد تعرض هذا الرأي للنقد لعدم توافر العناصر الشكلية والموضوعية للعقد، حيث لا يلتحق
الموظف بالوظيفة بعد مناقشة حقوقه والتزاماته والموافقة عليها، وإنما يتم توظيفه بموجب قرار إداري، كما
يجوز تعديل مركز الموظف دون موافقته تطبيقاً لمبدأ "حسن سير الموافق العامة بانتظام واطراد"، فضلاً على

¹- بلرونة احمد ، المرجع السابق ،ص70.

²- المرجع نفسه ، ص72.

³- أعراب نوال ، معيز كريمة ، المرجع السابق ، ص 20

تعرضه للمسؤولية تجاه الأفراد الذين ليسوا أطرافا في العقد، كما يترتب على وجود علاقة تعاقدية خاصة احتمال اختلاف مراكز الموظفين شاغلين لنفس الوظيفة، وهذا من شأنه المساس بمبدأ المساواة وتعريض الوظيفة العامة للاستغلال والمساومة.¹

2- الرأي الثاني: علاقة تعاقدية عامة

الدولة في عقود القانون العام يمكن لها تعديل أركانها مستهدفة تحقيق الصالح العام، وضمان سير المرفق العام بانتظام، دون استشارة أحد وبالتالي لا تتقيد بقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، وبهذا تعتبر علاقة الموظف العام بالإدارة عقد إداري، أحد أطرافه شخص من أشخاص القانون العام الذي يضع شروط العقد التي تكون غير معتادة في مجال القانون الإداري.²

لقد أنتقد هذا الرأي بسبب عدم وجود طرفين في العلاقة الوظيفية العقدية لأن العقد يفترض تطابق إرادتين، وهذا الأمر غير موجود هنا، وعدم وجود اتفاق على محل العقد (غير ثابت) على أساس أن الدولة يمكنها تغييره في أي وقت.³

ثانيا: العلاقة التنظيمية

لقد عدل الفقه والقضاء عن الأخذ بالنظرية التعاقدية، إذ استقر الرأي في الأخير إلى تكييف هذه العلاقة على أنها علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والتنظيمات، حيث يكون الموظف في مركز تنظيمي يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، ويترتب على اعتبار العلاقة تنظيمية مجموعة من النتائج أهمها:⁴

¹. بدري مباركة، المرجع السابق، ص5

² - أعراب نوال، معيز كريمة، المرجع السابق، ص20

³ - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015/ 2016، ص52.

⁴. بدري مباركة، المرجع السابق، ص5.

1- تعتبر الوظيفة العامة مركز تنظيمي يحدد مسبقا من طرف التشريعات الوظيفية قبل شغله، وبالتالي يقتصر أثر قرار التعيين على وضع الموظف في مركز قانوني عام وإخضاعه لما تقرره القوانين، وقد تلجأ الإدارة إلى أسلوب التعاقد لشغل الوظائف العامة، ولكن مع اعتبار العلاقة قانونية تنظمها القوانين والتنظيمات.

2- يحظر على الموظف الإخلال بواجب أداء العمل الموكول إليه في صورة إضراب أو استقالة إلا وفقا للشروط والإجراءات القانونية.

3- تملك الدولة سلطة تعديل أحكام الوظيفة العامة بالإرادة المنفردة دون استشارة الموظف الذي لا يمكنه الاحتجاج بأن له حقوق مكتسبة، بشرط أن يتم ذلك بإجراء عام وبأثر فوري وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة.

4- يتم تعيين الموظف ونقله وترقيته وفصله وفقا للنصوص القانونية بموجب قرارات إدارية، مما يعني تطبيق الأحكام المتعلقة بها من حيث شروط صحتها والطعن فيها أمام القضاء الإداري.

5- تعد أحكام الوظيفة العامة أحكام أمرة وملزمة لأطرافها، لذلك لا يجوز للإدارة مخالفتها.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري

لقد عرفت المادة 4 من الأمر 03/06 الموظف بأنه "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"، يستنتج من ذلك أن المشرع الجزائري قد أخذ بأربعة شروط لاكتساب صفة الموظف وهي:¹

1- إجراء التعيين المتمثل في انتماء المترشح الذي تم توظيفه إلى إحدى الرتب المصنفة بصفة متربص طبقا للمادة 1/83 من الأمر 03/06.

¹. بدري مباركة، المرجع السابق، ص6.

2- شرط ديمومة الوظيفة الذي يشمل الوظيفة وشاغلها، حيث لا يعتبر موظفا العون المتعاقد طبقا للمادة 2/22 من الأمر رقم 03/06.

3- شرط العمل في خدمة مرفق عام أي الانتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية من خلال العمل في المؤسسات والإدارات العمومية، ويمكن استنتاج هذا الشرط من المادة 02 من الأمر 03/06 التي بينت المؤسسات والإدارات العمومية التي يمارس فيها الموظفون نشاطهم.

4- شرط الترسيم الذي يقصد به الإجراء الذي يلي إجراء التعيين ، حيث يتم بموجبه إدماج أو تثبيت المتربص في رتبته بعد انقضاء فترة التربص بنجاح.

لقد أخذ المشرع الجزائري بالنظام التنظيمي كأصل عام ويظهر ذلك في نص المادة 7 من الأمر 03/06 على ما يلي : "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية" أي علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية فهو ملزم بالقيام بواجباته كما يجب مقابل الاستفادة من حقوقه ،وأخذ بالنظام التعاقدى كاستثناء، لأنه يلجأ أحيانا إلى توظيف أعوان الوقاية والحراس وسائقي السيارات وأعوان الصيانة وهذا ما نصت عليه المادة 19 من الأمر 03/06.

يمكن القول بأن المشرع الجزائري أخذ بالنظامين، فهناك تكامل بينهما، فالموظف يخضع تارة لأحكام القانون الأساسي للموظف العمومي، وبذلك يكون في وضعية قانونية تنظيمية مع الإدارة، وتارة يخضع لأحكام القانون العام وفيه يكون في وضعية تعاقدية مع الإدارة، أي عونا عموميا مؤقتا¹

¹-أعراب نوال ، معيز كريمة ، المرجع السابق ، ص 23.

المبحث الثاني: تعريف وضعية خارج الإطار وتمييزها عن الوضعيات القانونية الأخرى

وضعية خارج الإطار لم يتطرق إليها من قبل في القوانين السابقة الخاصة بالوظيفة العمومية¹، حيث تعتبر هذه الوضعية من الجديد الذي جاء به الأمر 03-06.

ولمعرفة هذه الوضعية تطرقنا في (المطلب الأول) إلى تعريفها فقها وتشريعا وفي (المطلب الثاني) إلى تمييزها عن الوضعيات القانونية المشابهة لها.

المطلب الأول: تعريف وضعية خارج الإطار

هناك عدة تعريفات لوضعية خارج الإطار، سواء على مستوى النصوص التشريعية أو الآراء الفقهية.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

عرفها الدكتور فوزي حبيش بأنها : "حالة الموظف الذي يوضع بصورة مؤقتة خارج الملاك الوظيفي الذي ينتمي إليه وبالتالي خارج الإدارة التي يعمل فيها".²

وعرفها الدكتور سعيد مقدم بأنها : " وهي من الناحية الإجرائية لا تختلف عن الانتداب فكلاهما يتم بقرار إداري فردي من السلطة المخولة ".³

هذا التعريف لم يعطي تعريفا لوضعية خارج الإطار ولكن ميزها عن وضعية قانونية أخرى وهي الانتداب.

¹ - بلورنة احسن ، المرجع السابق ، ص 150.

² - بعلي عائشة ، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2018/2019، ص 64.

³ - مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2019 ص 46.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي

عرفت المادة 140 من الأمر 03/06 بأن : " وضعية خارج الإطار هي 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 الأساسي".¹

انطلاقاً من هذا التعريف يتضح لنا بأن وضعية خارج الإطار هي امتداد لوضعية الانتداب.

كما عرفت المادة 33 في الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 373 /20 بأن : "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب بناء على طلب منه بعد استنفاد حقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارية لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية مثلما هو منصوص عليه في المقتنين 2 و3 من المادة 135 من الأمر 03-06".²

المطلب الثاني: تمييز وضعية خارج الإطار عن الوضعيات القانونية الأخرى

قد يتعرض الموظف العمومي أثناء مسيرته الوظيفية إلى ظروف استثنائية في حياته، تحتم عليه اللجوء إلى وضعيات قانونية، متمثلة في وضعية الانتداب، ووضعية القيام بالخدمة، ووضعية الخدمة الوطنية، وأخيراً وضعية الاستيداع، وكل هذه الوضعيات تتميز بخصائص وآثار قانونية تكون مشابهة أو مخالفة لوضعية خارج الإطار محل الدراسة.

¹ - المادة 140 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، سابق الإشارة إليه.

² - المادة 33 من المرسوم التنفيذي 373/20، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، سابق الإشارة .

الفرع الأول: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الانتداب

الانتداب أو الإلحاق أو الندب هو تلك الحالة التي يكون فيها الموظف العمومي خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة من هذا الإطار أو السلك من حقوقه¹.

فبالإضافة إلى التعريف السابق توجد عدة تعريفات فقهية وتشريعية من بينها:

أولاً: التعريف الفقهي لوضعية الانتداب

عرفها محمد سليمان الطماوي بأنها : " ندب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته تعلو مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك"².

وعرفها أيمن محمد عفيفي بأن : " الندب هو إجراء مؤقت تقوم السلطة المختصة بمقتضاه بتكليف أحد الموظفين بعمل وظيفة أخرى غير التي يشغلها من ذات المستوى الوظيفي، أو من المستوى الذي يعلوه مباشرة"³.

ثانياً : التعريف التشريعي لوضعية الانتداب

عرفتها المادة 41 من الأمر رقم 66-133 بعنوان الإلحاق بأنها: " الإلحاق هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي، ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد"⁴.

¹ بلورنة احسن، الموجه السابق، ص 148.

² - فاطمة الزهرة جدو ومن معها، المرجع السابق، ص 119.

³ - بعلي عائشة، المرجع السابق، ص 50.

⁴ - المادة 41 من الأمر 66-133 المتضمن ق ا ع و ع، سابق الإشارة إليه.

وعرفتھا المادة 133 من الأمر رقم 06-03 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 العمومية التي ينتمي إليها"¹.

وبالتالي نقاط التمييز بين هاتين الوضعيتين تتمثل فيما يلي :

ثالثا: أوجه الشبه

تتفق الوضعيتان في:²

- كل من الوضعيتين تتمان بقرار فردي من السلطة المؤهلة.
- يمارس الموظف في كلتا الحالتين مهامه خارج إدارته الأصلية.
- في كلتا الحالتين يبقى الموظف محتفظا بحقه في الراتب.
- في كلتا الحالتين يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد.

رابعا: أوجه الاختلاف

تختلف الوضعيتان في:

- يوضع الموظف في وضعية خارج الإطار بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، بينما يوضع الموظف في حالة انتداب دون الإحالة لوضعية قبلها.
- يوضع الموظف في حالة انتداب بطلب منه أو بقوة القانون، بينما يوضع الموظف في وضعية خارج الإطار بطلب منه.
- لا يوضع في وضعية خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين إلى المجموعة (أ)، بينما وضعية الانتداب يوضع فيها كل موظف تتوفر فيه الشروط القانونية لاكتساب صفة الموظف.

¹ - المادة 133 من الأمر 03/06 المتضمن ق ا ع و ع، سابق الإشارة إليه.

² - أنظر المادتين 138، 143 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة ، سابق الإشارة اليه.

- لا يستفيد الموظف في وضعية خارج الإطار من الترقية في الدرجات، بينما يستفيد الموظف في وضعية الانتداب من الترقية في الدرجات.
- وضعية خارج الإطار تكون في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العامة، على عكس وضعية الانتداب التي يمكن أن تكون في وظيفة يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العامة.

الفرع الثاني: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الخدمة الوطنية

الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني، وتخصص لتلبية حاجيات الجيش الوطني الشعبي، وهي إجبارية لكل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر 19 سنة كاملة، حيث تؤدي بالشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي، ويتم أداؤها بصفة مستمرة خلال كل مدتها القانونية، حيث تحدد مدتها القانونية باثني عشر (12) شهرا¹.

ولم يستثنى الموظف العمومي من واجب الخدمة الوطنية بل أحاله كل من التشريع والتنظيم عند استدعائه على وضعية قانونية تسمى "وضعية الخدمة الوطنية"²، وهي الوضعية التي يكون فيها الموظف العمومي مجندا لأداء واجب الخدمة العسكرية بقوة القانون³.

ونصت عليها المادة 116 من المرسوم رقم 85 - 59 كما يلي : " يوضع الموظفون المدعوون إلى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب، ويعاد إدراجهم حسب الشروط المحددة في التشريع المعمول به"⁴

كما نصت المادة 154 من الأمر رقم 06-03 كما يلي : " يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية "تسمى الخدمة الوطنية".

¹ - المواد ((1. 3. 4. 5 من القانون رقم 6 / 14، المتعلق بالخدمة الوطنية، سابق الإشارة إليه .

² - فاطمة الزهرة جدو ومن معها، المرجع السابق، ص 133.

³ - بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 154 .

⁴ - المادة 116 من المرسوم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، سابق الإشارة إليه .

يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد.

ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية¹.

ومنه فنقاط التمييز بين هاتين الوضعتين تتمثل فيما يلي :

أولاً: أوجه الشبه

تتفق الوضعتان في ما يلي :

- في كلتا الحالتين يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بعد انقضاء الوضعية ولو كان زائدا عن العدد المطلوب².
- يمارس الموظف في كلتا الحالتين مهامه خارج إدارته الأصلية.
- في كلتا الحالتين يستفيد الموظف من حقه في التقاعد.

ثانياً: أوجه الاختلاف

تختلف الوضعتان في مايلي :

- وضعية خارج الإطار تكون في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العامة، بينما وضعية الخدمة الوطنية تكون في المؤسسات العسكرية.
- وضعية الخدمة الوطنية تكون دائما بقوة القانون بعد استدعاء الموظف من طرف مكتب التجنيد، في حين تكون وضعية خارج الإطار بطلب من الموظف.

¹ - المادة 154 من الأمر 03/06، المتضمن ق اع وع ،سابق الإشارة إليه .

² - المادة 41، 54 من المرسوم 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، سابق الإشارة إليه .

- مدة الخدمة الوطنية تكون محددة بسنة كاملة، أما وضعية خارج الإطار فتكون محددة بمدة لا تتجاوز الخمس سنوات.
- الموظف الذي يكون في وضعية الخدمة الوطنية لا يحتفظ براتبه الشهري ويتقاضى منحة شهرية، أما الموظف الذي يكون في وضعية خارج الإطار فيبقى محتفظا براتبه الشهري، ويتم تقييمه من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.
- لا يوضع في وضعية خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين إلى المجموعة (أ)، والذين استنفذوا حقوقهم في الانتداب بينما وضعية الخدمة الوطنية فتشمل الحالة القانونية لاكتساب الموظف، والعون المتربص.

الفرع الثالث: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الاستيداع

وضعية الاستيداع هي قطع أو إيقاف علاقة الموظف بوظيفته بصفة مؤقتة، وتؤدي إلى فقدته حقوقها ومزاياها¹، غير أن الموظف يبقى محتفظا بهذه الحقوق والمزايا التي اكتسبها من رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

إضافة إلى ما سبق هناك العديد من التعريفات الفقهية والتشريعية نذكر منها ما يلي:

أولاً: التعريف الفقهي لوضعية الاستيداع

عرفه عبد العزيز السيد الجوهري بأنه : " هو نظام ربط بين الخدمة الفعلية وتركها، لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتاً من العمل وبعض مزاياه، مع جواز إعادته إليه"².

كما عرفه دمان ذبيح عاشور: "الإحالة على الاستيداع هي توقيف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة ووفقاً لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبولها يبني على الطلب المؤسس"¹.

¹ بلورنة احسن ، المرجع السابق ، ص151.

² - عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر سنة 1994، ص 05.

كما عرفه كمال رحماوي : " الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجز عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالأجر والترقية والتقاعد، إلا انه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة"².

ثانيا: التعريف التشريعي لوضعية الاستيداع

عرفته المادة 145 من الأمر رقم 03-06 " تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع"³.

كما نصت عليه المادة 37 من الأمر 66-133 في الباب الخامس كما يلي: " كل موظف يكون في إحدى الحالات التالية القيام بالخدمة، الإلحاق، الإحالة على الاستيداع "⁴.

ومنه فنقاط التمييز بين هاتين الوضعتين تتمثل فيما يلي :

أولا: أوجه الشبه

تتفق الوضعتان في:

¹ - بعلي عائشة ، المرجع السابق ، ص 70.

² - المرجع نفسه، ص 70.

³ - المادة 145 من الأمر 03/06 ، المتضمن ق ا ع و ع ، سابق الإشارة إليه .

⁴ - المادة 37 من الأمر 66-133 المتضمن ق ا ع و ع ، سابق الإشارة إليه .

- تكرس الحالتين بقرار فردي صادر عن السلطة المؤهلة قانونا.
- في كلتا الحالتين يمنع الموظف من ممارسة أي نشاط مريح.
- يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بعد انقضاء الوضعية ولو كان زائدا عن العدد.

ثانيا: أوجه الاختلاف

تختلف الوضعتان في :

- وضعية الاستيداع تؤدي إلى فقدان راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية، والتقاعد والترقية مع المحافظة على حقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية قبل الاستيداع، بينما وضعية الموظف خارج الإطار لا يفقد حقه في الراتب والتقاعد، بينما يفقد حقه في الأقدمية للترقية في الترقية في الدرجات¹، وفي الرتبة أو للتعين في منصب عالي.
- الموظف الذي يكون في وضعية استيداع يتوقف عن العمل مؤقتا، في حين يواصل الموظف الذي يكون في وضعية خارج الإطار عمله خارج إدارته الأصلية.
- يوضع الموظف في حالة استيداع إما بطلب منه أو بقوة القانون، أما وضعية خارج الإطار فتكون دائما بطلب من الموظف.
- لا يوضع في وضعية خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين إلى المجموعة (أ) المنصوص عليها في المادة 08 من هذا الأمر²، أما وضعية الاستيداع يوضع فيها كل موظف تتوفر فيه الشروط القانونية لاكتساب صفة الموظف.
- يوضع الموظف في وضعية خارج الإطار بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، بينما يوضع الموظف في حالة استيداع دون الإحالة لوضعية قبلها.

¹ - المادة 36 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 20 / 373، المتعلق بالوضعية القانونية الأساسية للموظف، سابق الإشارة إليه.

² - المادة 141 من الأمر 03/06، المتضمن ق ا ع و ع، سابق الإشارة إليه.

الفرع الرابع: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية القيام بالخدمة

وضعية القيام بالخدمة هي الوضعية التي يقوم فيها الموظف بأداء مهامه في المؤسسة التي ينتمي إليها، فهناك عدة تعاريف فقهية وتشريعية من بينها :

أولا : التعريف الفقهي لوضعية القيام بالخدمة

عرفها عبد الغني بسيوني بأنها : " قيام الموظف الذي عين في درجة وظيفية محددة، داخل مجموعة نوعية معينة في إطار الهيكل التنظيمي للوحدة الإدارية، سواء كانت وزارة أو هيئة أو وحدة محلية بالاختصاصات المحددة بهذه الوظيفة، ويباشر مهامها، ويتحمل مسؤوليتها، بهدف خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها "1.

وعرفها رشيد حبابي بأن : " وضعية القيام بالخدمة : هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو المنصب الذي عين فيه"2.

ثانيا: التعريف التشريعي لوضعية القيام بالخدمة

عرفتها المادة 38 من الأمر رقم 66-133 كما يلي: " القيام بالخدمة هي الحالة التي يمارس فيها الموظف فعلا المهام المناسبة لرتبته أو الموظف الذي عين في إحدى الوظائف المنصوص عليها في المادتين 09 و 10 أعلاه"3

وعرفتها المادة 128 من الأمر رقم 06-03 كما يلي : " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها، المهام المطبقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 15 و 10 من هذا الأمر"1.

1- بعلي عائشة ، المرجع السابق ، ص 09.

2- المرجع نفسه ، ص 09.

3- المادة 38 من الأمر 66-133 المتضمن ق اع وع، سابق الإشارة إليه .

ومنه فنقاط التمييز بين هاتين الوضعيتين تتمثل فيما يلي :

أولاً : أوجه الشبه

تتفق الوضعيتان في:

- في كلتا الوضعيتين يحتفظ الموظف بحقه في التقاعد من إدارته.
- في كلتا الوضعيتين يحتفظ الموظف بحقه في الراتب من الإدارة التي يمارس فيها مهامه.
- وجود منصب شاغر في المؤسسة أو الإدارة المستقبلية.

ثانياً : أوجه الاختلاف

تختلف الوضعيتان في:

- الموظف المحال على وضعية القيام بالخدمة يقوم بالمهام المسندة إليه في إدارته الأصلية، أما الموظف في وضعية خارج الإطار يقوم بالمهام المسندة إليه خارج إدارته الأصلية.
- الموظف المحال على وضعية القيام بالخدمة يتقاضى راتبه من إدارته الأصلية، بينما الموظف في وضعية خارج الإطار يتقاضى راتبه خارج إدارته الأصلية.
- الموظف يستفيد من وضعية خارج الإطار بعد استنفاد حقه في الانتداب، أما الموظف المحال على وضعية القيام بالخدمة يستفيد منها الموظف الذي تتوفر فيه الشروط القانونية لاكتساب صفة الموظف.
- الموظف المحال على وضعية القيام بالخدمة يستفيد من حقه في الترقية في الدرجات، غير أن الموظف في وضعية خارج الإطار لا يستفيد من حقه في الترقية الدرجات².

¹ - المادة 128 من الأمر 03/06، المتضمن ق اع و ع، سابق الإشارة إليه .

² - المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، سابق الإشارة إليه .

الفصل الثاني

الإطار القانوني لوضعية خارج الإطار وأثرها

الفصل الثاني: الإطار القانوني لوضعية خارج الإطار وآثارها

تعتبر وضعية خارج الإطار المستحدثة في الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من بين الوضعيات القانونية الاستثنائية، التي نص عليها في المادة 127 من الباب السادس المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله، التي ينقطع فيها الموظف عن مزاولة نشاطه الوظيفي بالنسبة للمرفق العام¹.

مما يترتب عن هذه الوضعية القانونية (خارج الإطار) التغيير من وظيفة إلى وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي، وبالتالي سوف نتطرق إلى الضوابط القانونية التي تحكم هذه الوضعية القانونية والإجراءات القانونية في المبحث الأول، وما يترتب عنها من آثار قانونية في المبحث الثاني وذلك على الشكل التالي:

المبحث الأول : الضوابط القانونية لوضعية خارج الإطار

إن تعيين الموظف ضمن سلك وظيفي غير سلكه الأصلي، يخضع مبدئياً لنفس شروط التي تتطلبها عملية التوظيف المباشر المنصوص عليها قانوناً، وعلى السلطة السلمية مراعاة الشروط القانونية التي تتطلب شغل الوظائف العامة، غير أن غياب تلك الشروط المنصوص عليها قانوناً أو بمجرد فقدانها يتعرض مباشرة إلى إنهاء الخدمة، طبقاً لأحكام المادة 216 من الأمر 03/06² المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة

¹ تنص المادة 127 " يوضع الموظف في إحدى الوضعيات التالية :- القيام بالخدمة - الانتداب - خارج الإطار - الإحالة على الاستبعاد - الخدمة الوطنية "

² - تنص المادة 216 "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها الوفاة"

العمومية سابق الإشارة إليه، وبالتالي سنتناول في المطلب الأول الشروط التي تتضمنها وضعية خارج الإطار وفي المطلب الثاني نتطرق إلى الإجراءات القانونية.

المطلب الأول : شروط وضعية خارج الإطار

تخضع وضعية خارج الإطار إلى مجموعة من الشروط القانونية منها ما يتعلق بالموظف نتناوله في الفرع الأول، ومنها ما يتعلق بالوظيفة الموضوع فيها خارج الإطار كفرع ثاني وذلك على الشكل التالي.

الفرع الأول : شروط تخص أعوان الإدارة

من بين الشروط القانونية التي سنسها المشرع الجزائري للاستفادة من هذه الوضعية القانونية الاستثنائية اشترط أن يتمتع العون طالب شغل وضعية خارج الإطار بصفة الموظف العمومي، إلا أن الفصل في الأمر بخصوص هذا الأخير هو التعريف التشريعي¹.

أولا : الموظف

أقر المشرع الجزائري شرط اكتساب صفة الموظف للاستفادة من وضعية خارج الإطار، وهذا من خلال النصوص القانونية التي تتعلق بتعريف الموظف العمومي في مختلف القوانين التي نظمت الوظيفة العمومية في الجزائر، ويتضح جليا بأن المشرع قد اعتمد شرطين أساسيين للاستفادة من الوضعية القانونية (خارج الاطار)، التعيين في وظيفة دائمة ثم الترسيم .

¹-انظرالمادة 4 من الامر 03/06 المتعلق ق ا ع و ع ،سابق الإشارة اليه.

ومن خلال هذين الشرطين نستخلص أن هناك فئة من أعوان ليس لهم الحق في الإستفادة من تلك

الوضعية القانونية الاستثنائية "خارج الإطار".

حيث تشمل هذه الفئة كل من العون المتربص والعون المتعاقد، ويمكن تعريفهما كما يلي:

1: العون المتربص

العون المتربص هو كل عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنه لم يتم ترسيمه

بعد¹، وفي نفس الإطار استثني المشرع الجزائري المتربص من الإستفادة من وضعية خارج الإطار بحكم أنه لم

يتم ترسيمه بعد، نظرا لعدم تمتعه بصفة الموظف حيث نصت أحكام المادة 15² من المرسوم التنفيذي

322/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات

العمومية .

2 : العون المتعاقد

هو المستخدم الذي لا تربطه بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية كالموظف الدائم وإنما تربطه علاقة

تعاقدية، لأنه لا يشغل وظيفة بصفة دائمة ولا يتم ترسيمه.

¹- شمس الدين بشير الشريف و سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، مقال، عدد 04، سنة 2019، ص 241.

²- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، الصادر بتاريخ 2017/02/12 .

وفي نفس الاطار استثنى المشرع الجزائري العون المتعاقد من نطاق المستفيدين من هذه الوضعية

الاستثنائية المؤقتة (خارج الإطار) كونه ليس موظفا .¹

هذا ما نصت عليه صراحة المادة 2/22 من الأمر رقم 03/06 سابق الإشارة إليه بأن «لا يخول

شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة

العمومية"، وهذا ما يستشف صراحة من خلال نص المادة أعلاه على أن الأعوان المتعاقدين ليس لهم الحق

في اكتساب صفة الموظف.

فضلا عن ذلك إن ما يميز العون المتعاقد عن الموظف صفة الديمومة في وظيفة عمومية حسب نص

المادة 4 من الأمر 03-06 السالفة الذكر.

أن يكون الموظف في حالة خدمة فعلية في سلكه الأصلي، الأمر الذي يستوجب قضاء حد أدنى

من الخدمة الفعلية.

ثانيا : حصر الوظيفة في المجموعة "أ".

لا يمكن الاستفادة من هذه الوضعية القانونية الاستثنائية (خارج الإطار) إلا الموظفون الذين ينتمون

إلى المجموعة "أ" من بين أسلاك الموظفين المنصوص عليه في المادة 2/8 من الأمر رقم 03-06 سابق

الإشارة إليه.²

¹ - المادة 2/22 من الامر رقم 03/06 المتضمن ق ا ع و ع ، سابق الإشارة اليه.

¹ - تنص المادة 8 "المجموعة ا تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات او ² كل مستوى تأهيل مماثل " .

وفي نفس السياق أدرج ضمن المادة 141 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية صراحة لا يتم وضع الموظفون خارج الإطار إلا تلك المجموعة المصنفة ضمن تعداد المجموعة

"أ" لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى المجموعة "أ"¹

فالموظفون المنتمون إلى المجموعة (أ) الذين يمارسون نشاطات التصميم والبحث والدراسات هم وحدهم المؤهلون للاستفادة من وضعية خارج الإطار².

إضافة إلى ما أشار إليه المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف في المادة

2/33 إلى إمكانية وضع الموظفين الذين ينتمون إلى المجموعة (أ) في وضعية خارج الإطار³.

وما يستشف من خلال نص المادة المذكور أعلاه على أن هناك موظفون آخرون يمكنهم الاستفادة من وضعية خارج الإطار.

وبالرجوع إلى النصوص التنظيمية فإن المجموعة (أ) المذكورة سابقا تضم الموظفين الذين يجوزون مستوى تأهيل لا يقل عن شهادة البكالوريا +3 ثلاث سنوات من التعليم العالي، كما أن تصنيفهم لا يقل عن الصنف 11 في الشبكة الاستدلالية في الأجور⁴.

¹ - نظر المادة 141 من الامر 03/06 المتعلق ق ا ع و ع ، سابق الإشارة اليه.

² - بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ظل الامر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة ، مدعمة بأحكام القضاء الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، س 2018 ، ص 529.

³ - المادة 2/33 من المرسوم التنفيذي 370/20 مؤرخ في 26 ربيع الثاني 1442 الموافق ل 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف .

⁴ - عبدالهادي بن زيطة ، وضعية "خارج الاطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري" المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تيزوزو ، الجزائر ، مجلد 15 ، العدد 02 ، س 2020 ، ص 172.

يتضح من خلال الشروط التي أفردها المشرع بغرض الاستفادة من الوضعية القانونية الاستثنائية الخاصة بالمجموعة (أ)، رغبة المشرع في قصرها على فئة معينة من الموظفين المصنفين كإطارات سامية تتمتع بمؤهلات وثقافات عالية، وهذا ما يميزها عن باقي الوضعيات القانونية الأخرى.

إضافة إلى ذلك لم تقتصر الاستفادة من تلك الوضعية القانونية إلى المجموعة (أ) التي تمت الإشارة إليها في المادة 8 من الأمر رقم 03/06 سابق الإشارة إليه، بل امتدت الاستفادة من وضعية خارج الإطار إلى فئة الوظائف العليا للدولة.

حيث أتاح التنظيم المتعلق بفئة الوظائف العليا في الإدارة المحلية إمكانية وضع (الولاية) في وضعية خارج الإطار بعد إنهاء مهامهم، بناء على نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المعدل والمتمم المؤرخ في 25 جويلية 1990 المتعلق بالتدابير الخاصة بالمناصب والوظائف العليا، ج ر، عدد 13 صادر بتاريخ 28 جويلية 1990¹.

كما تجدر الإشارة على أن وضعية خارج الإطار قد تمت الإشارة إليها ضمن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 230/90 أعلاه، إذ جعلتها حكرا على الوالي فقط، بموجبه يتم تكليفه بمهمة لدى الإدارات

¹-تنص المادة 16"يمكن ان يوضع الوالي في وضعية خارج الإطار زيادة على الوضعيات الأخرى المنصوص عليها في التنظيم المعمول به لفائدة المصلحة من اجل ان يضطلع بمهمة لدى المصالح او لدى أي مؤسسة او هيئة عمومية أخرى"، من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المعدل والمتمم المؤرخ في 25 جويلية 1990، المتعلق بالتدابير الخاصة بالمناصب والوظائف العليا، ج ر، عدد 13 صادر بتاريخ 28 جويلية 1990.

المركزية أو هيئات عمومية أخرى لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد استثنائيا لمدة سنتين¹، مع استمراره بتمتعته بحقوقه في الترقية والمعاش مع إمكانية إعادة تعيينه واليا من جديد بعد نهاية وضعية خارج الإطار.

الفرع الثاني : شروط تتعلق بالوظيفة المعنية.

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الشروط القانونية تتعلق بالوظيفة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف خارج الإطار تتمثل في ما يلي:

أولا : كونها من بين الوظائف التي تخضع للانتداب الإرادي

نصت المادة 140 من الامر رقم 03/06 سابق الإشارة اليه على أن " وضعية خارج الاطار هي الحالة التي يمكن ان يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب الارادي في اطار احكام المادة 135 " ،ومن خلال نص المادة يتضح بأن المشرع اشترط شرطا أساسيا للإستفادة من الوضعية القانونية الاستثنائية(خارج الإطار) ،وبالتالي لا يمكن أن يستفيد الموظف من هذه الوضعية ما لم يستنفذ حقه في الانتداب الارادي.

وبالرجوع الى احكام المادة 135 من الامر رقم 03/06 يلاحظ ان الحالات التي تم ذكرها بخصوص الإستفادة من هذه الوضعية القانونية تتعلق بالانتداب الإرادي ،الذي يتم بناء على طلب من الموظف لتمكينه من ممارسة وظائف تأطير لدى المؤسسات ،أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء

¹-محمد شريف مراكشي،مرجع سابق، ص46.

منه مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولي¹، وهذا عكس ما نصت عليه أحكام المادة 134 من الأمر رقم 03/06 سابق الذكر بخصوص انتداب الموظف بقوة القانون.

لكن بالرجوع إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفصل الثاني المتعلق بوضعية الانتداب نستخلص بأن هذا الأخير من حيث مصدر الاستفادة ينقسم إلى نوعين:

- إنتداب بقوة القانون²

- إنتداب إرادي بطلب من الموظف

وما ينبغي الإشارة إليه بخصوص الطلب المقدم من طرف الموظف المعني لا بد أن يخضع للموافقة من طرف الإدارة المستخدمة لذلك³.

فضلا عن ذلك فإن الانتداب الإرادي يجب أن يكون ضمن الوظيفة المنتدب لها غير مشمولة بأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أي خارج نطاق تطبيقه المحدد بالمادة الثانية⁴.

- أن يكون الانتداب في إطار أحكام المادة 135 (2 و3)

- أن يكون في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي.

¹- انظر المادة 135 من الامر رقم 03/06 المتضمن ق ا ع و ع ،سابق الإشارة اليه.

²- وهي الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الامر 03/06 ،سابق الإشارة اليه.

³-سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر س 2010 ،ص 286.

⁴- عبد الهادي بن زيطة ،مرجع سابق ،ص 171.

ثانيا: استنفاد الموظف لحقه في الانتداب الارادي

نصت المادة 140 من الأمر رقم 06-03 على أن "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقه في الانتداب في إطار أحكام المادة 135 أعلاه¹.

بناء على نص المادة 140 سألقة الذكر أكدت على شرط مهم يتمثل في استنفاد الموظف لحقوقه في الانتداب الإرادي ،حتى يمكنه الاستفادة من هذه الوضعية .

وبمفهوم المخالفة لا يمكن أن يستفيد من وضعية خارج الاطار الموظف الذي لم يكمل المدة القانونية المتعلقة بالانتداب الإرادي.

بالرجوع إلى أحكام المادة 135 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية يلاحظ بأن الحالات التي تم ذكرها تتعلق بالانتداب الإرادي من الموظف ،وعليه لا يوضع الموظف الذي استنفذ حقوقه في الانتداب بقوة القانون في إطار أحكام المادة 134 في وضعية خارج الإطار².

أما بخصوص المدة القانونية التي يجب على الموظف العمومي استنفاذها في وضعية الانتداب ،وتمكنه من الاستفادة من وضعية خارج الإطار فقد تم تحديدها بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف بمدة قصوى تقدر (5) خمس سنوات.

¹ - بوطبة مراد ،مرجع سابق ،ص 528.

² انظر المادة 135 من الامر 03/06 مرجع سابق الاشارة اليه.

غير أن المشرع الجزائري رغم تحديده للمدة القانونية ضمن المادة السابقة أعلاه من نفس المرسوم سابق الإشارة إليه، لم يوضح إمكانية تحديدها بعدد منح هذه الوضعية ومن غير الممكن وضع الموظف مباشرة في وضعية خارج الإطار إلا بعد استفادته من وضعية الانتداب الإرادي، التي يتم منحها بموافقة السلطة الأصلية والسلطة المستقبلية.

كما تجدر الإشارة كذلك قد حدد المرسوم التنفيذي 20_373 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف سابق الذكر، من خلال المادة 33 شرط استنفاذ الموظف لحقوقه في الانتداب لدى المؤسسة أو الهيئة المستقبلية¹، غير ان المشرع ضمن نص المادة المذكورة أعلاه اشترط مواصلة العمل في نفس الوظائف الإدارية لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزءا منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية، وهذا ما نصت اليه المادة 135(2و3) من الأمر 03 /06 سابق الإشارة إليه، لا يمكنه الانقطاع عن الوظائف السابقة.

ثالثا : عدم تجاوز النسبة القانونية

حفاظا على سير المرفق العام بانتظام واطراد ، تم وضع نسب محددة من طرف المشرع لا يمكن تجاوزها بالنسبة للموظفين التي تتم إحالتهم على الوضعية القانونية (خارج الإطار) بطلب منهم²، وهي

¹ انظر المادة 33 من المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانوني للموظف، سابق الإشارة اليه.

² بعلي عائشة، مرجع سابق، ص 35.

النسبة التي لم يتم تحديدها بموجب الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ضمن المادة 127¹، وإنما ترك تحديدها للقوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين.

وفضلا على ذلك يعود هذا الشرط لما يفرضه القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ضرورة تحديد نسبة معينة من الموظفين الذين ينتمون إلى سلك معين وإدارة معينة، حتى يمكنهم الاستفادة من الوضعيات القانونية الاستثنائية للموظفين²، غير أن النسبة المعنية لا بد من أن تتوافق بين مصلحة الإدارة ومصلحة المرفق العام³.

ما يستشف من نص المادة 2/127 أن المشرع الجزائري نص صراحة على ضرورة تحديد النسبة التي تتعلق بالوضعيات القانونية المعنية (الانتداب بطلب من الموظف، خارج الإطار، الاستيداع) وهي حالات التي لا يكون فيها الموظف في حالة نشاطه لدى مؤسسته أو إدارته الأصلية، وبالتالي فتح المجال على مصرعيه دون تحديد نسبة معينة للاستفادة من وضعية خارج الإطار، قد يؤدي إلى إفراغ المؤسسات والإدارات العمومية من موظفيها.

¹ انظر المادة 2/127 من الامر 03/06 المتعلق ق اع وع، سابق الإشارة اليه.

² -انظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم، بان النسبة القصوى للموظفين الخاضعين لتلك القانون الأساسي بإمكانهم الاستفادة من وضعية خارج الاطار أي 5 بالمائة من تعداد السلك المعني والإدارة العمومية.

³ -عمار بوضيف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسر النشر، الجزائر، 2015، ص 144.

وسعيهم للاستفادة من مختلف الوضعيات الممكنة بهدف تحقيق مآرب وأغراض شخصية، وبالتالي نكون أمام إخلال وعرقلة بمبدأ هام من مبادئ سير المرفق العام ألا وهو الاستمرارية في تقديم الخدمات¹ لكن الاستمرارية في تسير المرفق العام لا يمكنها أن تتحقق إلا بوجود عدد كافي من الموظفين في مناصبهم. أما فيما يتعلق بشرط تحديد نسبة الاستفادة من وضعية خارج الإطار يبدو ضروريا كون الموظف يخصص كل نشاطه المهني إلى المهام التي أسندت إليه، وهذا ما أشارت إليه أحكام المادة 43 من الأمر رقم 03/06 " المتعلق ب ق ا ع و ع " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه".

كما أضافت المادة 128 من نفس الأمر أعلاه على أن قيام الموظف بالخدمة أن يكون فعليا في المؤسسات والإدارات العمومية التي ينتمي إليها².

رابعا: عدم تجاوز المدة القانونية

أقر المشرع على ضرورة عدم تجاوز المدة القانونية ضمن محتوى المادة 141 من الأمر 03/06 سابق الذكر، حتى يتمكن الموظف الاستفادة من وضعية خارج الإطار والتي تم تحديدها ب 5 خمس سنوات كحد أقصى، إلا أن نص المادة السابقة لم يحدد المدة اللازمة التي يجب على الموظف قضائها في تلك الوضعية.³

¹ - بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 177.

² - انظر المادة 128 من الامر 03/06 المتعلق ق ا ع و ع، سابق الإشارة اليه.

³ - بوطبه مراد، مرجع سابق، ص 52.

لكن ما يستشف من نص المادة 141 أعلاه على إمكانية وضع الموظف (خارج الإطار) لمدة تقل عن خمس سنوات مهما كانت هذه المدة قصيرة، رغم ذلك المادة سابقة يكتنفها الغموض لأنها لم تحدد عدد مرات التي يمكن أن تمنح لتلك الوضعية، عكس ما أقره المرسوم التنفيذي 20_373 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف سابق الإشارة إليه، الذي حدد المدة الدنيا للموظف حتى يتمكن هذا الأخير الاستفادة من وضعية خارج الإطار، المقدرة ب 6 أشهر على الأكثر ضمن نص المادة 34.

ومن غير الممكن أن يوضع الموظف في وضعية خارج الإطار لمدة تقل عن ستة أشهر، ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات بما فيها فترات التجديد.

فضلا عن المدة القانونية لهذه الوضعية التي تمت الإشارة إليها في الأمر رقم 03/06 سابق الإشارة إليه، حدد المرسوم التنفيذي 20/373 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف ضمن المادة 34 عدم تجاوز مدة وضعية خارج الإطار الحدود القانونية المتعلقة بالنسب التي تخص إحالة الموظف على التقاعد.¹

وفي نفس الإطار أشار المرسوم التنفيذي 12/83 المعدل والمتمم المتعلق بإحالة على التقاعد المؤرخ في 1983/07/02 الى السن القانونية للموظف التي تم تحديدها ب 60 سنة²، ومن غير الممكن للموظف الاستفادة من هذه الوضعية وهو على مشارف التقاعد.

¹ - تنص المادة 34 "كرس وضعية خارج الاطار لمدة دنيا قدرها ستة 6 اشهر ومدة قصوى قدرها خمس 5 سنوات بما فيها فترات

التجديد وفي الحدود السن القانونية للإحالة على التقاعد"

² - المرسوم التنفيذي 12/83 المؤرخ في 1983 /07/02، المعدل والمتمم المتعلق بالإحالة على التقاعد ر، عدد 28، بتاريخ

1983/07/05.

خامسا : أن يكون الانتداب في وظيفة لا يحكمها الامر رقم 03/06.

لقد شدد المشرع بخصوص الاستفادة من وضعية خارج الاطار ، حيث نصت المادة 140 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (وضعية خارج الاطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف ... في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي)¹، أي كون الانتداب الذي استفاد منه الموظف بطلب منه أن يكون في وظيفة لا يحكمها الأمر رقم 03/06.

بناء على نص المادة أعلاه وبمفهوم المخالفة لا يمكن أن يوضع الموظف في هذه الوضعية في وظيفة تدخل ضمن نطاق تطبيق للأمر رقم 03/06 سابق الإشارة إليه².

والجدير بالذكر استثنى المشرع من نص المادة 135 من الامر 03/06 سالف الذكر الموظف المنتدب في إطار نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/ أو في رتبة غير رتبته الأصلية ، لان هذه الأخيرة تدخل في نطاق الأمر 03/06.

بالنظر إلى الشروط التي أقرها المشرع فيما يخص الاستفادة من وضعية (خارج الإطار) ، يعد نوعا ما تضيق لتطبيق تلك الوضعية القانونية الاستثنائية عكس وضعية الانتداب ، حيث اقتصر تطبيقها على وظائف التأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه، زيادة إلى المهمة في إطار التعاون لدى المؤسسات أو الهيئات الدولية طبقا لأحكام المادة 135 من الأمر 03/06 سابق الذكر .

¹ بوظبة مراد ، مرجع سابق ، ص 528 .

² بوظبة مراد ، مرجع نفسه ، ص 528

فضلا عما سبق أشار المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف ،سابق الإشارة إليه ضمن المادة 33 على شرط الاستفادة من وضعية خارج الاطار أن يكون الانتداب في وظيفة لا يحكمها الأمر 03/06 ،حيث نصت على إمكانية وضع الموظف المنتدب بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة مهامه لدى المؤسسة أو الهيئة المستقبلة¹.

بعد استقراء الشروط التي اقرها المشرع الجزائري للاستفادة الموظف من وضعية خارج الإطار بعد استنفاد حقه في الانتداب الإرادي ،يتم طرح التساؤل التالي:

هل تعد وضعية خارج الإطار امتدادا لوضعية الانتداب؟

بالنظر إلى الشروط التي أقرها المشرع بخصوص الاستفادة من وضعية خارج الإطار ،يستشف أنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بالانتداب ،إذ لا يمكن الاستفادة من وضعية خارج الإطار ما لم يكن الموظف قد استفاد من وضعية الانتداب ، واستنفذ حقه في الانتداب كاملا.

كما أن المشرع في إطار الاستفادة من وضعية خارج الاطار قد شدد من الشروط القانونية التي يجب توفرها لدى الموظف ،وهذا حتى لا يتم فسح المجال أمام الموظفين للهروب من قطاع الوظيفة العمومية.

¹ انظر المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف سابق الإشارة اليه .

المطلب الثاني : الإجراءات القانونية المتعلقة بوضعية الموظف خارج الإطار

تعد وضعية خارج الإطار من بين الوضعيات الجديدة التي أتى بها الأمر رقم 03/06 المتعلق

بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، إذ يؤديها الموظف بصفة مؤقتة خارج وظيفته الأصلية.¹

في هذا الصدد سوف نخصص دراستنا من خلال هذا المطلب والمقسم إلى فرعين، سنتطرق في الفرع

الأول إلى إجراءات الطلب وفي الفرع الثاني إلى الجهة المخولة لإصدار القرار الإداري.

الفرع الأول : إجراءات تقديم الطلب

أقر المشرع الجزائري بخصوص الاستفادة من وضعية خارج الإطار إجراءات قانونية لا بد على الموظف

الالتزام بها تتمثل في ما يلي:

أولا : مضمون الطلب

تكرس وضعية خارج الإطار بناء على رغبة الموظف وإرادته ، وهذا ما نصت عليه المادة 140 من

الأمر 03/06 سابق الإشارة إليه ،على أن تكريس وضعية خارج الإطار التي يوضع فيها الموظف تكون

بناء على طلب ،يتم تحريره من طرف المعني شخصيا إلى المؤسسة أو الهيئة التي يمارس نشاطه لديها².

¹-قديري مريم ،الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله،مذكرة ماستر ،قانون اداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بسكرة ،الجزائر ،س 2012/2013 ،ص13.

²انظر المادة 140 من الامر 03/06 المتعلق ق ا ع و ع ، سابق الإشارة اليه.

تقديم الطلب كتابيا إلى الجهة التي يمارس لديها نشاطه وموقع من طرف المعني شخصا، إضافة إلى أن يكون مستوفيا للجوانب الشكلية والجوانب الموضوعية.

أن يكون الطلب قد تم بناء على رغبة الموظف، أي الاستفادة من وضعية خارج الإطار لابد أن تخضع إلى إرادة الموظف وبناء على رغبته دون قيود من طرف الإدارة، لتمكينه من مواصلة وظائف إدارية لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية.

الأسباب التي أدت بالموظف اللجوء إلى طلب الاستفادة من وضعية خارج الإطار، حتى تتمكن الإدارة في هذه الحالة من دراسة طلبه والنظر في الأسباب التي دفعت هذا الأخير اللجوء إلى طلب الاستفادة من وضعية خارج الاطار، والرد عليه إما بالقبول أو الرفض.

في نفس الإطار تثار السلطة التقديرية للإدارة، فإذا كانت أسباب ودواعي تقديم الطلب مجدية وتقدم خدمة نوعية للمرفق العمومي وكذا مصلحة المؤسسة العمومية يتم الاستجابة لطلبه، أما إذا رأت عكس ذلك يتم رفض طلبه¹.

ثانيا : احترام الآجال القانونية.

إضافة إلى الإجراءات السابقة التي اقرها المشرع بخصوص الطلب، لابد على الموظف إحترام أجل تقديم الطلب، الذي يكون اجل معقول يسمح للإدارة بمعالجة الملفات.

¹ - دبوب حكيم، (النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية)، مذكرة شهادة ماجستير في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، س 2012/2013، ص 50.

وفي هذا السياق يتم طرح السؤال التالي:

هل تم تحديد آجال تقديم الطلب بخصوص الإحالة على وضعية خارج الإطار؟

بالرجوع إلى ما جاء به كل من الأمر رقم 03/06 والمرسوم التنفيذي 20/373 لم يتعرض كل

منهما إلى آجال تقديم الطلب وإنما ترك المجال مفتوح للإدارة دون تقييدها¹.

كما تجدر الإشارة إليه عدم تحديد آجال تقديم الطلب يصب في مصلحة الإدارة باعتبارها الجهة

المختصة في دراسة الطلب ، كما لها الحق في الرفض إذا رأت هذا الأخير يتعارض مع مصلحة الإدارة.

بالرغم من فسح المجال للإدارة من طرف المشرع بخصوص الموافقة أو الرفض على طلب الموظف ،

إلا أنها قد تتعسف أحيانا في استعمال سلطتها التقديرية بحجة المصلحة العامة.

ثالثا: إرتباط الطلب بنهاية فترة الانتداب القانوني.

اشترط المشرع استنفاد الموظف لحقه في الانتداب القانوني² في إطار إحكام المادة 135 من 03/06

من الأمر سالف الذكر، حتى يمكنه الاستفادة من وضعية خارج الإطار وفي وظيفة لا يحكمها هذا القانون

الأساسي.

¹ - دبوب حكيم ،(النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية) ،مذكرة شهادة ماجيستر ،في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات ،جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق ،سنة 2012/2013، ص51.

² -دبوب حكيم، نفس المرجع، ص 48 .

لكن مادام أن الوضعية القانونية للانتداب قابلة للتمديد فإنها قد تسمح للموظف بتمديد انتدابه لدى الهيئة السابقة مع تغيير وضعيته التنظيمية إزاء الإدارة المستخدمة من الانتداب إلى خارج الإطار.

إثبات الموظف وضعيته في إحدى الوظيفتين نفسها المنصوص عليها في نص ، المادة 135 (وظائف إدارية لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه ، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية) من الأمر 03/06 في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي¹.

والجدير بالذكر أن المشرع استثنى من وضعية خارج الإطار الموظف المنتدب في إطار نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى/أو في رتبة غير رتبته الأصلية ، لأن هذه الأخيرة يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وهذا ما يتنافى مع وضعية خارج الإطار.

فضلا عن ذلك المادة 140 من الأمر 03/06 قد اشترطت على الموظف للاستفادة من وضعية خارج الإطار تقديم الطلب ، لتعلقها بالانتداب الإرادي وليس بقوة القانون ، وما دام هذه الوضعية تتعلق بالجانب الشخصي للموظف.

هل يمكن استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ؟

لكن بالرجوع إلى نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، المؤرخ في 04 ذي الحجة 1441 الموافق ل 25 يوليو 1984 ، ج ر : رقم 44¹ ،

¹-انظر المادة 135 من الامر 03/06 المتعلق ق ا ع و ع ، سابق الإشارة اليه.

على إلزامية استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص وضعية والاستيداع لأغراض شخصية ، ولم تتطرق إلى وضعية خارج الإطار ، وفي هذا الصدد لا يمكن استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في هذه الحالة ، وحتى المرسوم التنفيذي رقم 273/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف لم يتطرق الى هذه الوضعية بخصوص استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رغم انها تتعلق بالجانب الشخصي للموظف .

غير أن نص المادة 64 من الأمر 03/06 سابق الإشارة إليه نصت على استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الموظف خلال مسيرته المهنية² ، وفي هذه الحالة يتم استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يتعلق بوضعية خارج الإطار ، رغم عدم النص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

الفرع الثاني : تكريس وضعية خارج الإطار بصدور قرار إداري

لا تكون الإحالة على وضعية خارج الاطار بطلب من الموظف صحيحة إلا بصدور قرار من السلطة المؤهلة بمقتضى التشريع والتنظيم المعمول .

¹ - تنص المادة 9 "يمكن الرجوع الى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي الناتجة عن تطبيق الامر 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 ، ويجب الرجوع اليها في المسائل التالية:- تمديد التمرينالانتداب التلقائي - الإحالة على الاستيداع"

² - تنص المادة 9 " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين"

أولا : صدور القرار الإداري من طرف السلطة المختصة

تكرس وضعية "خارج الإطار " بصدور قرار إداري فردي من السلطة المختصة¹، حيث أشارت أحكام المادة 2/141 من الأمر رقم 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سابق الإشارة إليه " تكرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من طرف السلطة المختصة ، لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات"² ، كما يعد هذا القرار شكلي في تقرير هذه الوضعية³.

بالنظر إلى المادة 2/141 من الأمر 03/06 سابق الإشارة إليه يلاحظ بأنها نصت صراحة على شرط ضرورة صدور قرار إداري فردي حتى يتمكن الموظف الاستفادة من وضعية خارج الإطار ، إضافة إلى ذلك أن يكون القرار من طرف سلطة مختصة دون غيرها ، حتى يكون القرار صحيحا ورغم ذلك لم تشير إلى الجهة المعنية التي لها صلاحية إصدار القرار .

فضلا عن ذلك كون القرار الذي تم إصداره من طرف السلطة المختصة قرار فردي وليس قرار

مشترك.

ثانيا: صدور القرار الإداري من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين

فيما يتعلق بصدور القرار الإداري من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، نص المرسوم التنفيذي

373/20 بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف سابق الإشارة إليه في المادة 55 صراحة ،على الجهة

¹ - هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية ، وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، س 2010 ، ص 224

² - رشيد حبابي ، دليل الموظف في الوظيفة العمومية ، د ط ، دار النجاح ، الجزائر ، س 2012 ، ص 69.

³ - بوطبة مراد ، مرجع سابق ص 529 .

أو السلطة المخولة في نظر القانون بإصدار القرار المتعلق بالموظف الذي الاستفادة من وضعية خارج الإطار، وبالتالي فهي محولة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

حيث نصت المادة 55: "يكرس الوضع تحت التصرف أو الانتداب أو خارج الإطار أو الإحالة على الاستيداع بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة السلطة التي لها صلاحية التعيين¹.

كما تجدر الإشارة إلى أن المادة أعلاه من المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف لم تشير إلى طبيعة القرار، سواء فرادي أو مشترك عكس ما نصت عليه المادة 141 من الأمر رقم 03 /06 التي بموجبها تحديد نوع القرار (فردى) الصادر، أي من طرف السلطة المختصة.

المبحث الثاني: آثار انتهاء وضعية خارج الإطار

إنقال الموظف من حالة الخدمة الفعلية والنشاط إلى وضعية خارج الإطار، يترتب عنه تغيير في مركزه القانونى ما يترتب عنه آثار قانونية متنوعة تم إدراجها ضمن المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف سابق الإشارة إليه، وبالتالي سوف نتطرق من خلال المطلب الآثار القانونية، وفي المطلب الثانى إلى انتهاء الوضعية القانونية المتعلقة بوضعية خارج الإطار.

1 - انظر المادة 55 من المرسوم التنفيذي 373/20 ق ا ع و ع، سابق الإشارة اليه.

المطلب الأول : الآثار القانونية

منطقيا أثناء استفادة الموظف من وضعية خارج الإطار تترتب عليه آثار قانونية متعددة بالنسبة للموظف العمومي، تتمثل أساسا في استفادته من حقوق مكرسة قانونا ضمن الجهة التي وضع لديها، وبالمقابل تترتب عليه الالتزام بالواجبات لدى الهيئة أو المؤسسة المستقبلية.

غير أن من مميزات هذه الوضعية يبقى الموظف يستفيد من بعض الحقوق ويحرم من بعض الحقوق الأخرى، إلى جانب هذه الحقوق يخضع الموظف إلى الواجبات التي تحكم المنصب الذي وضع فيه المتمثلة في واجب الالتحاق بالوظيفة، وفي نفس السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى الحقوق التي يستفيد منها الموظف خارج الإطار، وفي الفرع الثاني إلى الحقوق التي يحرم منها، وفي الفرع الثالث إلى واجبات الموظف ومدى حدود سلطة الإدارة.

الفرع الأول : الحقوق التي يستفيد منها الموظف خارج الإطار

نصت مختلف الدساتير على حقوق الموظف بصفة عامة، من بينها دستور 2020¹، كما نصت القوانين التي تحكم الوظيفة العمومية، وبالتالي يظل الموظف كغيره من الموظفون يستفيد من الحقوق التي تترتب على شغل الوظيفة²، ومن بين هاته الحقوق ما أشارت إليه نص المادة 142 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الحق في الراتب من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية³

¹-المادة 67 " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والامن الوطنيين
"....."

²- دبوب حكيم، مرجع سابق، ص 67.

³- انظر المادة 2/142 من الامر 03/06 المتعلق ق ا ع و ع .

أولا : الحق في الراتب

يظل يستفيد الموظف خارج الإطار من الحقوق التي لم يحرم منها وتتناسب مع وضعه القانوني، والمتمثلة أساسا في الراتب وهذا ما تمت الإشارة إليه ضمن المرسوم التنفيذي 373/20 في المادة 1/36¹، حيث نصت المادة صراحة على أن الموظف خارج الإطار يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

ضف إلى ذلك يتقاضى الموظف في وضعية خارج الإطار راتبه على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع إضافة الزيادة الاستدلالية².

وفقا لنص المادة 8 من الأمر رقم 03/06 سابق الإشارة إليه، فإن المرتبات تحدد على أساس تصنيف أسلاك الموظفين حسب التأهيل المطلوب، "تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة، وكل هذه المجموعات تنقسم بدورها إلى أصناف تتماشى مع مختلف مستويات التأهيل للموظفين"

كما أشار الأمر رقم 03/06 سابق الإشارة إليه ضمن المادة 142 بخصوص راتب الموظف، حيث يتقاضى هذا الأخير راتبه من المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

¹ انظر المادة 36 " يتم تقييم الموظف ويدفع راتبه من قبل المؤسسة او الهيئة المستقبلية "

² المادة 97 من المرسوم 89/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية، سابق الإشارة اليه.

ثانيا : تقييم الموظف.

في إطار عملية تقييم الموظف محل وضعية خارج الإطار الذي يمارس نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة المستقبلية، وفق نص المادة 142 من الأمر رقم 03/06 سابق الإشارة إليه فإن تقييم الموظف تتم من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في وضعية خارج الاطار ، باعتبار هذه الأخيرة هي التي تتابع نشاطه ويمدى تكيفه مع المنصب الجديد، والهدف من عملية تقييم الموظف الوقوف على مدى احترامه للواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية، إضافة إلى الوقوف على كفاءته المهنية ونوعية الخدمة ومردودية العمل

المقدم 1.

كما تجدر الإشارة فقد حدد المرسوم التنفيذي 373/20 سابق الذكر ضمن مادته 36 فيما يتعلق بالجهة الإدارية المخولة قانونا بتقييم الموظف، حيث أوكل مسألة تقييم هذا الأخير الى المؤسسة أو الهيئة المستقبلية التي يمارس فيها مهامه فعليا².

فضلا عن ذلك تقييم الموظف خلال مساره المهني ملازم لارتقائه في الرتبة والدرجة، ومادام الموظف محروم من الترقية في الدرجة وفي الرتبة على حد سواء بعد استفادته من وضعية خارج الإطار، ما جدوى من تقييمه³.

¹ - قرناش جمال قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي 373/20، المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، الجزائر، مجلة العلوم القانونية، عدد 02، س 2021، ص 918.

² - "تنص المادة 36 من المرسوم 373/20 " يتم تقييم الموظف في وضعية خارج الإطار من قبل المؤسسة او الهيئة المستقبلية"

³ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 503.

أما فيما يتعلق بسلطة التقييم فهي مخولة للسلطة السلمية طبقا للمادة 101 من الأمر رقم 03/06 فالمسئول المباشر للموظف هو من يتابع نشاطه اليومي ومن غير الممكن أن يخضع لسلطة أخرى تحض بتقييم قدراته¹ .

ثالثا : الحق في التقاعد

للموظف الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى أمضى مدة محددة من الخدمة² واستيفائه للشروط القانونية، وقد تم إدراج الحق في التقاعد بموجب المادة 33 من الأمر رقم 03/06 سابق الذكر التي نصت على أن "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به، إضافة إلى ما أشار إليه القانون رقم 83/ 12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، فضلا عن ذلك أشارت المادة الأولى منه إلى الطابع التوحيدي لنظام التقاعد³ .

غير أن نفس المادة 12 من القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد سابق الذكر تطرقت إلى الكيفية التي يتم عن طرقها احتساب المعاش، وبالتالي فالموظف خارج الإطار كغيره، يستفيد من التقاعد بعد استيفائه الشروط القانونية، وضمن هذا المضمرة أشارت المادة السادسة (6) من نفس القانون المذكور أعلاه إلى سن التقاعد المحدد ب ستين (60) سنة من العمر.

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 110.

² - بلعراي عبد الكريم و نعيبي توفيق، "الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري" دفا تر السياسة والقانون المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، مقالة، العدد 16، جانفي 2017، ص 198.

³ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 124.

كما أدرج ضمن المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف على إمكانية إحالة هذا الأخير على التقاعد حسب نص المادة 42 (يمكن إحالة الموظف المتواجد في وضعية خارج الإطار الذي استوفي الشروط القانونية على التقاعد من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية التي يجب عليها إعلام إدارته الأصلية بذلك)¹.

وما يستشف من نص المادة 42 من المرسوم التنفيذي أعلاه أن المشرع اشترط على المؤسسة أو الهيئة المستقبلية إعلام أو إبلاغ المؤسسة الأصلية في حالة إحالة الموظف على التقاعد، مما يدل على أن الموظف الموضوع خارج الإطار لازال على صلة مع مؤسسته الأصلية.

الفرع الثاني: الحقوق التي يحرم منها الموظف خارج الإطار

بمجرد إستفادة الموظف من وضعية خارج الإطار ضمن المؤسسة أو الهيئة المستقبلية يتم حرمانه من الحقوق السابقة التي كان يستفيد منها في منصبه الأصلي وتتمثل في كل من .

أولا : عدم استفادته من الترقية في الدرجات

¹ انظر المادة 42 من المرسوم التنفيذي 373/20 ،سابق الإشارة اليه.

يعد الحق في الترقية من أهم الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف أثناء مساره المهني، ومن أهم الحوافز التي تدفع الموظف إلى تحسين كفاءته المهنية، وما ينجر عنه من إيجابيات على تطور الأداء الإداري وتحسين الخدمة العامة¹.

وبالتالي الترقية في الدرجات من بين الحقوق التي يحرم منها الموظف بعد استفادته من وضعية (خارج الإطار)، وهذا ما انطوت عليه صراحة أحكام المادة 3/141 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سابق الإشارة إليه²، "لا يستفيد الموظفون الذين تم وضعهم خارج الإطار من الترقية في الدرجات "

كما عزز المرسوم التنفيذي 373/20 المتضمن الوضعيات القانونية للموظف في مادته 2/36 ما جاء به الأمر 03/06، التي تنص على حرمان الموظف خارج الإطار من الترقية في الدرجات في الرتبة الأصلية.

ثانيا : عدم استفادته من الترقية في الرتبة

من بين الحقوق التي يحرم منها الموظف الذي استفاد من الوضعية القانونية (وضعية خارج الإطار) توقف استفادته من الترقية في الرتبة، وهذا بخلاف وضعية الانتداب إذ ما يميز الانتداب هو استمرارية استفادته من الترقية في الرتبة، وبهذا تكون وضعية خارج الإطار اقرب الى وضعية "الإستيداع" منها إلى

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 534

² - انظر المادة 3/141 من الامر 03/06 سابق الإشارة اليه، ص 31.

"الإنتداب" فضلا عن ذلك فإن المرسوم التنفيذي رقم 373/20 وفق ما ساقته المادة 3/36¹، قد أنهى استفادة الموظف من الترقية في الرتبة .

ولعل مفاد هذا التوجه أن وضعية خارج الإطار هي آلية ممنوحة للموظف وتتم بناء على طلبه ، وبعد استنفاد حقوقه في الانتداب الارادي ، وهو ما يعطي الانطباع أن الموظف قد رسم مساره المهني وفق تطلعاته في المدة المقررة لهذه الوضعية القانونية².

ثالثا: عدم استفادته من الترقية إلى رتبة أعلى.

إضافة إلى الحقوق السابقة التي حرم منها الموظف إزاء وضعية خارج الاطار ، فقد تم حرمانه من الاستفادة من الترقية الى رتبة أعلى ، وبخصوص هذه المسألة فقد كان المرسوم التنفيذي 373/20 سالف الذكر أكثر توضيح ودقة ، وهذا من خلال النص الصريح للمادة 2/36³، حيث تنتهي استفادة الموظف من الترقية الى رتبة أعلى مقارنة بالأمر رقم 03/06 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي .

¹ انظر المادة 2/36 من المرسوم التنفيذي 373/20 ، سابق الإشارة اليه .

² جمال قرناش

³ انظر المادة 2/36 من امن المرسوم التنفيذي رقم 373/20 ، ق ا ع و ع ، سابق الإشارة اليه .

رابعاً : عدم استفادته من الاقدمية

إضافة الى حرمانه من الحقوق السابقة أقر المشرع حرمان الموظف الذي استفاد من وضعية خارج الإطار من عدم احتساب مدة الوضع خارج الاطار كأقدمية للترقية في الدرجة وفي الرتبة وفي الرتبة للتعين في منصب عال.

الفرع الثالث : واجبات الموظف خارج الإطار

مقابل الحقوق التي استفاد منها الموظف (خارج الإطار) لدى الهيئة أو المؤسسة المستقبلية، هناك واجبات متعددة على الموظف الإلمام و القيام بها، فالواجب هو التزام قانوني ملقى على عاتق الموظف خارج الإطار، باعتباره مرتبط بعلاقة تنظيمية اتجاه المؤسسة أو الهيئة المستقبلية¹ وطبقاً لأحكام 35 المادة من المرسوم التنفيذي 373/20 " يخضع الموظف في وضعية خارج الإطار للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه " ومن بين الواجبات سواء أقرها المشرع أو القانون الداخلي لدى المنصب الجديد.

أولاً : خضوع الموظف لقواعد التي تحكم المنصب.

من الطبيعي أثناء استفادة الموظف من وضعية خارج الإطار يخضع هذا الأخير مباشرة إلى واجبات التي تحكم المنصب الجديد، وهذا بما يتناسب مع وضعه القانوني، وهذا ما جسده المادة 35 من المرسوم

¹ انظر المادة 3/141 من الامر رقم 03/06، ق ا ع و ع، سابق الإشارة اليه .

التنفيذي 373/20 سابق الذكر (يخضع الموظف في وضعية خارج الإطار القواعد التي تحكم المنصب

الذي انتدب إليه دون المساس بالالتزامات المنصوص عليها في الأمر 03/06).¹

وما يستشف من نص المادة المشار إليها أعلاه، أن هناك واجبات على الموظف الالتزام بها إتجاه

المؤسسة أو الهيئة المستقبلية² من بينها:

واجبات مرتبطة بمنصب العمل تتمثل في:

- الالتزام بالسرية المهنية وعدم إفشاء أسرار الوظيفة التي وضع لديها 'خارج الإطار'

- أداء العمل أو مهام الوظيفة

- طاعة الرئيس

واجبات ذات طابع مهني تتمثل في:

- التفرغ لممارسة الوظيفة

- واجب التحفظ

- عدم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه

- المحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه

¹دبوب حكيم، مرجع سابق، ص 46.

²- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 529.

ثانيا: مدى حدود سلطة الإدارة في تحديد وضعية الموظف خارج الإطار.

تمارس السلطة الرئاسية سلطات واسعة النطاق في تحديد وضعية مرؤوسيه داخل الإدارة، ومن بين السلطات¹ اعتمادها إلى نقلهم من مناصبهم الأصلية إلى مناصب أخرى، وفي هذا السياق يتم إثارة السؤال التالي : ما مدى سلطة الإدارة في تحديد هذه الوضعية؟

وهل من وجود ضمانات لهؤلاء في مواجهة الإدارة؟²

وضعية خارج الإطار من بين الوضعية الاستثنائية والمؤقتة لشغل الوظائف العامة، ومن غير المعقول أن تترك السلطة الرئاسية الموظف خارج الإطار شاغلا لغير الوظيفة الأصلية، إذا بعد تأدية الموظف للمهام التي أسندت إليه لدى إدارته المستقبلية، يعاد إدماج الموظف خارج الإطار إلى منصبه الأصلي بقوة القانون حتى لو كان زائدا على العدد³.

وفي نفس السياق نص المرسوم التنفيذي سابق الذكر في المادة 41 على ضرورة إعادة الموظف خارج الإطار إلى منصبه الأصلي بقوة القانون حتى لو كان زائدا على العدد.

وما يستشف مما سبق تقييد سلطة الإدارة اتجاه الموظف، كما تعد ضمانات لهذا الأخير.

¹- ناصر بدرية، نطاق تطبيق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قانون عام، جامعة، دكتور مولاي الطاهر، سعيدة، سنة جامعية 2008-2009، ص 71.

²- ناصر بدرية، مرجع سابق، ص رقم 73.

³بولريالاحمد، مرجع سابق، ص 68.

بالرجوع إلى الفقرة الثانية من المادة 141 من الأمر رقم 06/03 للموظف خارج الإطار الذي تم حرمانه من الترقية في الدرجة وفي الرتبة، يظل يستفيد من باقي الحقوق الأخرى المنصوص عليها قانوناً، ومن غير الممكن أن تحرمه السلطة الرئاسية منها، إضافة إلى ذلك محدودية وضعية خارج الإطار، فهي لمدة دنيا ستة (6) أشهر كحد أدنى ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات كأقصى حد.

ما تجدر الإشارة إليه تقييد الإدارة بخصوص المدة، ولا يمكن للسلطة الرئاسية الزيادة أو النقصان، كما أنه لا يمكن للسلطة الرئاسية وضع أي شيء إلا إذا أو توفرت فيه الشروط القانونية اللازمة التي يتطلبها شغل الوظيفة.

فضلاً عما سبق وضعية خارج الإطار قابلة للإلغاء وفق نص المادة 56 من المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف.

المطلب الثاني : انتهاء وضعية خارج الإطار

وضعية خارج الإطار كباقي الوضعيات القانونية المنصوص عليها في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب السادس ضمن المادة 127، لها أسباب قانونية محددة تؤدي إلى نهاية تلك الوضعية القانونية.

فوضعية خارج الإطار محدودة المدة، إما تنتهي بانتهاء المدة المحدد قانوناً، أو خلال المدة ذاتها بناء على طلب الموظف، شريطة الموافقة من الهيئتين المستقبلية والأصلية، ويعاد إدراجه لدى سلكه، كما يعين في

منصبه الأصلي أو في منصب مماثل إن اقتضى الأمر حتى ولو كان زائدا على العدد المطلوب ،وهذا ما أشارت إليه المادة 43 من الأمر رقم 06/03 ، والمرسوم التنفيذي 20/373.

وفي هذا السياق سنتناول في الفرع الأول إلى الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء وضعية خارج الإطار وفي الفرع الثاني سنتطرق إلى نهاية العلاقة الوظيفية بالتبعية.

الفرع الأول : أسباب انقضاء وضعية خارج الإطار

علاقة الموظف بالمؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها ليست أبدية ، وإنما هناك عدة أسباب تؤدي إلى انقضاء وضعية خارج الإطار وهي كما يلي:

أولا: انقضاء المدة القانونية

تنقضي وضعية خارج الإطار ضمن المدة التي تحددها الإدارة مصدرة القرار بما تملكه من سلطة تقديرية ،وعليه تقوم بتصريح في القرار عن المدة الزمنية التي بموجبها الاستفادة من إجراء العمل أو الخدمة، فإذا ما انقضت المدة تنتهي بموجبها تلك الوضعية¹.

غير أن المرسوم التنفيذي 373/20 المتضمن الوضعيات القانونية للموظف سالف الذكر حدد المدة القانونية التي من خلالها تكرر وضعية خارج الإطار ،حيث أكدت المادة 34 من ذات المرسوم على ان هذه الوضعية تكون لمدة دنيا ومدة قصوى.

¹ دبوب حكيم ،مرجع سابق ص،48

بالنسبة للمدة الدنيا : من خلال المادة السابقة تم تحديد المدة الدنيا للموظف قدرها (6) ستة أشهر التي يتم قضائها لدى المؤسسة أو الهيئة المستقبلية ، وبمفهوم المخالفة لا يجوز أن تكون فترة خارج الإطار أقل من المدة المحددة مسبقاً¹ ، عكس ما نصت اليه المادة 141 من الأمر 03/06 سالف الذكر التي لم تشير إلى المدة الدنيا التي يمكن أن يوضع فيها الموظف خارج الإطار .

بالنسبة للمدة القصوى : لقد أشار الى المدة القصوى كل من المرسوم التنفيذي 373/20 سابق الذكر في المادة 34 والأمر رقم 06/03 في مادته 141 إلى خمس (5) سنوات كمدة قصوى ، فإذا انقضت تلك المدة أو استهلكت انتهت وجوباً وضرورة خارج الإطار ، ويعاد إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية حتى لو كان زائداً عن العدد .

ثانياً : قبل انقضاء المدة

قد تنتهي مدة خارج الإطار قبل استنفادها المدة بإحدى الطريقتين سواء من طرف الموظف أو من جانب الإدارة ، في الحالة الأولى تكون النهاية بناء على طلب من الموظف وفي الثانية نتيجة الخطأ ، أو لضرورة المصلحة .

¹ انظر المادة 34 من المرسوم التنفيذي 373/20

1- ارتكاب خطأ:

من الضروري معاقبة الموظف على ارتكابه لأخطاء وإهماله للواجبات المتعلقة بالوظيفة، فالعقوبة المناسبة لحماية للوظيفة¹ كما أشارت إليه أحكام المادة 39 من المرسوم التنفيذي سابق الذكر "في حالة ارتكاب الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار خطأ مهنيا جسيما لا يسمح له بممارسة نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها، يعاد إدماج الموظف المعني فورا في رتبته الأصلية ليخضع للإجراء التأديبي " طبقا لأحكام الامر رقم 03²/06.

رغم ذلك المادة السابقة لم تحدد نوعية الخطأ الجسيم الذي بموجبه يتم إنهاء المهام الوظيفية للموظف فورا ويعاد إدراجه ضمن سلكه الأصلي لاتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه، وفي هذا الصدد تثار مسألة تقدير نوع الخطأ الى السلطة التقديرى للإدارة .

والسؤال المطروح لماذا لم يعاقب الموظف في السلك الذي وضع فيه خارج الإطار؟

بالنظر إلى تلك الوضعية هناك نوع من اللبس، فالموظف عندما يتعلق الأمر يتم دفع راتبه وتقييمه يكون من طرف الجهة التي يزاول لديها نشاطه (الجهة المستقبلية)، وعند ارتكابه للخطأ الجسيم يتم إعادته إلى الجهة الأصلية وفي رتبته الأصلية لخضوعه للإجراء التأديبي، في نظرنا فالمؤسسة أو الهيئة المستقبلية هي الأولى بمعاقبته مقارنة بالجهة الأصلية باعتبارها الأقرب للموظف، لكن إعطاء صلاحية التأديب إلى الجهة الأصلية حتى لا تتعسف الجهة المستقبلية في معاقبته وهذا يعد حماية وضمانة للموظف.

¹-دوبوب حكيم، مرجع سابق، ص 49 .

²-انظر المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20، سابق الإشارة اليه.

2- ضرورة المصلحة

من بين الأسباب المؤدية إلى انتهاء وضعية خارج الإطار بالنسبة للموظف، ضرورة الخدمة أو المصلحة وهذا ما ورد في نص المادة 40 من المرسوم التنفيذي 373/20 سابق الذكر على إمكانية الإدارة الأصلية بإعادة إدماج الموظف لضرورة الخدمة قبل انقضاء المدة القانونية المتعلقة بوضعية خارج الإطار بعدما ألزمها المشرع أخذ رأي المؤسسة أو الهيئة المستقبلية¹، وكذا إعلامها قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد لإعادة إدماج الموظف، وهذا حتى يتسنى لهذه الأخيرة أخذ الإجراءات اللازمة حتى لا يتم عرقلة سير المرفق العام وهذا من أولويات الإدارة العمومية، وهنا نشير إلى السلطة التقديرية للإدارة.

وما يستشف من نص المادة أعلاه، هناك مجموعة من الإجراءات القانونية تتمثل في :

- أخذ رأي المؤسسة أو الهيئة المستقبلية

- التقيد بالأجل

- قبل انقضاء المدة القانونية

3- قطع المدة

أجاز المشرع الجزائري للموظف قطع مدة وضعية خارج الإطار التي استفاد منها شريطة تقديم طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية، هذا ما نصت عليه أحكام المادة 37 من المرسوم التنفيذي سابق الذكر،

¹ انظر المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20، سابق الإشارة إليه.

لكن فيما يتعلق بقطع المدة من طرف الموظف ألزم المشرع هذا الأخير إبلاغ الإدارة الأصلية برغبتها في إعادة إدماجه في رتبته الأصلية¹.

وما يمكن استخلاصه من نص المادة أنها قيدت الموظف بإجراءات تتمثل في ما يلي :

-تقديم الطلب إلى الإدارة الأصلية

- إبلاغ الإدارة الأصلية

-تاريخ قطع المدة

-تحديد المدة

الفرع الثاني: انتهاء وضعية خارج الإطار بالتبعية لانتهاء العلاقة الوظيفية

تنشأ مباشرة علاقة وظيفية بين الموظف والإدارة بعد استفادته من تلك الوضعية القانونية (وضعية

خارج الإطار) ، غير أن العلاقة ليست أبدية قد تعترضها أسباب تحول بينها وبين الموظف التي تنتهي بها

العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف خارج الإطار بالتبعية² تتمثل في ما يلي:

¹ انظر المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20، سابق الإشارة إليه.

² بوطبة مراد ، مرجع سابق ، ص 529 .

أولاً : الوفاة

تعد الوفاة سبب من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انقطاع العلاقة الوظيفية بالتبعية بين الموظف والإدارة ،ولا يترتب على واقعة الوفاة أي التزامات للإدارة المعنية إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة ،ومنطقياً تنقطع الصلة بين الموظف والإدارة بصفة تلقائية¹ ، كما أشارت المادة 216 من الأمر رقم 03/06 تنتهي صفة الموظف في هذه الحالة بقوة القانون ،وبمجرد إعلان حالة الوفاة تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والمؤسسة أو الهيئة سواء كانت المستقبلية أو الأصلية.

ثانياً : الإحالة على التقاعد

للموظف الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى امضى مدة محددة من الخدمة ، لقد نصت المادة 42 من المرسوم التنفيذي 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف على إمكانية إحالة الموظف الموجود في وضعية خارج الاطار على التقاعد² من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية وكذلك نص عليه القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية³.

فالتقاعد يعد سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بالطريق العادي بين المعني والإدارة، متى استوفى الشروط القانونية المتمثلة في :

¹تنص المادة 216 " ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن :فقدان الجنسية او التجريد منها-فقدان الحقوق المدنية-..... الوفاة "

² - انظر المادة 42 من المرسوم التنفيذي 373/20 سابق الإشارة اليه.

³ - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر ، العدد 17 الصادرة في 25 ابريل 1990 .

1- شرط السن : ان الحد القانوني المطلوب للتقاعد في التشريع الجزائري هو 60 سنة ، حيث نصت المادة 6 السادسة من القانون رقم 12/ 83 المتعلق بالتقاعد سابق الإشارة إليه " تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين : بلوغ ستين سنة من العمر

2- شرط الخدمة: بالرجوع إلى نص المادة 6 من القانون رقم 83/12 التي تنص على مراعاة سنوات الخدمة، أي قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل، والملاحظ ان 15 سنة هي المدة الدنيا في التشريع الجزائري مع شرط توفر 60 سنة من العمل ، وبالتالي فالموظف يستحق معاش نسبي غير مباشر .

المطلب الثالث : اثار انتهاء وضعية خارج الإطار

تترتب على نهاية وضعية خارج الإطار أثار قانونية تتمثل أساسا في إعادة إدماج الموظف ضمن الهيئة أو المؤسسة الأصلية التي كان يزاول نشاطه لديها، إضافة إلى عودة الموظف إلى رتبته الأصلية، وبالتالي سوف نتطرق من خلال الفرع الأول إلى إعادة إدماج الموظف، وفي الفرع الثاني إلى عودة السير العادي للموظف.

الفرع الأول : إعادة إدماج الموظف

من بين الاثار المترتبة على انتهاء وضعية خارج الإطار ،إعادة إدماج الموظف الى رتبته الأصلية وفق

شروط قانونية تتمثل في ما يلي:

أولاً: انقضاء المدة القانونية

نصت المادة 143 صراحة من الأمر رقم 03/06¹ على شرط إعادة الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون، حتى ولو كان زائداً على العدد مما يدل على الأهمية الكبيرة التي يكتسبها الموظف لدى الإدارة، خاصة إذا كان الموظف من الذين يتميزون بقدرات وكفاءات عالية، كما تدل على مراعاة مصلحة الموظف الضمنية.

وعليه ووفق ما سلف بيانه يتضح جلياً أن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف، وبخصوص آثار انتهاء وضعية خارج الإطار أقر بحق الموظف بإعادة إدماجه في رتبته الأصلية بعد انقضاء المدة القانونية، وذلك يعد حماية قانونية لحقوق الموظف من تعسف الإدارة، حيث نصت المادة 41 من المرسوم أعلاه على ضرورة إعادة إدماج الموظف عند انقضاء مدة وضع خارج الإطار في رتبته الأصلية حتى ولو كان زائداً على العدد².

وما يستشف من خلال أحكام المادة 143 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يتم تحديد المدة من طرف المشرع التي تفصل بين انقضاء فترة وضعية خارج الإطار وطلب إعادة الإدماج.

فضلاً عن ذلك ألزم المشرع الإدارة بإعادة إدماج الموظف حتى ولو كان زائداً على العدد، وبالتالي قيد سلطتها من جهة وتعد ضماناً لحقوق الموظف من جهة أخرى.

¹-أنظر المادة 143 من الامر رقم 03/06 ق ا ع و ع ،سابق الإشارة اليه.

²-أنظر المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 ،سابق الإشارة اليه

ثانيا :توقيف المدة

في حالة توقيف مدة وضع خارج الإطار ،يعاد إدماج الموظف في رتبته الاصلية لمزاولة نشاطه ضمن المؤسسة أو الهيئة الأصلية حتى ولو كان زائدا عن العدد ، وهذا ما نصت عليه المادة 41 من المرسوم التنفيذي 373/20 ،وما يستشف من نص المادة أعلاه من نفس المرسوم تقييد سلطة الإدارة في إعادة الإدماج من جهة وضمانة حقيقية لحقوق الموظف.

ثالثا : بموجب قرار إداري

تكرس إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية بموجب قرار إداري ،أما بخصوص السلطة التي لها صلاحية إصدار هذا الأخير تتمثل في السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين وفق قاعدة توازي الأشكال حسب ما أشارت إليه المادة 55 /2 من المرسوم التنفيذي 373/20 سابق الإشارة إليه¹.

الفرع الثاني:عودة السير العادي للموظف

بعد انقضاء المدة القانونية للموظف (خارج الإطار) لدى المؤسسة أو الهيئة المستقبلية يعود هذا الأخير لمساره المهني الطبيعي ،وفق الأحكام القانونية التي تحكم سلوكه الأصلي الذي ينتمي إليه وعليه يسترد كامل الحقوق التي حرم منها ،إضافة تقييد بواجبات منصبه الأصلي.

¹-انظر المادة 2/55 من المرسوم التنفيذي 373/20 سابق الإشارة اليه .

أولاً : حقوقه التي تم حرمانه منها ضمن المؤسسة أو الهيئة المستقبلية التي مارس نشاطه الإداري لديها ، تتمثل هذه الحقوق في الترقية في الرتبة ، الترقية في الدرجة ، التقييم يتم ضمن المنصب الأصلي ، استعادة دفع راتبه من قبل إدارته الأصلية ، زيادة على هاته الحقوق يسترد حقه في الاستفادة من الإقدمية .

ثانياً : التقييد بواجبات المنصب الأصلي لدى المؤسسة أو الهيئة الأصلية المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، بعد عودته إلى السير الطبيعي للمسار المهني .
إضافة إلى تحلله وعدم تقييده بالواجبات التي كانت في المنصب المستقبل .

خاتمة

الختام

كخلاصة لما توصلنا إليه من خلال دراسة موضوع وضعية الموظف العام خارج الإطار نجد أن وضعية الموظف خارج الإطار لازال يكتنفها الغموض، إلا أن الفقه الجزائري لم يعطها حقها في الدراسة الكافية.

فوضعية الموظف خارج الإطار وضعية استثنائية تقتضي المحافظة على حسن سير المرفق العام الذي وضع لديه وانقطاعه عن ممارسة النشاط الوظيفي بالنسبة للمرفق.

كما يترتب عن هذه الوضعية احتفاظ الموظف العام(خارج الإطار) بكامل حقوقه المرتبطة بمنصبه الأصلي، كذلك يستوجب عليه القيام بجميع الواجبات للحفاظ على مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد بالنسبة للإدارة أو المؤسسة التي وضع لديها.

توصلنا إلى النتائج التالية :

- وضعية الموظف العام خارج الإطار تكون بناء على طلب من الموظف.
- مدة وضعية خارج الإطار تنحصر بين مدة دنيا قدرها 6 أشهر ومدة قصوى 5 خمس سنوات.
- الموظف الذي وضع خارج الإطار يتقيد بالجهة التي وضع لديها.
- الموظف خارج الإطار يحتفظ بكامل حقوقه في مركزه الأصلي.
- تعيين الموظف خارج الإطار يكون بقرار من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- تسمح للموظف بالاستفادة من معاش تقاعد محترم خاصة إذا علمنا أن معاش التقاعد يحسب وفق معدل الأجور الخمس سنوات عمل الأخيرة في مسار الموظف المهني، خاصة أن عدد معتبر من الموظفين يختارون الذهاب الإرادي للتقاعد.

-عدم استفادة الوظيف العمومي من الموظف الموضوع خارج الإطار، باعتبار مساره المهني الأصلي يكون

شبه مجمد، أي لا يستفيد من الترقية ولا من التقاعد لدى مؤسسته الأصلية.

- كما أن حقه في الإدماج يظل محفوظا وعلى الإدارة الالتزام بتوفير المنصب المالي.

توصيات:

-إعادة التفكير في مدى إبقاء على تلك الوضعية وإعادة شروط الاستفادة منها.

- إصدار مراسيم وتنظيمات بدقة تبين وضعية خارج الإطار.

-إمكانية تمديد الانتداب كبديل عن وضعية خارج الإطار.

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- الدستور:

- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، ج ج د ش، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

القوانين

- 1- قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جولية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، ج ج د ش، العدد 28، المؤرخة في 05 جولية 1983.
- 2- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، ج ج د ش العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 ابريل 1990.
- 3- قانون رقم 06/14 المؤرخ في 13 شوال 1435 الموافق ل 9 غشت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، في 14 شوال 1435 الموافق ل 10 غشت 2014، عدد 48.

الأوامر

1- الأمر 166/33 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر

، ج ج د ش ، المؤرخة في 08 جوان 1966 عدد46.

2- الأمر 03/06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج

ر، ج ج د ش ، المؤرخة في 15 جويلية 2006، عدد46.

المراسيم

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ج ج د ش، المؤرخة في 24 مارس 1985 عدد 13.
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007، عدد 61.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 90-230 (المؤرخ في 25 يوليو 1990 يحدد احكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، المعدل والمتمم، جريدة رسمية صادرة في 28 يوليو عدد 31.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية - المعدل والمتمم، بأن النسبة القصوى للموظفين الخاضعين لتلك القانون الأساسي بإمكانهم الاستفادة من وضعية خارج الإطار أي 5 بالمائة من تعداد السلك المعني والإدارة العمومية.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، عدد 26.
- 6- المرسوم التنفيذي 17/322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخة في 12 نوفمبر 2007، عدد 66.

7-المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المؤرخ في 04 ذي الحجة

1441 الموافق ل 25 يوليو 1984، ج ر، عدد 44

ثانيا: المراجع:

الكتب:

الكتب العامة:

- سليمان محمد الطماوي "الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة"، د ط، دار الفكر العربي القاهرة

سنة 1996.

الكتب المتخصصة:

1- بلونة احسن "الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي"، د ط، دار هومة للنشر

والتوزيع، الجزائر، 2019.

2-رشيد حباني "دليل الموظف في الوظيفة العمومية"، د ط، دار النجاح، الجزائر، 2012.

3- سعيد مقدم، "الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية

وأخلاقيات المهنة"، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010

4- عبد العزيز السيد الجوهري، "الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري" ديوان المطبوعات الجامعية، د س، الجزائر .

5-عمار بوضياف، "الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة"، الطبعة الأولى، جسور النشر والتوزيع،المحمدية، الجزائر، 2015.

6-فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطانة سكفالي، "النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، بدون طبعة، دار بلقيس للنشر والتوزيع، د س الجزائر.

7- محمد بدران، "الوظيفة العامة، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي، القانون الإداري والإدارة العمومية جزء أول، القاهرة، 2018-2019.

8- مراد بوطبة "نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة ب:حكام القضاء الإداري"، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2018.

9- هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، د ط دار هومة للطباعة والنشر، 2010.

المقالات العلمية

1-بلعراي عبدالكريم،نعيمي توفيق،الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري مجلة دفاتر السياسة والقانون ، العدد 16،المركز الجامعي نور البشير ،البيض ،جانفي 2017.

2- عبد الهادي بن زيطة ،وضعية "خارج الاطار" في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"،المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 02 ، جامعة ادرار ،(الجزائر) ، ديسمبر 2020.

3-قرناش جمال ،قراءة في احكام المرسوم التنفيذي 373/20 " المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف"مجلة العلوم القانونية ،العدد 02 جامعة تبسة، الجزائر، سنة 2012.

الرسائل والمذكرات الجامعية

اطروحات الدكتوراه

- محمد الاحسن النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في قانون العام ، جامعة ابو بكر بلقايد ،تلمسان الجزائر،السنة الجامعية 2016/2015.

مذكرات الماجستير :

1- تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة احمد بوقرة "بومرداس" الجزائر مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية،تخصص تسيير المنظمات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2010/2009.

2 -حكيم دبوب ،النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية ،مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر - 01- كلية الحقوق، السنة الجامعية ،2009/2008.

3-ناصر بدريه نطاق تطبيق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماجستير قانون عام جامعة ، دكتور مولاي الطاهر ، سعيده ،السنة الجامعية 2009-2008 .

مذكرة ماستر:

- 1- أعراب نوال ، معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أكلي محند اولحاج ،البويرة الجزائر2016.
- 2- باكري محمد ، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في حقوق ،تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة بوزيان عاشور، الجلفة الجزائر 2017/2016.

- 3- بعلي عائشة ،"الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية " ، مذكرة ماستر قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر، سنة 2019/2018.
- 4- ديف محمد ، "الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام" ،مذكرة ماستر ،قانون اداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ادرار ، الجزائر ، سنة 2019/2018.
- 5- محمد شريف مراكشي ، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة واثرها على المسار المهني للموظف العمومي ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2019/2018.

الدروس

- بدري مباركة، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة ،مقدمة للسنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ،جامعة الدكتور مولاي الطاهر ،جامعة سعيدة ،الجزائر ، 2020/ 2019.

فهرس المحتويات

تشكرات

إهداءات

الملخص

قائمة المختصرات

8 مقدمة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي ووضعية خارج الإطار

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي وعلاقته مع الإدارة

13 **المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي**

13 **الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي**

14..... **أولاً: التعريف الفقهي**

15..... **ثانياً: التعريف التشريعي**

16..... **ثانياً: التعريف القضائي**

17..... **الفرع الثاني: شروط تعيين الموظف العمومي**

17..... **أولاً: الشروط العامة**

19..... **ثانياً: الشروط الخاصة**

19..... **الفرع الثالث: طرق اختيار الموظف العمومي**

19..... **أولاً: طرق التوظيف**

21..... **ثانياً: طرق أخرى للتوظيف**

22 **المطلب الثاني: علاقة الموظف العمومي بالإدارة**

22 **الفرع الأول: شروط اكتساب صفة الموظف**

24 **الفرع الثاني: علاقة الموظف مع الإدارة**

24..... **أولاً: العلاقة التعاقدية**

24..... **ثانياً: العلاقة التنظيمية**

26	الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري.....
	المبحث الثاني: تعريف وضعية خارج الإطار وتمييزها عن الوضعيات القانونية الأخرى
28	المطلب الأول: تعريف وضعية خارج الإطار
28	الفرع الأول: التعريف الفقهي.....
28	الفرع الثاني: التعريف التشريعي.....
29	المطلب الثاني: تمييز وضعية خارج الإطار عن باقي الوضعيات القانونية الأخرى
29	الفرع الأول: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الانتداب.....
30	أولا: التعريف الفقهي.....
30	ثانيا: التعريف التشريعي.....
31	ثالثا: أوجه التشابه.....
31	رابعا: أوجه الاختلاف.....
32	الفرع الثاني: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الخدمة الوطنية.....
33	أولا: أوجه التشابه.....
33	ثانيا: أوجه الاختلاف.....
34	الفرع الثالث: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الاستيداع.....
34	أولا: التعريف الفقهي.....
35	ثانيا: التعريف التشريعي.....
36	الفرع الرابع: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية القيام بالخدمة.....
37	أولا: التعريف الفقهي.....
37	ثانيا: التعريف التشريعي.....

الفصل الثاني: الإطار القانوني لوضعية خارج الإطار وآثارها

المبحث الأول: الضوابط القانونية لوضعية خارج الإطار

- المطلب الأول: شروط وضعية خارج الإطار 41
- الفرع الأول: شروط تخص أعوان الإدارة 41
- أولا: الموظف 41
- ثانيا: حصر الوظيفة في المجموعة "أ" 43
- الفرع الثاني: شروط تخص الوظيفة المعنية 46
- أولا: كونها من بين الوظائف التي تخضع للانتداب الإرادي 46
- ثانيا: استنفاد الموظف لحقه في الانتداب الإرادي 48
- ثالثا: عدم تجاوز النسبة القانونية 49
- رابعا: عدم تجاوز المدة القانونية 49
- خامسا: أن يكون الانتداب في وظيفة لا يحكمها الامر رقم 03/06 49
- المطلب الثاني: الإجراءات القانونية المتعلقة بوضعية خارج الإطار 55
- الفرع الأول: إجراءات تقديم الطلب 55
- أولا: مضمون الطلب 56
- ثانيا: احترام الآجال القانونية 56
- ثالثا: إرتباط الطلب بنهاية فترة الانتداب القانوني 57
- الفرع الثاني: تكريس وضعية خارج الإطار بصدور قرار إداري 59

- 59.....اولا: صدور القرار الإداري من طرف السلطة المختصة.
- 60.....ثانيا: صدور القرار الإداري من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- المبحث الثاني: آثار انتهاء وضعية خارج الإطار**
- 61.....المطلب الأول: الآثار القانونية التي تترتب عن وضعية خارج الإطار.
- 61.....الفرع الأول: الحقوق التي يستفيد منها الموظف خارج الإطار.
- 62.....اولا:الحق في الراتب
- 62.....ثانيا:تقييم الموظف
- 65.....ثالثا:الحق في التقاعد
- 66.....الفرع الثاني : الحقوق التي يحرم منها.
- 66.....اولا: عدم استفادته من الترقية في الدرجات.
- 67.....ثانيا: عدم استفادته من الترقية في الرتبة.
- 67.....ثالثا: عدم استفادته من الترقية إلى رتبة أعلى.
- 68.....رابعا: عدم استفادته من الاقدمية.
- 68.....الفرع الثالث : واجبات الموظف خارج الإطار.
- 69.....أولا : خضوع الموظف لقواعد التي تحكم المنصب.
- 70.....ثانيا: مدى حدود سلطة الإدارة في تحديد وضعية الموظف خارج الإطار.
- 72.....المطلب الثاني: انتهاء وضعية خارج الإطار.
- 72.....الفرع الأول : اسباب انقضاء وضعية خارج الإطار.

73	أولاً: انقضاء المدة القانونية.....
73	ثانياً : قبل انقضاء المدة.....
77	الفرع الثاني: انتهاء وضعية خارج الإطار بالتبعية لانتهاء العلاقة الوظيفية.....
77	أولاً: الوفاة.....
77	ثانياً : الإحالة على التقاعد.....
78	المطلب الثالث: آثار انتهاء وضعية خارج الإطار
79	الفرع الأول: إعادة إدماج الموظف.....
79	أولاً: انقضاء المدة القانونية.....
80	ثانياً : توقيف المدة.....
81	ثالثاً : بموجب قرار إداري.....
81	الفرع الثاني: عودة السير العادي للموظف.....
84	خاتمة
87	قائمة المصادر والمراجع

الفهرس