

مراسيم تنظيمية

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 132 و 139 و 144 و 153 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الشروط والكيفيات المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

المادة 2 : طبقا للمادة 127 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية :

1- القيام بالخدمة،

2- الانتداب،

3- خارج الإطار،

4- الإحالة على الاستيداع،

5- الخدمة الوطنية.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة المطبقة على الموظفين، نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم، بناء على طلبهم، في الوضعيات المنصوص عليها في الحالات 2 و 3 و 4 أعلاه.

الفصل الأول

القيام بالخدمة

المادة 3 : القيام بالخدمة هي وضعية الموظف المنتمي إلى رتبة، الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام أو الوظائف المتصلة برتبة انتمائه أو بمهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

يعتبر أيضا في وضعية القيام بالخدمة، الموظف الذي يوجد في إحدى الوضعيات المذكورة في المواد 129 و 130 و 131 من الأمر المذكور أعلاه.

المادة 4 : يخضع الموظفون الموجودون في وضعية القيام بالخدمة للواجبات ويستفيدون من الحقوق المرتبطة برتبهم المنصوص عليها سواء في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، أو في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم.

مرسوم تنفيذي رقم 20-373 مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى القانون رقم 06-12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 والمتعلق بالجمعيات،

- وبمقتضى القانون رقم 06-14 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق 9 غشت سنة 2014 والمتعلق بالخدمة الوطنية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع لرواتبهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-109 المؤرخ في 15 جمادى الثانية عام 1438 الموافق 14 مارس سنة 2017 الذي يحدد كيفيات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء وإعادة الاستدعاء بعنوان التوظيف والترقية والتقاعد،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-370 المؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1441 الموافق 28 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20-163 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1441 الموافق 23 يونيو سنة 2020 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 والمتعلق بتكوين الموظفين والأعاون العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية،

الفرع الأول

وضعية القيام بالخدمة

المادة 5 : يمكن وضع الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك والرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمون إليها، بموجب قرار مشترك بين الوزراء المعنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. يحدد القرار المذكور في الفقرة أعلاه، لكل مؤسسة أو إدارة عمومية، قائمة الأسلاك المعنية وكذا تعداداتها.

المادة 6 : تتولى تسيير المسار المهني للموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة، المؤسسة أو الإدارة العمومية التي وضعوا لديها، طبقاً للأحكام التي تسيّر رتبة انتمائهم.

المادة 7 : يستفيد الموظفون الذين وضعوا في حالة القيام بالخدمة من الحق في الترقيّة والتكوين والأوسمة الشرفية والمكافآت، طبقاً للأحكام التي تسيّر رتبة انتمائهم.

يتم تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية أو عمليات التكوين لفائدة الموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة، إما من طرف الإدارة المستخدمة إذا كان عدد الموظفين يسمح بذلك، وإما بالتنسيق مع الإدارة التي تسيّر رتبة انتماء الموظفين المعنيين.

الفرع الثاني

وضعية تحت التصرف

المادة 8 : يمكن وضع الموظف الموجود في وضعية الخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية فقط، وذلك دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة.

يجب على الموظف الموضوع تحت التصرف أن يتمتع بمؤهلات ذات صلة بموضوع الجمعية المعنية، وبالمهام الموكلة إليه.

وبهذه الصفة، يجب أن يمارس مهامها على مستوى سلمي مماثل للمهام والوظائف المرتبطة برتبته الأصلية.

ويمارس مهامه تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضع تحت تصرفها.

المادة 9 : يستمر الموظف الموضوع تحت التصرف في تقاضي راتبه حسب رتبة انتمائه من طرف مؤسسته أو إدارته الأصلية.

وزيادة عن الراتب المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، يمكن أن يستفيد الموظف المعني من تعويضات عن التكاليف التي تحمّلها بمناسبة ممارسة مهامه لدى الجمعية، وفقاً للتنظيم المعمول به.

المادة 10 : دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الوضع تحت التصرف لمدة أقصاها سنتان (2) قابلة للتجديد مرة واحدة خلال الحياة المهنية للموظف.

المادة 11 : يتم الوضع تحت التصرف في إطار اتفاقية تبرم بين المؤسسة أو الإدارة المستخدمة والجمعية المستقبلية.

يجب أن تحدد الاتفاقية المنصوص عليها في الفقرة أعلاه طبيعة النشاطات التي يمارسها الموظف الموضوع تحت التصرف ومدة الوضع تحت التصرف وشروط الخدمة وكذا كيفية رقابة نشاطاته وتقييمها.

المادة 12 : ترسل اتفاقية الوضع تحت التصرف قبل إمضاءها، إلى الموظف المعني في ظروف تسمح له بالإعراب عن موافقته على طبيعة النشاطات الموكلة إليه وشروط خدمته.

المادة 13 : يكرّس الوضع تحت التصرف، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمؤسسة أو الإدارة الأصلية، وبموافقة الموظف المعني، وفقاً للشروط المحددة في اتفاقية الوضع تحت التصرف المنصوص عليها في المادة 11 أعلاه.

المادة 14 : يتم تقييم الموظف الموضوع تحت التصرف من قبل مسؤول الجمعية الموضوع لديها، الذي يرسل بطاقة التقييم إلى مؤسسته أو إدارته العمومية الأصلية.

المادة 15 : يجب على الجمعية المعنية أن تبلغ الموظف الموضوع تحت تصرفها وإدارته الأصلية رغبتها في تجديد أو إنهاء الوضع تحت التصرف قبل شهرين (2) من انقضاء الفترة الأولى، على الأقل.

المادة 16 : في حالة ارتكاب الموظف الموضوع تحت التصرف خطأ مهنياً جسيماً، كما هو منصوص عليه في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، حيث يحول النظام الداخلي للجمعية دون إبقائه في حالة نشاط لدى الجمعية، فإنه يتعين على هذه الأخيرة أن تعلم الموظف المعني وإدارته الأصلية بإرادتها في إنهاء الوضع تحت التصرف، قبل تاريخ انقضائه.

المادة 17 : يمكن المؤسسة أو الإدارة الأصلية توقيف الوضع تحت التصرف، لضرورة المصلحة أو لمتابعة قضائية ضد موظف أو للشروط المنصوص عليها في المادة 18 أدناه، وتعلم الجمعية المستقبلية بإرادتها في إعادة إدماج الموظف المعني في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ تبليغها.

خلال مدة الانتداب المنصوص عليه في المطات 4 و5 و6 و7 من المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، والمطتين 1 و3 من المادة 135 منه، يرقى الموظف الذي كان محل هذا الانتداب، في رتبته الأصلية في المدة المتوسطة.

المادة 24 : يستفيد الموظف المنتدب في إطار أحكام المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، من الحق في الترقية في الرتبة، طبقا لأحكام القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه.

المادة 25 : دون المساس بالواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، وبالقانون الأساسي الذي يحكمه، يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي تم انتدابه إليه، وكذا النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

المادة 26 : يمكن فقط الموظفين المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ" على الأقل، كما هو منصوص عليه في المادة 8 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، الذين يثبتون على الأقل خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية في رتبتهم الأصلية، وضعهم في حالة انتداب في الحالات المنصوص عليها في المطتين 2 و3 من المادة 135 من نفس الأمر.

المادة 27 : دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، لا يمكن أن يتم انتداب موظف إلا في رتبة تكون شروط الالتحاق بها ومستواها التأهيلي معادلة لرتبته الأصلية.

يمكن الموظف المنتدب في إطار أحكام الفقرة أعلاه، بناء على طلبه، بعد مدة دنيا قدرها سنتان (2)، وبعد موافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية وأخذ رأي مطابق من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء رتبة الاستقبال، الإدماج فيها نهائيا.

تؤخذ فترة انتداب الموظف في الرتبة التي يدمج فيها في الحساب للترقية أو التعيين في منصب عال.

المادة 28 : يدفع راتب الموظف المنتدب وكذا الاشتراكات التي تقع على عاتق المستخدم طبقا للتشريع المعمول به، من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

المادة 29 : يمكن أن يدفع راتب الموظف المنتدب لمتابعة تكوين أو دراسات من قبل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، طبقا للتنظيم المعمول به.

المادة 18 : عند انتهاء مدة الوضع تحت التصرف أو بعد قطع أو توقيف أو حل الجمعية المستقبلية طبقا لأحكام القانون رقم 12-06 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 والمذكور أعلاه، ينبغي على الموظف المعني الالتحاق بإدارته الأصلية فورا.

الفصل الثاني وضعية الانتداب

المادة 19 : الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في سلكه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي التقاعد.

المادة 20 : يكون الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف، وفي حدود السن القانونية للتقاعد.

غير أن مدة الانتداب تكون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، مساوية لمدة ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.

المادة 21 : عند انقضاء مدة الانتداب، يعاد إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد. ويعين في منصب يوافق رتبته وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه، إذا كان محل انتداب بقوة القانون.

لا تحول إعادة إدماج الموظف إطلاقا دون مباشرة متابعة تأديبية بسبب أخطاء منسوبة إليه خلال مدة انتدابه.

المادة 22 : خلال مدة حالات الانتداب المنصوص عليها في النقطتان 3 و6 من المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، والمادة 135 منه، يتم تقييم الموظف من قبل المؤسسة أو الهيئة التي تم انتدابه إليها، ويتم إرسال بطاقة تقييمه إلى إدارته الأصلية.

عندما يتم إنهاء انتداب موظف طبقا للفقرة أعلاه قبل انتهاء مدة انتدابه، ترسل المؤسسة أو الهيئة المنتدب إليها بطاقة تقييم حول كيفية خدمة المعني في إدارته الأصلية.

المادة 23 : يرقى الموظف المنتدب في رتبته الأصلية في المدة الدنيا، خلال فترة الانتداب المنصوص عليها في المطات 1 و2 و3 من المادة 134 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، والنقطة 2 من المادة 135 منه.

المادة 36 : يتم تقييم الموظف في وضعية خارج الإطار ويدفع راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

وتنتهي استفادته من هذه الحقوق في الترقية في الدرجات في الرتبة الأصلية ولا يمكن ترقيته إلى رتبة أعلى.

لا تحتسب مدة الوضع خارج الإطار كأقدمية للترقية في الدرجة وفي الرتبة أو للتعيين في منصب عالٍ.

المادة 37 : يمكن الموظف في وضعيته خارج الإطار طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد هذه الوضعية.

وفي هذه الحالة، يجب عليه إبلاغ إدارته الأصلية برغبته في إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد وضعه في حالة خارج الإطار أو قبل شهر (1) على الأقل من تاريخ انقضاء أو قطع مدة وضعه خارج الإطار.

المادة 38 : يجب على المؤسسة أو الهيئة المستقبلية إعلام الموظف وإدارته الأصلية برغبتها في تجديد أو إنهاء وضعية خارج الإطار، قبل شهرين (2) على الأقل من انقضاء مدة الوضع خارج الإطار.

المادة 39 : في حالة ارتكاب الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار خطأ مهنيًا جسيمًا، لا يسمح له بممارسة نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها، فإنه يعاد إدماج الموظف المعني فورًا في رتبته الأصلية ليخضع للإجراء التأديبي، طبقًا لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 40 : يمكن الإدارة الأصلية القيام بإعادة إدماج الموظف لضرورة الخدمة، قبل انقضاء مدة الوضع خارج الإطار، بعد أخذ رأي المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

ويجب عليها إعلام المؤسسة أو الهيئة المستقبلية قبل شهر (1) على الأقل من التاريخ المحدد لإعادة إدماج الموظف المعني.

المادة 41 : عند انقضاء أو توقيف مدة الوضع خارج الإطار، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية، ولو كان زائدًا عن العدد.

المادة 42 : يمكن إحالة الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار الذي يستوفي الشروط القانونية، على التقاعد من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية التي يجب عليها إعلام إدارته الأصلية بذلك.

المادة 30 : يتقاضى الموظف المنتدب في رتبة غير رتبته الأصلية راتبه على أساس الصنف الموافق لتصنيف رتبة الاستقبال وكذا النظام التعويضي المرتبط بها.

المادة 31 : مع مراعاة حالات الانتداب المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يمكن إنهاء الانتداب، قبل تاريخ إنقضائه، إما بناء على طلب الإدارة الأصلية وإما الإدارة أو الهيئة المستقبلية وإما بناء على طلب الموظف المنتدب بعد موافقة الإدارة الأصلية والإدارة أو الهيئة المستقبلية.

المادة 32 : يحال الموظف الموجود في وضعية انتداب وفقًا للحالات المنصوص عليها في المطات 2 و4 و5 و7 من المادة 134 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه والفقرتين 1 و2 من المادة 135 منه، الذي يستوفي الشروط القانونية للتقاعد، مباشرة على التقاعد عند انتهاء ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي انتدب من أجلها.

الفصل الثالث

وضعية خارج الإطار

المادة 33 : وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب، بناء على طلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارة لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزءًا منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية، مثلما هو منصوص عليه في المطتين 2 و3 من المادة 135 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، يمكن فقط الموظفين المنتدبين إلى المجموعة "أ" المنصوص عليها في المادة 8 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، أن يوضعوا في وضعية خارج الإطار.

المادة 34 : تكرر وضعية خارج الإطار لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات، بما فيها فترات التجديد، وفي حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.

المادة 35 : يخضع الموظف في وضعية خارج الإطار للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه، دون المساس بالالتزامات المنصوص عليها في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

الفصل الرابع

وضعية الإحالة على الاستيداع

المادة 43 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد. غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

المادة 44 : تكون الإحالة على الاستيداع، المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، بقوة القانون في الحالات الآتية :

• في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير،

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

• للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانونا لإقامته بحكم مهنته،

• لتمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير لحزب سياسي معتمد.

المادة 45 : إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون.

بغض النظر عن أحكام المادة 47 أدناه، تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف.

المادة 46 : يمكن الموظف أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية، للسماح له بالقيام بدراسات أو أعمال بحث، أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية.

تؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، مصلحة الإدارة والأسباب الموضوعية، المبررة قانونا التي يقدمها الموظف.

لا تكرر الإحالة على الاستيداع إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 47 : تمنح الإحالة على الاستيداع، في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد لمدة أداها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد، في حدود أقصاها خمس (5) سنوات بالنسبة للحالات

المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، وفي حدود سنتين (2) بالنسبة للحالة المنصوص عليها في المادة 148 من الأمر نفسه، خلال الحياة المهنية للموظف.

غير أنه، يمكن الموظف الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض شخصية في حد أقصاه سبع (7) سنوات، خلال الحياة المهنية للموظف.

المادة 48 : يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته.

يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.

وفي حالة عدم احترام الموظف أحكام الفقرة الأولى أعلاه، يتم إعداره فوراً بإعادة إدماجه في إدارته، ويخضع للإجراءات التأديبية وفقاً للتنظيم المعمول به.

يتعرض الموظف الذي رفض إعادة إدماجه في إدارته إلى العزل على ترك المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به.

المادة 49 : يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائداً عن العدد.

المادة 50 : يجب على الموظف المحال على الاستيداع التماس إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع، قبل انقضاءها بشهرين (2) على الأقل.

إذا لم يقدم المعني خلال الآجال المحددة أعلاه طلب إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع، يتم إعداره بالالتحاق بمنصب عمله عند انتهاء المدة السارية.

وفي حالة الرفض، يشرع في اتخاذ إجراءات عزله على ترك المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به.

المادة 51 : يمكن الموظف أن يلتزم من إدارته إعادة إدماجه، بعد انقضاء نصف مدة الإحالة على الاستيداع على الأقل، أو بانتهاء الأسباب التي تقرر من أجلها الاستيداع، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

الفصل الخامس

وضعية الخدمة الوطنية

المادة 52 : يوضع الموظف الذي استدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية".

يوضع الموظف في حالة الخدمة الوطنية بتقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده طبقاً للتشريع المعمول به.

ويصدر قرار إعادة إدماجه بتقديم وثيقة رسمية تحرره من التزامات الخدمة الوطنية.

المادة 53 : يستفيد الموظف المعني، أثناء فترات أداء الخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي تثمين الخبرة المهنية وفي التقاعد، وكذا في التعيين في منصب عالٍ.

المادة 54 : عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية أو التحرر من الالتزام بأدائها، لأي سبب من الأسباب، قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية، يعاد إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد.

وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده، إذا بقي شاغرا أو في منصب معادل له ينتمي لنفس الفئة المهنية.

الفصل السادس

أحكام مختلفة ونهائية

المادة 55 : يكرس الوضع تحت التصرف أو الانتداب أو خارج الإطار، أو الإحالة على الاستيداع بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، للسلطة التي لها صلاحية التعيين.

يكرس تجديد الوضعيات المذكورة في الفقرة أعلاه أو إعادة الإدماج فيها، وفق الأشكال نفسها.

المادة 56 : الوضع تحت التصرف والانتداب المنصوص عليه في المطات 5 و6 و7 من المادة 134، والمادة 135 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، والوضع خارج الإطار وكذا الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، المنصوص عليها في المادة 148 من الأمر نفسه، قابلة للإلغاء.

المادة 57 : لا يمكن تعيين الموظف الموجود في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب أو خارج الإطار، في منصب يضعه في علاقة سلمية مباشرة مع زوجه أو أصوله أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى والثانية.

المادة 58 : تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 59 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم.

المادة 60 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020.

عبد العزيز جراد