



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
فرع: القانون العام

تخصص: القانون الإداري

وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية
الجزائري

تحت إشراف الأستاذة:

• عبديش ليلي

من إعداد الطالب:

• حراز ميسيبسا

لجنة المناقشة:

أستاذ جامعة بجاية: رئيس

أستاذة جامعة بجاية: مشرفة

أستاذة جامعة بجاية: ممتحنة

الأستاذ (ة): بن خالد سعدي

الأستاذ(ة): عبديش ليلي

الأستاذ(ة): عمور ليلي

تاريخ المناقشة: 2023 /06/25

الشكر والتقدير

إن الشكر لله عز وجل على ما وفقني إليه في إتمام هذا العمل وأنار لي طريق العلم والمعرفة، كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة الفاضلة **عبدیش لیلى** التي شرفنتي بقبولها الإشراف على مذكرتي وأعطت اهتماماتها وإسهاماتها البارزة من خلال توجيهاتها القيمة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي لمختلف الأطوار التعليمية وإلى من قدم لي يد العون في مساعدتي على إتمام هذه المذكرة.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى أمي حفظها الله

إلى والدي طيب الله ثراه

إلى أخي وأخواتي سترهم الله

إلى جدتي طال الله في عمرها

قائمة المختصرات

1_ أهم المختصرات:

_ ط: الطبعة

_ ص: الصفحة

_ ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

_ ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

مقدمة

إن العلاقة بين الفرد والدولة أصبحت ظاهرة اجتماعية يتحدد بمقتضاها رقي وازدهار الدول، حيث تمتد الإدارة العامة بمناجل تنفيذ سياستها العامة الرامية الى سد حاجيات الجمهور، على موارد مالية وأخرى بشرية، وعلى اعتبار أن الدولة شخص معنوي لا يمكنه القيام بمهامه والتزامه إلا من خلال أشخاص طبيعيين متمثلون في الأفراد، يتم تكليفهم بجملة من المهام والاختصاصات على مستوى مختلف مؤسسات الدولة إدارية كانت او اقتصادية في إطار تحقيق الصالح العام خدمة لمواطنيها.

لقد وضعت الدولة جهازا حكوميا أطلق عليه تسمية الوظيفة العمومية يعني بتوفير اليد العاملة المؤهلة في القطاع العمومي بالاعتماد على منظومة قانونية مختصة، وتشمل هذه الأخيرة على نظامين رئيسيين أولهما مفتوح يتركز على الوظيفة ذاتها والثاني مغلق يتركز على الشخص الموظف بما يحمله من مؤهلات علمية، وعلى مركزه في السلم الإداري، ذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به.

فيعد قطاع الوظيفة العامة في جميع الدول ومن بينها الجزائر، من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين والمجالات، خاصة ما يتعلق منها بإدارة المرافق العامة، ومن أهم ركائز الوظيفة العمومية الموظفين العموميين اللذين يعتبرون الأداة الرئيسية التي من خلالها تستطيع الدولة القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها، وعليهم يتوقف السير الحسن والمنتظم للمرافق العامة، فقد اهتم المشرع الجزائري بموضوع الوظيفة العمومية كغيره من التشريعات مظهرا ذلك من خلال ما أصدره من نصوص تنظمها، وتعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا تحقيق الصالح العام.

من خلال التعرف أعلاه يتبين أنه من يمارس الاختصاصات القانونية للوظيفة العامة هو شخص يدعى الموظف العام والذي يعرف بأنه كل موظف عين في وظيفة ورسم في رتبة في السلم الإداري، فهو العنصر المهم في الوظيفة العامة لذا خصه المشرع الجزائري بجملة من النصوص والقوانين التي تحكم مساره المهني، والتي تكلف له حق الاهتمام

باحتياجاته الخاصة، وظروفه الشخصية، العائلية او المهنية، مع ضرورة الموازنة بين هذه الظروف و بين المصلحة العامة ومصلحة الإدارة العمومية حفاظا على السير الحسن للمرفق العام، مع الأخذ بوضعيات الموظف الخاصة.

يمر الموظف خلال حياته المهنية او الوظيفية بمجموعة من الأوضاع قد تكون هذه الأوضاع عادية يؤدي فيها مهامه في ادارته الاصلية، وقد تكون أوضاع غير عادية تؤدي الى انقطاعه عن العمل داخل ادارته الاصلية دون ان يكون انفصال نهائي، حيث تترتب عليها اثار تختلف باختلاف الوضعية القانونية.

فهذه الوضعيات القانونية تعكس أهمية التوفيق بين صرامة القواعد المنظمة لسير المصالح الإدارية، الذي قد يؤدي التفريط فيها الى شلل في المرافق العامة، وبين المرونة التي تبررها متطلبات الحياة العادية، والافراط فيها يؤدي الى إفراغ الإدارة العمومية من الموظفين نحو قطاعات أفضل.

فيعد تكريس قوانين تنظيم الوضعيات القانونية الأساسية تساهم في التسيير الحسن لمسار المهني للموظفين، حيث عدد المشرع الجزائري هذه الوضعيات في القانون المنظم للوظيفة العمومية، ومن بين هذه الوضعيات حالة الموظف الذي لا يكون في استمرارية لخدمة مصالح الدولة، حيث يتوقف عن العمل لصالحها لمدة معينة وذلك لتحقيق مطالبه الشخصية، الامر الذي يتعلق بإحالة الموظف على "وضعية خارج الإطار".

تم اختيار هذا الموضوع (وضعية خارج الإطار) لأسباب شخصية كونه يمس شريحة من الموظفين والعمال وما يساعدنا في مسارنا المهني وللاستفادة من هذه الوضعية.

ولأسباب موضوعية تتمثل في أهمية الموضوع ما يحمله من تطورات ولقيمه العلمية وقلّة المتطرقين الى هذا الموضوع.

كما أن لهذا الموضوع أهمية تتمثل في انه يمس النواة الأساسية للدولة الذي هو الموظف العمومي الذي له الحق ان في الإحالة الى هذه الوضعية مع مراعاة حسن سير

المرفق العام، كما له أهمية في مجال الوظيفة العامة لارتباطه بالمسار المهني للموظف العام حتى يتمكن من معرفة وضعية خارج الإطار بمفهومها القانوني.

الهدف من الناحية النظرية لهذه الدراسة هو التعرف على وضعية خارج الإطار وكيفية تنظيمها وحق الموظف في التطرق إليها، إضافة الى جمع أكبر قدر من المعلومات المتطرفة لهذا الموضوع حتى يتسنى لنا فهم أكثر لوضعية خارج الإطار.

اما الهدف من الناحية العلمية هو تمكين الموظف من ممارسة حقه دون أي قيد، ووجوب استقرار الأوضاع القانونية للوضعية خارج الإطار مع حسن سير المرفق العام.

رغم ان البحث في هذا الموضوع اعترضته عدة صعوبات يمكن اجمالها في انعدام المراجع المتخصصة في هذا الموضوع، ونقص في المناشير والتعليمات الخاصة بهذه الوضعية وكذلك عدم وجود القرارات القضائية المتعلقة بوضعية خارج الإطار، كما ان الدراسات المتعلقة بالوظيفة العمومية بشكل عام لم تتطرق بإسهاب الى هذه الوضعية، ومن جهة أخرى فإن القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية تحيل كليات تطبيق أحكام هذه الوضعية الى التنظيم، وان النصوص التنظيمية المتعلقة بذلك لا تتضمن إلا الأحكام العامة المذكورة في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

رغم كل هذه الصعوبات والغموض الذي يشوب وضعية خارج الإطار إلا ان أهمية هذا الموضوع حفزني وزاد من إسراري في البحث ودراسة هذه الوضعية، من خلال طرح الإشكالية التالية:

الى أي مدى يمكن الالمام بوضعية خارج الإطار في القانون الجزائري؟

للإجابة على هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

_ ما هو مفهوم وضعية خارج الإطار؟

_ كيف يمكن للموظف ان يستفيد من وضعية خارج الإطار؟

_ ما هي الاثار القانونية المترتبة عن الموظف في حالة خارج الإطار؟

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن للتعريف بوضعية خارج الإطار وتحليلها أكثر والتوسع فيها، من خلال تحليل المواد والنصوص القانونية المنظمة لها والمواقف الفقهية ونسج العلاقة بينهما لاستنباط الاحكام واستخلاص النتائج حتى يتمكن القارئ من أخذ فكرة واضحة حول وضعية خارج الإطار.

وقصد الالمام بمقتضيات ومتطلبات البحث تم ادراج مضمونه وعرض محتوياته في خطة واضحة، حيث تم تقسيمه إلى فصلين منه خصصنا الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي لوضعية خارج الإطار، أما الفصل الثاني تناولنا فيه الإطار التنظيمي لوضعية خارج الإطار.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي

لوضعية خارج الإطار في

قانون الوظيفة العمومية

تعتبر الوضعيات القانونية الأساسية عن تلك الحالات التي ينبغي ان يكون الموظف محلا لها في مساره المهني، وهي في الحقيقة تعكس مختلف أوضاعه الوظيفية، والانشغالات المرتبطة بها،¹ ومن بين هذه الوضعيات وضعية خارج الإطار التي تشبه وضعية الاستيداع مع بعض الاختلافات في الآثار المترتبة عن كل منهما، حيث يؤدي من خلالها الموظف وبصفة مؤقتة المهام الموكلة له ولكن خارج وظيفته الأصلية، لشرح هذه الوضعية يجب تحديد مدلولها (المبحث الأول) والشروط الخاصة بها (المبحث الثاني).

¹ _ بن زيطة عبد الهادي، "وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، مجلد 15، عدد 02، 2020، ص 167.

المبحث الأول:

مدلول وضعية خارج الإطار

ان الموظف العمومي أثناء تأدية مهامه الوظيفية قد تعثره بعض الظروف أو الحالات التي تقتضي منه تغيير سلوكه الوظيفي أو إدارته الأصلية التي يمارس لديها مهامه، أو أن يضطر إلى طلب إيقاف مؤقت لعلاقة عمله مثل أن يطلب ان يوضع في وضعية خارج الإطار بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، وهذا ما استحدثه الأمر 03_06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة،² ولدراسة هذه الوضعية يقتضي الأمر التطرق الى تعريفها (المطلب الأول) ثم تمييزها عن الوضعيات الأخرى (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تعريف وضعية خارج الإطار

قد يقع البعض في حيرة وغموض في تحديد مدلول بعض المصطلحات في الوظيفة العامة، وعليه من البديهي أن نبادر إلى توضيح بعض النقاط المهمة لمدلول مصطلح "وضعية خارج الإطار" سواء من الناحية الفقهية والقانونية.

لنقديم تعريف لوضعية خارج الإطار يجب الرجوع الى مختلف التعاريف الفقهية المقدمة لها من طرف مختلف فقهاء القانون (الفرع الأول)، ثم التعريف القانوني المقدم لها وذلك بالرجوع الى مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم الوظيفة العامة من الاستقلال الى يومنا هذا (الفرع الثاني).

² _ طاهري هشام وعصام عوني، الموظف العمومي خارج الإطار في التشريع الجزائري، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2018/2019، ص. 38.

الفرع الأول:

التعريف الفقهي لوضعية خارج الإطار

تعد وضعية خارج الإطار، وضعية من الوضعيات الجديدة القانونية الأساسية المقررة للموظف جاءت في إطار الاستجابة للإصلاحات السياسية والاقتصادية الشاملة التي انتهجتها الدولة في سبيل اصلاح منظومة الوظيفة العمومية، وتعميق تفتحها أكثر على القطاعات الأخرى لاسيما القطاع الاقتصادي منه.³

ولقد قدمت بعض التعاريف الفقهية لوضعية خارج الإطار سأذكر بعضها كآلاتي:

1_ تعريف بوطبة مراد: عرف وضعية خارج الإطار على أنها الحالة أين يمكن وضع الموظف المنتمي الى المجموعة (أ) بطلب منه وذلك بعد استنفاد حقه في الانتداب الإرادي وفي وظيفة لا يحكمها الأمر رقم 03_06.

2_ تعريف هاشمي خرفي: عرف وضعية خارج الإطار بأنها: هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في وظيفة لا يسري عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية.⁴

3_ الدكتور فوزي حبيش: عرف الدكتور فوزي حبيش وضعية خارج الإطار كما يلي: حالة الموظف الذي يوضع بصورة مؤقتة خارج الملاك الوظيفي الذي ينتمي إليه وبالتالي خارج الإدارة التي يعمل فيها.⁵

³ _قدور شريف عبد القادر، الإطار القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر في القانون العام، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، ص 55.

⁴ _ منديل أمين، حمدوش غاني، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في ظل المرسوم التنفيذي 20-373، مذكرة ماستر في القانون العام، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، ص 64.

4_الدكتورة كريمة تواتي: وضعية خارج الإطار مرتبطة بوضعية الانتداب تكرر بقرار فردي من السلطة المخولة صلاحية التعيين، فهي تخص حالة الموظف الذي استنفذ حقوقه في الانتداب أي الذي قضى خمس سنوات نشاط لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية، أو وظائف التأطير لدى المؤسسات أو الهيئات تمتلك الدولة رأسمالها أو جزء منه أو مهمة في إطار التعاون لدى المؤسسات أو الهيئات الدولية.⁶

5_الأستاذ دمان ذبيح عاشور : خارج الإطار هي الحالة التي يستفيد منها الموظف الي ينتمي للمجموعة "أ" فقط بموجب قرار إداري فردي صادر من السلطة المخولة بناء على طلبه، متى استنفذ حقوقه في الانتداب في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للتوظيف هذه الأخيرة تتولى دفع راتبه كما تقوم بتقييمه لمدة لا تتجاوز 5 سنوات، فقد سوغت للموظف العمومي أن ينتدب لدى مؤسسات عمومية أخرى غير مؤسسته الأصلية للقيام بأعمال بطلب منه كأن يكون تحت تصرف هيئة أو مؤسسة تملك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه، أو تحت تصرف هيئة دولية في إطار التعاون، هذا إذا إنقضت حالات الانتداب التي كانت قائمة عليها وضعية انتدابه، وعادة ما تكون هذه الوضعية التي وصفها المشرع بخارج الإطار بالنسبة للموظفين اللذين يمتلكون قدرا كبيرا من التجربة والإمكانيات العلمية والبحثية الكبيرة التي تجعلهم في موقع ممتاز لتحقيق طلبهم في هذا النطاق.⁷

⁵ يعلي عاتشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة الماستر في القانون العام، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018/2019، ص 64.

⁶ تواتي كريمة، "القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس 2019/2020، ص 64.

⁷ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 44.

الفرع الثاني:

التعريف القانوني لوضعية خارج الإطار

تناول المشرع الجزائري وضعية خارج الإطار في الأمر رقم 03_06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ضمن 5 مواد من (المادة 140 الى المادة 144)⁸، حيث عرف هذه الوضعية في المادة 140 من هذا الأمر وضعية خارج الإطار بأنها: "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."⁹

تنص المادة 135 على:

" يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- **نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و / أو في رتبة غير رتبته الأصلية،**
- **وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،**
- **مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية."**¹⁰

من خلال التعريف المذكور أعلاه، نكتشف بأن وضعية خارج الإطار مرتبطة ارتباطا وثيقا بوضعية الانتداب، حيث لا يمكن للموظف المعني بالاستفادة من هذه الوضعية إلا بعد استنفاد حقه في الانتداب، أي ان هذه الوضعية لاحقة على وضعية الانتداب.

الجدير بالذكر أنه وبالرغم من حداثة هذه الوضعية في الأمر رقم 03-06 إلا أنه سبق للمنظومة القانونية للوظيفة العمومية ان عرفت هذه الوضعية في موضوع وحيد فقط، وهي

⁸ - أمر رقم 03-06، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، موافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، صادرة في 16 يوليو 2006.

⁹ - أنظر المادة 140، المرجع نفسه.

¹⁰ - أنظر المادة 135، المرجع نفسه.

الحالة التي يوضع فيها الوالي خارج الإطار، وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-230، المؤرخ في 25 يوليو 1990، المحدد لأحكام القانون الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، حيث نصت المادة 16 منه على ما يلي: " يمكن ان يوضع الوالي في وضعية 'خارج الإطار'، زيادة على الوضعيات الأخرى المنصوص عليها في التنظيم المعمول به لفائدة المصلحة، من أجل أن يضطلع بمهمة لدى المصالح أو لدى أية مؤسسة أو هيئة عمومية أخرى".¹¹

ومفاد هذه المادة هو تمكين الإدارة عند إنهاء المهام الإقليمية للوالي من تكليفه بمهمة لدى الإدارة المركزية أو الهيئات العمومية الأخرى، لمدة لا يمكن ان تتعدى (3) سنوات، كما يمكن تمديدتها لمدة سنتين (2) استثنائيا وفقا لأحكام المادة 18 من المرسوم التنفيذي 90-230، حيث تنص على ما يلي: " لا يمكن ان تتعدى وضعية خارج الإطار ثلاثة (3) سنوات. ويمكن ان تمتد هذه الفترة سنتين (2) استثناء".¹²

ولقد جاء في الفقرة الأولى من المادة 141 من امر رقم 06-03 ما يلي: "لا يمكن ان يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر".¹³

بناء على النصين المذكورين وضعية خارج الإطار هي: الحالة التي يوضع فيها موظف ينتمي إلى مجموعة (أ) بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب الإداري، وفي وظيفة لا يحكمها الأمر رقم 06-03.¹⁴

وقد تناول المشرع الجزائري وضعية خارج الإطار في المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المتضمن الوضعيات القانونية للموظف، في المواد (من المادة 33 الى المادة 42)، حيث

¹¹ _ مرسوم تنفيذي رقم 90-230، مؤرخ في 25 يوليو 1990، يتعلق بأحكام القانون الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، ج.ر.ج.ج، عدد 31، صادر في 28 يوليو 1990.

¹² _ أنظر المادة 18، المرجع نفسه.

¹³ _ أنظر المادة 141، من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

¹⁴ _ دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 45.

عرف في المادة 33 منه، وضعية خارج الإطار بأنها: " وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن ان 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 جزءا منه، أو مهمة في إطار التعاون او لدى مؤسسة او هيئة دولية، مثلما هو منصوص عليه في المظتين 2 و3 من المادة 135 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.¹⁵

نلاحظ ان المشرع الجزائري في تعريفه لوضعية خارج الإطار في هذا المرسوم التنفيذي، قد استثنى حالة الانتداب لممارسة نشاطات لدى مؤسسة او إدارة عمومية أخرى و/او في رتبة غير رتبته الأصلية من الوضع خارج الإطار، عكس ما جاء في الأمر رقم 06-03 اين نص على ان الوضع خارج الإطار يكون في جميع حالات الانتداب الإرادي والتي نص عليها في المادة 135 منه.¹⁶

كما تضمنت القوانين الأساسية الخاصة بقطاعات النشاط المختلفة نسبا مختلفة لوضعية خارج الإطار، بما يؤمن الإدارة من ظاهرة إفراغها بعنوان وضعية قانونية، ومثال على ذلك ما نصت عليه المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية، التي حددت نسبة الوضعية خارج الإطار ب 1 بالمئة لكل سلك من الأسلاك المنصوص عليها في هذا المرسوم.¹⁷

¹⁵ _ مرسوم تنفيذي رقم 20-370، مؤرخ في 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج.ج، عدد 77، صادرة في 20 ديسمبر 2020.

¹⁶ _ منديل أمين، حمدوش غاني، مرجع سابق، ص 65.

¹⁷ _ المادة 28، من مرسوم تنفيذي رقم 11-256، مؤرخ في 30 يوليو 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية، ج.ر.ج.ج، عدد 42، صادرة في 31 يوليو 2011.

وكذا أحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-122 المؤرخ في 20 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية، والتي نصت على نسبة 05 بالمئة لكل سلك ولكل مؤسسة، يمكنهم الاستفادة من وضعية

خارج الإطار.¹⁸

والملاحظ هنا ان النسب القانونية لوضعية خارج الإطار ليست موحدة بين جميع قطاعات الوظيفة العمومية، وإنما تختلف من قانون أساسي خاص لأخر، وفقا لاحتياجات المؤسسة او الإدارة العمومية، ووفقا للمهام واختصاصات كل واحد منهما.¹⁹

¹⁸ _ المادة 12، من مرسوم تنفيذي رقم 11-122، مؤرخ في 20 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية، ج.ج.ج.ج، عدد 17، صادرة في 20 مارس 2011.
¹⁹ _ بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016-2017، ص 211.

المطلب الثاني:

تمييز وضعية خارج الإطار عن الوضعيات القانونية الأخرى

تعد وضعية خارج الإطار وضعية متميزة لها شروطها وطبيعتها القانونية، وكذا أهمية هذه الوضعية بالنسبة للمرفق العام من جهة والموظف العام من جهة أخرى، وهو ما يميزها عن باقي وضعيات الموظف الأخرى، كما انه يظهر هناك تشابه بين وضعية خارج الإطار محل الدراسة وبعض الوضعيات القانونية، لذلك أحاول ان أجري مقارنة بينهما لأظهر الفرق بين وضعية خارج الإطار والوضعيات الأخرى حتى يتبين لنا خصائص كل وضعية والتمييز بينها،

ويعني بهذه الوضعيات مختلف الوضعيات القانونية التي قد يكون فيها الموظف اثناء مساره المهني، والتي تتمثل في الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في حالة استمرار قيام العلاقة الوظيفية (الفرع الأول) والوضعيات القانونية الأساسية للموظف في حالة انقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية (الفرع الثاني).

الفرع الاول:

تمييز وضعية خارج الإطار عن الوضعيات الأساسية للموظف في حالة

استمرار قيام العلاقة الوظيفية

لقد حمل المرسوم التنفيذي رقم 20-373 الوضعيات القانونية الأساسية للموظف الذي تظل صلته قائمة بالإدارة وممارسا للنشاط سواء بسعي من الموظف ذاته في إطار ما يعرف بوضعية خارج الإطار محل الدراسة، حيث يمكن تمييز هذه الوضعية مع وضعيتي اين يكون الموظف ممارسا للنشاط لدى ادارته صاحبة التعيين وتعرف بالقيام بالخدمة (أولاً)،

واين تكون ممارسته لنشاطه لدى هيئة أخرى بسعي من ادارته الأصلية كما هو الحال بالنسبة لوضعية الانتداب (ثانياً).²⁰

أولاً: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية القيام بالخدمة

عرف المشرع الجزائري وضعية القيام بالخدمة في المادة 128 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية بأنها: "القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة او الإدارة العمومية التي ينتمي اليها، المهام المطابقة لرتبته او مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من ها الأمر."²¹

من خلال هذه المادة نجد ان الموظف العام يعتبر في وضعية قيام بالخدمة إذ كان يمارس فعليا في المؤسسة او الإدارة العمومية التي ينتمي اليها اما:

_ ممارسة مهام مطابقة لرتبته: يقصد بها المهام التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين والمناصب العليا والتنوعية.

_ ممارسة مهام منصب شغل من المناصب العليا النوعية، سواء كانت ذات طابع هيكلية، او ذات طابع وظيفي.

_ او ممارسة مهام منصب شغل في وظيفة عليا للدولة، وتتمثل هذه الأخيرة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة، قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية.²²

اما فما يتعلق بوضعية خارج الإطار لا يمكن حسب الأمر 06-03 ان يوضع في هذه الوضعية إلا الموظفون اللذين ينتمون الى المجموعة (أ) المنصوص عليها في المادة 08 من هذا الأمر.

²⁰ _ قرناش جمال، "الوضعيات القانونية الأساسية للموظف"، قراءة في احكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، المجلد 07، عدد02، 2021، ص 912.

²¹ _ أنظر المادة 128، من أمر 06-03، مرجع سابق.

²² _ بعلي عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مرجع سابق، ص. 10 و11.

وبالعودة الى الأمر 03-06 فان اهم الاختلافات بين وضعية خارج الإطار ووضعية القيام بالخدمة تتمثل في:

_ يعد في وضعية الخدمة الموظف: الموجود في عطلة سنوية، في عطلة مرضية او حادث مهني، بعكس وضعية خارج الإطار هنا الموظفون المنتمون الى المجموعة (أ) فقط لديهم الحق للإحالة الى هذه الوضعية.

_ يتمتع الموظف أثناء وضعية القيام بالخدمة بجميع حقوقه الوظيفية، اما الموظف الذي وضع في خارج الإطار يفقد بعض من هذه الحقوق، مثل الحق في الترقية...

_ كما ان الموظف الذي وضع خارج الإطار انه يتقاضى راتبه من قبل المؤسسة التي وضع لديها في هذه الوضعية، اما الموظفون في وضعية القيام بالخدمة فهم يستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم الأصلية.²³

ثانيا: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الانتداب

وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن ان يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

اما وضعية الانتداب هي حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي وإدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة او الإدارة العمومية التي ينتمي اليها، الانتداب قابل للإلغاء.

وعليه فان اهم مواطن الاختلاف بين الانتداب ووضعية خارج الإطار هي:

²³ _أنظر المادة 53، من أمر رقم 03-06، المرجع سابق.

_ ان وضعية خارج الإطار لا يتم اللجوء إليها إلا إذا تم استنفاد حقوق الموظف في الانتداب في حين أن الاستفادة من وضعية الانتداب غير مشروط بوضعية أخرى.

_ إنه لا يتم اللجوء الى وضعية خارج الإطار إلا بطلب من الموظف عكس الانتداب قد يكون بقوة القانون او بطلب من الموظف.

_ ان وضعية الانتداب يمكن ان يستفيد منها كل موظف تتوفر شروطها القانونية، في حين ان وضعية خارج الإطار لا يمكن ان يوضع فيها إلا الموظفون المنتمون الى الفوج (أ)، حيث تصنف إسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب الى أربعة أنواع: أ، ب، ج، د.

حيث يضم الفوج (أ) مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.²⁴

اما باقي المجموعات ب، ج، د، فلا يمكن للموظفين المنتمين لها أن يوضعوا خارج الإطار.

_ في وضعية خارج الإطار لا يستفيد الموظف من الترقية في الدرجات، على خلاف وضعية الانتداب التي يبقى الموظف المنتدب يستفيد من حقه في الترقية في الدرجات.²⁵

تطرق المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 الى وضعية خارج الإطار ووضعية الانتداب، منه يتبين ان:

_ الموظف في وضعية خارج الإطار ينتقل الى وظيفة لا يحكمها قانون الوظيفة العامة، على عكس ووضعية الانتداب التي من بين شروط قبولها ان تتم بين الإدارات العمومية، إذ تعلق الأمر بانتداب بقوة القانون.

²⁴ انظر المادة 08، من أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

²⁵ دبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013، ص 39.

- _ وضعية خارج الإطار تأتي لاحقة بعد وضعية الانتداب.
- _ كلتا الوضعيتين تتمان بموجب قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة.
- _ يلتزم الموظف في الوضعيتين بأداء مهامه في المؤسسة التي انتدب او وضع لديها خارج الإطار.
- _ يعاد إدماج الموظف في الوضعيتين في سلوكه الأصلي بعد إنهاء مهامه قانونا ولو كان زائدا، ويختلفان في:
- _ المدة القانونية في وضعية الانتداب محددة بحد أدنى وحد أقصى، في حين ان هذه المدة لا تتجاوز خمس سنوات في وضعية خارج الإطار.
- _ لا يستفيد الموظف في وضعية خارج الإطار من الترقية في الدرجة، ويتقاضى راتبه من المؤسسة التي وضع لديها في هذه الوضعية، ويتم تقييمه فيها، اما الموظف المنتدب فالوضع عكس هذا.²⁶

الفرع الثاني:

تمييز وضعية خارج الإطار عن الوضعيات الأساسية للموظف

في حالة انقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن ان يتواجد فيها الموظف العام في حالة انقطاعه عن العمل داخل إدارته الأصلية، وهي وضعيتا الإحالة على الاستيداع، والخدمة الوطنية.²⁷

²⁶ _ عوماري فاطمة الزهراء، "الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، مجلد 04، عدد 01، 2021، ص. 32 و33.

²⁷ _ زروق خير الدين، طارق مهيرة، الوضعيات القانونية للموظف العام في ظل المرسوم التنفيذي 373/20، مذكرة لنيل شهادة المستر في القانون، تخصص قانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، ص. 68.

فبعد اللجوء الى تعريف هاتين الوضعيتين الاستيداع والخدمة الوطنية، وبالرجوع الى تعريفات وضعية خارج الإطار السالفة الذكر، نستخلص التمييز الموجود بين وضعية خارج الإطار ووضعتي الاستيداع (أولاً)، والخدمة الوطنية (ثانياً).

أولاً: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الاستيداع

عرف المشرع الجزائري الإحالة على الاستيداع في نص المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، وهو نفس التعريف الوارد في الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، على أنها: "تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية الى 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".²⁸

فالإحالة على الاستيداع هي وضعية تمنح فيها للموظف إمكانية تعليق علاقته الوظيفية بالإدارة الأصلية، بناء على أسباب مبررة ومؤسسية، دون أن تنقطع علاقته بها نهائياً.²⁹ حسب هذا التعريف نلاحظ وجود فرق بين وضعية خارج الإطار ووضعية الاستيداع من حيث:

_ انقطاع مؤقت للعلاقة الموظف بوظيفته في حالة الاستيداع، عكس وضعية خارج الإطار التي تستمر العلاقة الوظيفية مع الموظف الموضوع في هذه الوضعية.

²⁸ _ أنظر المادة 43، من مرسوم تنفيذي 373-20، مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج.ج، عدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.

²⁹ _ زروق خير الدين، طارق مهيبة، الوضعيات القانونية للموظف العام في ظل المرسوم التنفيذي رقم 373/20، مرجع سابق، ص 70.

_ يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبة الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائد عن العدد، الأمر المشابه له في وضعية خارج الإطار.

_ تتمثل وضعية خارج الإطار في إحالة الموظف الى هيئة أخرى عكس وضعية الاستيداع حيث يتم إيقافه في حالات النصوص عليها في المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 السالف الذكر.³⁰

_ تؤدي وضعية الاستيداع الى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الترقية والتقاعد والأقدمية، اما في وضعية خارج الإطار حسب امر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا يستفيد الموظف من الترقية في الدرجات.

_ تكرر وضعية الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة، اما تكريس وضعية خارج الإطار يكون بقرار إداري فردي من السلطة المخولة.³¹

ثانيا: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الخدمة الوطنية

نص المشرع الجزائري على وضعية الخدمة الوطنية في ضل المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف في المادة 52 على انها: "يوضع الموظف الذي استدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية"،³² لقد أبقى التنظيم على نفس مفهوم وضعية الخدمة الوطنية الي جاء في المادة 154 من الأمر رقم 06-03،³³ كما أضاف المرسوم في الفقرة الثانية من نفس المادة: "يوضع الموظف في حالة الخدمة الوطنية بتقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده طبقا لتشريع المعمول به".³⁴

³⁰ _أنظر المواد 49، 41 و 37، من مرسوم تنفيذي رقم 20-373، المرجع السابق.

³¹ _ أنظر المواد 145، 141، 149، من أمر رقم 06-03، مرجع سابق.

³² _ أنظر المادة 52، من مرسوم تنفيذي 20-373، مرجع سابق.

³³ _ أنظر المادة 154، من أمر 06-03، مرجع سابق.

³⁴ _ أنظر المادة 52، من مرسوم تنفيذي 20-373، مرجع سابق.

يمكن تعريف وضعية الخدمة الوطنية بأنها وضعية الموظف الذي يؤدي الخدمة الوطنية والتي لا يتقاضى خلالها راتبه بل منحة عسكرية ويستمر في الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد، ويعاد ادماجه بعد انتهاء فترة التجنيد الى منصب عمله ولو كان زائدا.³⁵

يتبين من خلال هذا التعريف ان وضعية الخدمة الوطنية مختلفة عن وضعية خارج الإطار ويظهر ذلك فيما يلي:

_ ان الموظف في وضعية الخدمة الوطنية يستفيد اثناء فترات أدائها، من الترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي تثمين الخبرة المهنية وفي التقاعد وكذا في التعيين في منصب عال، عكس الموظف في وضعية خارج الإطار الذي لا يستفيد من هذه الحقوق الوظيفية.

_ المدة الزمنية لهتين الوضعيتين مختلفة، ففي وضعي خارج الإطار أقصى مدة هي خمسة سنوات، اما في وضعية الخدمة الوطنية فان المدة المقررة قانونا هي 12 شهر.³⁶

المبحث الثاني:

شروط الاستفادة بوضعية خارج الإطار

ان وضعية خارج الإطار حالة من الوضعيات والمراكز القانونية الي يمكن ان يوضع فيها الموظف خلال مساره المهني، ومن خلال تنوعها فإنها تسمح بالتوقيف بين الجمود الذي يميز القواعد القانونية لتسيير الموارد البشرية وضرورة المرونة التي يجب ان يتسم بها تسيير الأفراد، إذ يؤدي الإفراط في استعمال النصوص واللوائح وعدم تطبيقها بشكل شفاف الى حالة من الاحقان، حيث يخضع الموظف قبل الإحالة الى وضعية خارج الإطار إلى

³⁵ _ مقروف محمد، "وضعية الإحالة عل الخدمة الوطنية في التشريع الجزائري"، مجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، عدد 02، 2022، ص 1038.

³⁶ _ قروف جمال، "وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الأمر 06-03، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، عدد 02، 2021، ص ص 415-436.

مجموعة من الشروط العامة (المطلب الأول)، وجملة من الشروط الخاصة (المطلب الثاني).³⁷

المطلب الأول:

الشروط العامة للاستفادة من وضعية خارج الإطار

ان مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، لا يعني استبعاد فرض شروط آخر للتوظيف (فرع الأول)، فالهدف من هذه الشروط هو اجاد اشخاص مناسبة تكتسب صفة الموظف القانوني (فرع الثاني).

الفرع الأول:

شروط الالتحاق بالوظيفة العامة

في مجال التوظيف نجد ان المادة 75 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية تشترط جملة من الشروط المحددة قانونا للالتحاق بالوظيفة العمومية وهي كالتالي:³⁸

أولاً: الجنسية الجزائرية: تطبيقاً لمبدأ السيادة الوطنية المعترف بها دولياً، حق الدولة ان تضع من القوانين ما تقصر به شغل وظائفها العمومية على مواطنيها دون الأجانب ويعتبر هذا أحد مظاهر الاستقلال الوطني، لكن هذا لا يمنع ان تستفيد الدولة من خبرات بعض الأجانب في حالة عدم الاكتفاء الذاتي بالعنصر البشري الموجود بها، ويتم توظيفهم بصفة

³⁷ _ زروق خير الدين، طارق مهيرة، الوضعيات القانونية للموظف العام في ظل المرسوم التنفيذي 373/20، مرجع سابق، ص 13.

³⁸ _ المادة 75، من أمر رقم 06-03، المرجع سابق.

مؤقتة لا دائمة،³⁹ لأنه استثناء على الأصل العام لذلك اشترط المشرع توافر الجنسية الجزائرية لكل مترشح للوظيفة العمومية، فهي التي تفرض ارتباط هذا الشخص بالدولة واندماجه بمجتمعها، فالشعور بالمسؤولية والفخر في خدمة الوطن وأثناء أداء الواجب العام وتقديم الخدمة العامة يتوافر لدى المواطن وحده دون الأجنبي، وتعرف الجنسية على أنها علاقة قانونية وسياسية تربط الفرد بالدولة بسبب الدم أو الإقليم، فشرط الجنسية تقرر لأن تولى الوظيفة العامة من المسائل المتعلقة بالسيادة الوطنية، فالوظيفة العامة جزء من السلطة التنفيذية وتعتبر إرثا وطنيا⁴⁰.

ثانيا: التمتع بالحقوق المدنية: هذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموما، فهو يتعلق بحسن السيرة والسلوك أي بأخلاقيات المهنة،⁴¹ كما يعني التمتع بالحقوق المدنية ان لا يكون قد صدر ضد الموظف احكام جنائية تمس الشرف او الأمانة ويثبت ها الشرط بصحيفة السوابق العدلية، وان كان قد حكم عليه سابقا فعليه برد الاعتبار، ويقصد بهذه الحقوق ان تخول له المساهمة في شؤون الحكم في بلده كحق في الانتخاب في الترشح وحق تولي الوظائف العمومية وان يكون خبيرا وشاهد امام القضاء.⁴²

ثالثا: شرط السن والقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات العلمية: اقرت المادة 78 من قانون الأساسي للوظيفة العمومية على ان السن الأدنى هو 18 سنة كاملة للاتحاق بوظيفة عمومية، ولم يحدد المشرع السن الأقصى حتى تستفيد الإدارة من الخبرة والكفاءة التي يكتسبها الفرد في حياته المهنية ويتقدم السن.⁴³

³⁹ _ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعة الجزائرية، الجزائر، 2010، ص 199.

⁴⁰ _ المادة 75، من أمر 06-03، مرجع سابق.

⁴¹ _ قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز الإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص 72.

⁴² _ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ص 202.

⁴³ _ المادة 78، من أمر 06-03، مرجع سابق.

ويتمتع صغار العمال الى غاية بلوغهم سن الرشد بنفس الحقوق، كما يخضعون لنفس الوجبات شأنهم في ذلك شأن العمال الشاغلين لنفس مناصب العمل.

كما قد يشترط المشرع سن معينة لممارسة بعض الوظائف لخصوصيتها ويكون هو الحد الأدنى استنادا الى المادة 77 من أمر 06-03، والعبارة في تقدير السن بما هو ثابت في شهادة الميلاد او مستخرج رسمي من البيانات المقيدة في دفتر المواليد او حسب تقدير الجهات المختصة قانونا بذلك في حالة عدم وجودها.⁴⁴

اما بما يتعلق بالمؤهلات فان مستوى التأهيل مرتبط بالمهام والصلاحيات التي يختص بها كل سلك، حيث نصت عليه معظم التشريعات في القوانين الأساسية الخاصة بالوظائف نظرا لأهميته في حسن تسيير المرفق العام وأداء الوظيفة بفعالية، أي انه لا يمكن الالتحاق بالوظيفة دون إثبات التأهيل بالشهادات او الاجازات او مستوى تكوين.⁴⁵

اما فيما يتعلق بالقدرة البدنية والذهنية المطلوبة لممارسة الوظيفة، فإنه لا يمكن تعيين أي مترشح في وظيفة عمومية ما لم يقدم للإدارة شهادة طبية سليمة تؤكد بانه في صحة جيدة ولا يعاني من امراض تمنعه من ممارسة الوظيفة.⁴⁶

هناك الكثير من الخلافات والمنازعات بخصوص شرط اللياقة البدنية للمترشح لممارسة الوظيفة، حيث تدعي الإدارة بان العاهة او العجز يتعارضان لممارسة الوظيفة، كما تجدر الإشارة الى ان العديد من التشريعات المعاصرة تنص على مبدأ عام فيما يخص تشغيل المعوقين في الوظيفة العمومية، أي يمنع إقصاء أي مترشح معوق بسبب إعاقته من المسابقة للتوظيف حتى إثبات أن هذه الإعاقة تتعارض مع شغل هذه الوظيفة من قبل اللجنة التقنية للتوجيه وإعادة الترتيب المهني.

⁴⁴ _ مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 207.

⁴⁵ _ جميلة قدودو، مرجع سابق، ص 74.

⁴⁶ _ جميلة قدودو، مرجع نفسه، ص 73.

أي لا يمكن حرمان فئة المعوقين من تقلد الوظائف العامة ما دامت الإعاقة لا تتعارض أداء مهام الوظيفة العامة، كما هناك بعض الوظائف تشترط شروط أخرى كقوة الإبصار والأعصاب، وأخرى تتطلب طولاً معيناً أو الوسامة...⁴⁷

رابعاً: الصحيفة القضائية: نصت على هذا الشرط المادة 75 في الفقرة الثالثة من امر رقم 03-06 السالف الذكر على ان: " أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها." بمعنى ان لا يكون قد سبق الحكم على المترشح في جناية او جريمة مخلة بالشرف.⁴⁸

فبالرجوع الى الممارسة العملية في هذا المجال نجد انه في الكثير من الحالات تستبعد اللجنة المترشحين للوظيفة العامة، بسبب احتواء صحيفته العدلية على علامة قضائية ما، خاصة فيما يتعلق بالوظائف التربوية والقضائية العليا.⁴⁹

خامساً: أثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية: كل مترشح للوظيفة العمومية مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، إما بأدائها أو الاعفاء عنها، استناداً الى طابعها الإجمالي فقد نص المشرع في المادة 08 من الامر 74-103 المتعلق بقانون الخدمة الوطنية الصادر في 1974، على ما يلي: " كل مواطن لم يثبت مسبقاً وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه ولا يمكن الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها وفي قطاع المسير ذاتياً، وكذا في المؤسسات والمقاولات والهيئات الخاصة." بمعنى وجوب اثبات الشخص لأدائه للخدمة الوطنية بأوراق تثبت تسريحه أو إعفائه منها قانونياً.⁵⁰

⁴⁷ _ سعيد مقدم، المرجع سابق، ص 208.

⁴⁸ _ المادة 75، من أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

⁴⁹ _ جميلة قدودو، مرجع سابق، ص 72 و73.

⁵⁰ _ المادة 08، من قانون رقم 14-06، مؤرخ في 13 شوال 1435، موافق 9 غشت 2014، متعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر.ج.ج، عدد 48، صادرة في 10 غشت 2014.

الفرع الثاني:

شروط اكتساب صفة الموظف

يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه بصفة متمرن في رتبة للوظيفة العمومية ولا يكتسب صفة الموظف طبقا للمادة الرابعة من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03، الا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري وفقا للمادة 83 من نفس القانون غير أنه يمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة اعتبارا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.⁵¹

من خلال مضمون المادة الرابعة من قانون الوظيفة العمومية تبين وجود شرطين أساسيين عل ضوئهما يمكن للعون اكتساب صفة الموظف يتمثلان فيما يلي:

أولا: التعيين في وظيفة عمومية:

التعيين بمفهوم التسمية يعني الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة، وهو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة على المنصب الإداري، كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء الى الوظيفة العمومية واكتساب الصفة، كما انها مرتبطة ارتباطا وثيقا بمبدأ استمرارية المرفق العام.⁵²

كما ان شرط التعيين في وظيفة دائمة يرتبط بموافقة المعني، لان الموظف كمؤتمن على مصالح الدولة يساهم في المرفق العام دون إكراه، وقد حددت فترة عدم الالتحاق بمنصب التعيين او النقل بمدة لا تتجاوز شهر واحد، وتمتد الى شهرين في حالة القوة القاهرة.⁵³

⁵¹ _ أنظر المواد 04 و83، من أمر رقم 06-03، قانون الوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁵² _ دحمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2010، ص 31.

⁵³ _ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 211.

حيث يتم تعيين كل مترشحين في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص هذا ما أقرته المادة 83 من أمر 03-06 السالف الذكر: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص".⁵⁴

ثانيا: الترسيم

يعتبر الترسيم عملية قانونية الية للتعين، يتم بمقتضاها ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية ويصبح خاضعا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المطبق على الموفين الموجودين في علاقة تنظيمية وقانونية.⁵⁵

فالترسيم في احدى رتب السلم الإداري هو عنصر يؤكد ديمومة الوظيفة، وقد نصت عليه المادة 04 من الامر 03-06، بقولها: "ان الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".⁵⁶

ولكي يتم ترسيم المتربص يجب عليه اجتياز فترة تمرين بنجاح مدتها سنة كاملة، ويمكن حسب طبيعة المهام ان تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة، فتعتبر هذه الفترة بالنسبة للإدارة اختبارا للعون عن كيفية ممارسة مهامه وطريقة أداء عمله ومدى تكيفه مع بيئة العمل وسلوكه، وصولا الى تقييمه وتقديره.⁵⁷

توجد الإدارة المستخدمة امام حالات ثلاث أساسية نصت عليها المادة 85 من قانون الوظيفة العمومية 03-06 هي:

ـ حالة قابلية المتمرن للترسيم في رتبته،

⁵⁴ _ انظر المادة 83، من أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

⁵⁵ _ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل امر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 105.

⁵⁶ _ المادة 04، من أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

⁵⁷ _ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 217.

- _ حالة إخضاع المترن لفترة تمرين أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة،
- _ حالة تسريح المترن دون إشعار مسبق او تعويض.
- ان هذه الشروط تعتبر شروط أساسية لكي يتمتع الموظف بجميع حقوقه رغم أن المادة 87 من الامر 03-06 جاء فيها على ان المترنص له نفس حقوق الموظف المرسم كما يضطلع بنس المهام التي يقوم بيها الموظف المرسم.⁵⁸
- غير ان ثمة بعض الموانع التي هي في الأصل حقوق يتمتع بها الموظف المرسم ولا يمكن ان يتمتع بها المترنص وهي:
- _ عدم إمكانية نقله من مكان عمله.
- _ عدم إمكانية وضعه في حالة الانتداب.
- _ عدم إمكانية وضعه في حالة الاستيداع.
- _ لا يمكن للمترنص ان يحال ال وضعية خارج الإطار.⁵⁹
- _ "لا يمكن ان ينتخب المترنص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء او لجنة طعن او لجنة تقنية"، هذا ما نصت عليه المادة 89 من امر رقم 03-06 السالف الذكر.⁶⁰

⁵⁸ _ المادتين 85 و 87، من أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

⁵⁹ _ دحمان ذبيح عاشور، ص 32.

⁶⁰ _ المادة 89، من أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

المطلب الثاني:

الشروط الخاصة للاستفادة من وضعية خارج الإطار

طبقا لمقتضيات الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن خلال استقراء مواد نجد ان وضعية خارج الإطار مضبوطة بشروط خاصة بهذه الوضعية (الفرع الأول)، هذه الشروط ضبطها التنظيم في المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات الأساسية للموظف،⁶¹ (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الشروط الخاصة في الأمر 03-06

تتمثل الشروط الموضوعية لإحالة الموظف إلى وضعية خارج الإطار حسب الأمر 03-06 فيما يلي:

1_ أن يكون الموظف منتمي للمجموعة (أ)، أين ورد نص هذا الشرط في المادة 141 من الأمر 03-06، المذكور أعلاه، والتي جاء فيها: "لا يمكن ان يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج "أ" المنصوص عليه في المادة 08 من هذا الأمر".⁶²

وتضم المجموعة (أ) الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات او كل مستوى تأهيل مماثل⁶³، حسب المادة 08 من

⁶¹ _ جمال قرناش، المرجع سابق، ص 918.

⁶² _ أنظر المادة 141، من أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

⁶³ _ جمال قرناش، المرجع سابق، ص 918.

الأمر 03-06 السالف الذكر، التي تنص على ما يلي: " تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية:

_ المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،

_ المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل،

_ المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل،

_ المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

يمكن ان تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية⁶⁴.

ويتضح من خلال اشتراط انتماء المستفيدين من وضعية خارج الإطار للمجموعة (أ)، رغبة المشرع في قصر الاستفادة على فئات الموظفين المصنفة كإطارات وإطارات سامية، تتمتع بمؤهلات وكفاءات عالية.⁶⁵

2_ ان يكون الوضع خارج الإطار من اجل مواصلة إدارة لدى مؤسسة او هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها او جزء منها، او مهمة في إطار التعاون او لدى مؤسسة او هيئة دولية، مثلما هو منصوص عليه في المپتين 2-3 من المادة 135 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي:

⁶⁴ _ أنظر المادة 08، من أمر 03-06، مرجع سابق.

⁶⁵ _ مرسيس فوزية، زازة حسينة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021/2022، ص 43.

... "وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،

__ مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية".⁶⁶

بمعنى ان يكون الانتداب في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أي ان وضعية خارج الإطار لا تكون في الوظائف والرتب التي تحكمها قوانين الوظيفة العامة، هذا ما حصره الشرع في هذه الفقرتين،⁶⁷ او بمفهوم ان يكون الانتداب المخول للاستفادة من وضعية الانتداب في إطار احكام المادة 135.⁶⁸

3_ يجب ان يكون الموظف قد استنفذ حقه في الانتداب الإداري: وهو الشرط الذي اقرته المادة 141 من الامر 03-06 المذكور أعلاه، التي تنص على: "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن ان يوضع فيها بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار احكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي"،⁶⁹ بمعنى ان الاستفادة بوضعية خارج الإطار تتوقف على استنفاد الحق في الانتداب، حيث لا يمكن المرور للوضعية الثانية دون المرور على الوضعية الأولى⁷⁰، فاستنفاد الموظف لحقوقه في حالات الانتداب الإداري المنصوص عليها في المادة 135 من نفس الامر يعد شرطا أساسيا،⁷¹ وتنص على: "يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

__ نشاطات لدى مؤسسة او إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبته الأصلية،

⁶⁶ انظر المادة 135، من أمر 03-06، مرجع سابق.

⁶⁷ خير الدين زروق، طارق مهيرة، الوضعيات القانونية للموظف العام في ظل المرسوم التنفيذي 373/20، مرجع سابق، ص 64.

⁶⁸ منديل أمين، حمدوش غاني، المرجع سابق، ص 65.

⁶⁹ انظر المادة 141، من أمر 03-06، المرجع سابق.

⁷⁰ خير الدين زروق، طارق مهيرة، الوضعيات القانونية للموظف العام في ظل المرسوم التنفيذي 373/20، مرجع سابق، ص 64.

⁷¹ فطيمة مسعي، الوضعيات القانونية الأساسية لموظفي قطاع التربية وحركة نقلهم، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام بواقي، 2020/2019، ص 55.

_ وظائف تأطير لدى مؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،
 _ مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية".⁷² كما انه لا يمكن وضع
 الموظف الذي استنفذ حقوقه في الانتداب بقوة القانون المنصوص عليها في المادة 134 في
 وضعية خارج الإطار.

الفرع الثاني:

الشروط الخاصة حسب التنظيم

حمل الأمر رقم 03-06 الوضعية القانونية الأساسية لمسار الموظف العام، كونها
 وضعية تواكب التغييرات التي قد تطرأ على الحياة الوظيفية للموظف العام، الا انه حتى
 وإن كان الأمر رقم 03-06 تطرق الى هذه الوضعية فقد ترك أمر ضبطها وتأصيلها
 بشكل أدق الى التنظيم الذي تأخر صدوره الى غاية سنة 2020، وذلك بموجب المرسوم
 التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعية القانونية الأساسية للموظف⁷³، حيث وردت فيه
 شروط لاستفاد الموظف بوضعية خارج الإطار تتمثل في:

1_ الطبيعة الخاصة لسلك الموظف: حيث لا يستفيد من وضعية خارج الإطار إلا
 الموظفون المنتمون الى المجموعة (أ) المنصوص عليها في المادة 8 من الأمر رقم 06-
 03، وتخص بالذكر هنا الموظفين المنتمين لمجموعة الموظفين الحائزين على مستوى
 التأهيل لممارسة أنشطة التصميم والبحث والدراسات او كل مستوى تأهيل مماثل.

وبالرجوع للنصوص التنظيمية فان المجموعة (أ) تضم الموظفين اللذين يحوزون مستوى
 تأهيل لا يقل عن شهادة البكالوريا زائد ثلاث سنوات من التعليم العالي، كما ان تصنيفهم لا
 يقل عن الصنف 11 في الشبكة الاستدلالية، ويتضح من خلال اشتراط انتما المستفيدين من

⁷² _ أنظر المادة 135، من أمر 03-06، مرجع سابق.

⁷³ _ جمال قرناش، المرجع سابق، ص 911.

هذه الوضعية المجموعة (أ) رغبة المشرع في قصر الاستفادة على فئات الموظفين المصنفين كإطارات سامية تتمتع بمؤهلات وكفاءات عالية،⁷⁴ حيث ورد في الفقرة 2 من المادة 33 من المرسوم التنفيذي 20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف عل ما يلي:

"دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، يمكن فقط الموظفين المنتمين الى المجموعة

"أ" المنصوص عليها في المادة 8 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، ان يوضعوا في وضعية خارج الإطار"،⁷⁵ نرى أن المشرع الجزائري استعمل في هذه المادة مصطلح المجموعة حين ان المصطلح الوارد في المادة 8 من الامر رقم 06-03 هو الفوج.

فلا يحق للموظف الذي ينتمي للمجموعات الأخرى ان يقدم طلب الاستفادة من وضعية خارج الإطار، وتجدر الإشارة الى ان هناك حالتين خاصتين بمتقليد الوظيف السامية هما وضعية خارج الإطار والعطلة الخاصة، وتعتبر هذه الأخيرة أحد الحلول التي وضعتها الإدارة لتسوية وضعية شاغلي الوظائف العليا عندما تنتهي فيها بقرار منها، ويتقاضى المعني في هذه الحالة راتبه الأخير مدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا دون ان تتجاوز هذه المدة سنة واحدة.⁷⁶

وتمتد الاستفادة من هذه الوضعية الى فئة الوظائف العليا للدولة، حيث أتاح التنظيم المتعلق بفئة الوظائف العليا في الإدارة المحلية إمكانية إحالة "الولاية" على هذه الوضعية، بعد إنهاء مهامهم، ويتم تعيين الولاية في وضعية خارج الإطار بناء على اقتراح من وزير الداخلية، بمرسوم رئاسي، لفترة ثلاث سنوات، يمكن ان تمتد استثنائياً لسنتين اضافيتين،

⁷⁴ _ جمال قرناش، المرجع سابق، ص 918.

⁷⁵ _ انظر المادة 33، من المرسوم التنفيذي 20-373، مرجع سابق.

⁷⁶ _ فطيمة مسعي، المرجع سابق، ص 55.

يتقاضى خلالها الوالي اجره من الهيئة الجديدة التي عين لديها، ويستمر في تمتعه بحقوقه في الترقية والمعاش،

مع إمكانية إعادة تعيينه واليا من جديد في نهاية وضعية خارج الإطار.⁷⁷

2_ ان يكون الموظف قد استنفذ حقه في الانتداب الإداري: وهو الشرط الذي اقرته المادة 140 من الامر رقم 03-06 السالف الذكر، هذا ما اقره المرسوم التنفيذي في المادة 33 فيما يلي: "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن ان يوضع فيها موظف منتدب، بناء على طلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب ..."⁷⁸.

3_ ان يكون الانتداب المخول للاستفادة من وضعية خارج الإطار قد تم في إطار احكام المادة 135 من الامر رقم 03-06، ولوظيفة غير مشمولة بأحكام هذا القانون الأساسي،⁷⁹ هذا ما نصت عليه المادة 33 من المرسوم التنفيذي 20-373 السالف الذكر، وقصد بها في ضرورة كون الوظيفة المنتدب لها غير مشمولة بأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أي خارج نطاق تطبيقه، ها ما يؤكد ان الانتداب لو كان في وظيفة مشمولة بنطاق تطبيق قانون الوظيفة العمومية، لما كانت هناك أي قلق للموظف المنتدب على مساره المهني، باعتبار ان هذا الانتداب هو تكملة لمساره المهني في قطاع الوظيفة العمومية، يخوله كافة الحقوق و

الامتيازات التي يمنحها القانون للموظفين.⁸⁰

فبالرجوع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتبين بان الانتداب، من حيث الاستفادة منه، ينقسم الى نوعين:

_ انتداب يمنح بقوة القانون.

⁷⁷ _ عبد الهادي بن زيطة، وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مرجع سابق، ص 171.

⁷⁸ _ انظر المادة 33، من مرسوم تنفيذي 20-373، مرجع سابق.

⁷⁹ _ فطيمة مسعي، الوضعيات القانونية الأساسية لموظفي قطاع التربية وحركة نقلهم، مرجع سابق، ص 56.

⁸⁰ _ عبد الهادي بن زيطة، وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مرجع سابق، ص 172.

_ انتداب يمنح من طلب الموظف، ومن الضروري ان يخضع لموافقة الإدارة المستخدمة لذلك.

ويبدو الامر منطقيا، اذ ان وضعية خارج الإطار تمنح للموظف للتكفل بالجانب الشخصي في مساره المهني، اذ انه حق كل موظف ان يحظى بمسار مهني ملائم وموافق طموحته، لذا تكون التفرقة دقيقة بين حالتي الانتداب، فغالبا ما يكون تطور المسار المهني للموظف المنتدب بقوة القانون مسألة محسومة، ولا يهتم بها الموظف، كون التنظيم قد تكفل بها، لاسيما في حالة كون الموظف قد انتدب لشغل وظائف عليا للدولة، بينما يبقى المسار المهني للموظف المنتدب بطلب منه على حاله غالبا.

وعليه لا نتصور واقعيًا، ان يطلب الموظف المنتدب بقوة القانون، ان يحال على هذه الوضعية لأنه في غنى عنها.⁸¹

4_ صادفت المؤسسات والادارات العمومية عدة مشاكل مع هيئات الرقابة سواء مصالح المراقبة المالية او مصالح الوظيفة العمومية، في تنفيذ هذه الوضعية او الاجراء، الامر الذي عملت المديرية العامة للوظيفة العمومية على حله من خلال إرسالها رقم 763/م المؤرخ في 13 ماي 2012، والموجه الى وزير الفلاحة والتنمية الريفية، اين حددت شروط الاستفادة من وضعية خارج الإطار، المتمثلة في:

_ ان يكونوا منتميين الى المجموعة "أ"، المنصوص عليها في المادة 8 من امر 06-03.

_ ان يكون المعنيين قد استنفذوا المدة القصوى للانتداب، المحددة في 5 سنوات.

5_ لا يمكن تعيين الموظف الموجود خارج الإطار في منصب يضعه في علاقة سلمية مع زوجه او أصوله او حواشيه من الدرجة الأولى والثانية حسب المادة 57 من مرسوم تنفيذي 20-373.⁸²

⁸¹ عبد الهادي بن زيطة، وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مرجع سابق، ص 172.

⁸² انظر المادة 57، من مرسوم تنفيذي رقم 20-373، مرجع سابق.

6_ أداء 15 سنة خدمة فعلا: هذا الشرط جاء حسب التنظيم الفرنسي حيث اوجب الموظف في تقديم وثيقة او ان يثبت أدائه للخدمة منذ 15 سنة، بما ان معظم الكتاب والفقهاء يعتبرون القانون الفرنسي المصدر الذي استلهم منه المشرع الجزائري وضعية خارج الإطار فإن شروط الإحالة الى هذه الوضعية تبدوا مغايرة، وتؤكد الغموض الذي يلف هذه الوضعية سابقا قبل اقدمه على إلغاءه سنة 2016، وهذه الشروط هي:

_ ان يستوفي الموظف مدة عمل تقدر ب 15 سنة على الأقل، تؤهله في الاستفادة منا لحق في المعاش تقاعد كامل.

_ ان يستوفي الشروط التي تسمح له بالحصول على الانتداب خارج ادارته المستخدمة.

_ او ان يكون منتدب لدى منظمة دولية منذ 5 سنوات.⁸³

⁸³ _ عبد الهادي بن زيطة، وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مرجع سابق، ص 173.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل الذي جاء بعنوان الإطار المفاهيمي لوضعية خارج الإطار، التي هي أحد الوضعيات القانونية الأساسية التي قد يوضع فيها الموظف العمومي خلال مساره المهني بما فيها الوضعيات الأخرى، حيث خصصت المبحث الأول على مدلول وضعية خارج الإطار من خلاله تطرقت الى تعريفه الفقهي والقانوني الذي تناوله الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المواد 140 و 144، والمرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام 33 الى 42 على الترتيب، و التمييز بين وضعية خارج الاطار و الوضعيات القانونية الأخرى وهي وضعية القيام بالخدمة ووضعية الانتداب، والاستيداع، ووضعية الخدمة الوطنية، وبعد دراسة و تحليل هذه المواد تبين من خلالهم المقصود بوضعية خارج الاطار واختلافها عن الوضعيات الأخرى.

فوضعية خارج الإطار وضعية قانونية مستحدثة في الامر 03-06 في سنة 2006، بعدها ضبطها المرسوم التنفيذي 20-373 في سنة 2020، وبمقصود الحالة التي يمكن ان يوضع فيها الموظف المرسوم المنتمي الى الفوج (أ) ضمن وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك بناء على طلب منه بعد استنفاد حقوقه من الانتداب المقرر بناء على طلبه.

اما فيما يخص تمييز وضعية خارج الإطار عن الوضعيات الأخرى فهي وضعية متميزة لها شروطها وطبيعتها القانونية، كما لها أهمية بالنسبة للمرفق العام من جهة والموظف من جهة أخرى، وهو ما يميزها عن باقي الوضعيات الأخرى، كما ان هناك تشابه بين وضعية خارج الإطار ووضعية الانتداب، من هنا قمت بمقارنة وجيزة بينهما لإظهار الفرق بين وضعية خارج الإطار محل الدراسة والوضعيات الأخرى حتى تظهر خصائص كل وضعية.

الفصل الثاني:

الإطار التنظيمي لوضعية

خارج الإطار في القانون

الجزائري

ان مراحل مسار الموظف تتقدم من الحفظ الى التأسيس والاكتشاف وفيها تكون الفرص في التقدم والنمو في الترقية، إلا ان الأمر يختلف من موظف لأخر مثلما هي وضعية خارج الإطار فهي مخصصة لفئة معينة، فهناك من يسمح له في التقدم في الوظائف والتدرج فيها الى اعلى المستويات والاحالة الى الوضعيات القانونية، في حين يتعين آخر في منصب ويثبت فيه، ليبقى فيه الى ان يتقاعد او يترك العمل لأسباب أخرى، وهذا إما ان لأسباب تنظيمية ولسياسات إدارة الموارد البشرية والتي تخرج عن إطارها الموضوعي او لأسباب متعلقة بالفرد ذاته.⁸⁴

من هنا أخذ المشرع الجزائري صراحة في قانون الوظيفة العامة في تكييفه للعلاقة القانونية بين الموظف العام والإدارة بالنظرية التنظيمية بما تفرضه من حقوق يتمتع بها، وواجبات يلتزم بها بمجرد التحاقه بالوظيفة العامة، ومن بين هذه الحقوق حق الموظف ان يكون في وضعية خارج الإطار، لكن ممارسة هذا الحق يكون طبقا لإجراءات قانونية (المبحث الأول)، كما تولد من هذه الوضعية آثار قانونية (المبحث الثاني).

⁸⁴ _ محمد الحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، ص 176.

المبحث الأول:

إجراءات وضعية خارج الإطار

تقرر وضعية خارج الإطار طبقاً للمادة 141 من الأمر 06-03 بقرار إداري فردي من السلطة التي تملك صالحيه التعيين، بناء على طلب من الموظف المعني بعد استنفاد حقوقه في الانتداب⁸⁵، من هنا تظهر ان هناك إجراءات خاصة بالموظف (المطلب الأول)، وإجراءات خاصة بالإدارة (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

إجراءات بالنسبة للموظف

يتمتع الموظف بحقوق وصيانة قانونية في الوظيفة العامة خلال مساره المهني، لكن بوجود الإدارة يعني التزام الموظف بالواجبات والإجراءات للاستفادة من هذه الحقوق أي بطريقة قانونية إدارية منظمة.⁸⁶

يخضع الموظف قبل إحالته ال وضعية خارج الإطار الى إتباع إجراءات تتمثل في تقديم طلب (الفرع الأول)، والمدة القانونية لهذه الوضعية (الفرع الثاني)، وفي حالة كان جواب الإدارة بالرفض يحق للموظف الطعن في هذا القرار (الفرع الثالث).

⁸⁵ _ المادة 141، من أمر رقم 06-03، مرجع سابق.

⁸⁶ _ محمد الحسن، المرجع السابق، ص 202.

الفرع الأول:

تقديم الطلب

للاستفادة بوضعية خارج الإطار يقدم الموظف طلب يعبر عنه برغبته في الإحالة الى هذه الوضعية، جاء هذا الاجراء في المادة 141 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر، وتنص على: "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن ان يوضع فيها الموظف بطلب منه..."⁸⁷، يعد هذا الاجراء أساسيا حيث لا يمكن ان يوضع الموظف في هذه الحالة بقوة القانون.

حيث لا تكون الإحالة على وضعية خارج الإطار مباشرة وبطريقة الية، انما يستوجب تقديم طلب من طرف الموظف المعني الى ادارته الاصلية، هذه الأخيرة تقوم بدراسة الطلب وتقرر بالإيجاب او الرفض، بالرجوع الى معطيات لا سيما المستخدمين لديها، وبناء على هذا القرار يحدد مصير طلب الموظف المعني، هذا ما نصت عليه المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 السالف الذكر في الفقرة الأولى على ان: "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب، بناء على طلب منه،"⁸⁸...

حيث يكون هذا الطلب مكتوب مسبب موقع من طرف الموظف المعني، ويجب ان يكون مستوفيا للجوانب الكلية والموضوعية، لاسيما ما تعلق منها من احترام آجال تقديمه، بحيث يسمح بمعالجة الملفات، وفيما جرى به العمل في قطاع الوظيفة العمومية مع الاخذ بعين الاعتبار المسار الإداري والتنظيمي للموظف الذي تأخذه دورة معالجة الملفات الإدارية، ونقصد هنا جهات الرقابة والتصديق، الرقابة المالية ومفتشية الوظيف العمومي المختصتين إقليميا كما يجب ان يقدم الطلب في نهاية فترة الانتداب الإداري للموظف في إطار أحكام المادة 135 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03، إذ أن هذه الوضعية

⁸⁷ _ انظر المادة 141، من امر 06-03، يتضمن قانون الوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁸⁸ _ المادة 33، من أمر رقم 20-373، الوضعيات القانونية الأساسية مرجع سابق.

مرتبه به، وهي في نظري تسمح للموظف بتمديد انتدابه لدى الهيئة السابقة او هيئة أخرى، لكن بتغيير وضعيته التنظيمية إزاء إرادته المستخدمة من الانتداب الى وضعية خارج الإطار.⁸⁹

الفرع الثاني:

المدة او الآجال

مدة وضعية خارج الإطار: لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المدة القانونية التي تكرر من خلالها وضعية خارج الإطار، حيث أكدت المادة 34 من هذا المرسوم على ان هذه الوضعية تكون في مدة دنيا قدرها 06 أشهر ومدة قصوى قدرها 5 سنوات بما فيها فترات التجديد، وفي حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.⁹⁰

نصت على هذا الإجراء المادة 141 من الامر رقم 06-03 السالف الذكر، فمدة وضعية خارج الإطار يجب ان لا تتجاوز 05 سنوات، الا ان هذه المادة لم تحدد مدة دنيا لهذه الوضعية مما يعني انه يمكن وضع الموظف في وضعية خارج الإطار لمرة تقبل عن خمس سنوات مهما كانت هذه المدة قصيرة.⁹¹

الأمر الذي علجه المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 20-373 السالف الذكر أين حدد المدة الأدنى بستة أشهر.⁹²

⁸⁹ _ عبد الهادي بن زيطة، وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مرجع سابق، ص 174.

⁹⁰ _ انظر المادة 34، من مرسوم تنفيذي رقم 20-373، مرجع سابق.

⁹¹ _ أنظر المادة 141، من أمر رقم 06-03، مرجع سابق.

⁹² _ بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مرجع سابق، ص 210.

الفرع الثالث:

في إمكانية الطعن

بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين وحمايتهم من تعسف الإدارة في

المستخدمة، أنشأ المشرع لجان الطعن بالمرسوم رقم 84-10 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، صادر في 14 يناير 1984، تمارسها صلاحيتها على مستو الإدارة المركزية والمحلية وبتشكيلة نوعية.⁹³

وقد اكدت المادة 65 من قانون العام للوظيفة العمومية 06-03 على ضرورة انشاء لجنة للطعن لد كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية.⁹⁴

حيث تتشكل لجان الطعن من ممثلي المستخدمين، المنتخبين بالتكافؤ، أي مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتنشأ هذه اللجان لكافة مستخدمي الهيئة المعنية، مهما كانت أسلاكهم ورتبتهم والإدارات التابعة لها، المركزية والمحلية منها، حيث ترأس السلطة الموضوعية على مستواها لجنة الطعن او ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، وتنصب هذه اللجنة في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء.⁹⁵

فدائما ما يكون لجوء الطاعن الى القضاء من أجل الانصاف والعدالة، وهذا مبدأ عام يطبق على دعوى التأديب، فإذا صدر بحق الموظف قرار تأديبي من جهة الإدارة وكان هذا

⁹³ _ أنظر المواد 26 الى 33، من مرسوم رقم 84-10، مؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404، متعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر.ج.ج، عدد 3، صادرة في 14 يناير 1984.

⁹⁴ _ المادة 65، من أمر رقم 06-03، مرجع سابق.

⁹⁵ _ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 406.

القرار في نظر الموظف غير صحيح وفيه شيء من الغلو، فله الحق في الطعن وفقاً لأحكام القانون لدى الجهة القضائية المختصة، أي كمبدأ عام للموظف الحق في الطعن في حالة تعسف الإدارة في قرارها في الرفض للإحالة إلى وضعية خارج الإطار خاصة إذا لم يكن سبب أو حجة لهذا القرار، أي أن يتمتع الموظف بجميع الشروط العامة والخاصة لهذه الوضعية مع قيامه بالإجراءات القانونية المتعلقة بوضعية خارج الإطار، هنا يلجأ إلى الطعن بهدف إعادة النظر في حقه.⁹⁶

المطلب الثاني:

إجراءات خاصة بالإدارة

تمارس الإدارة نشاطها باتباع أسلوبين الأول أن تمارس اختصاصاً مقيداً وفيه يحدد المشرع الشروط لاتخاذ قرارها مقدماً، مثلما هو الحال في إحالة الموظف إلى التقاعد، فإذا توافرت فيه السن القانونية فإن الإدارة مجبرة على التدخل وإصدار قرارها بإحالة الموظف إلى التقاعد، والأسلوب الثاني يكمن في ممارسة الإدارة لاختصاص تقديري إذ ترك المشرع للإدارة حرية الوقت المناسب والأسلوب المناسب للتدخل في إصدار أعمالها وفقاً للظروف من دون أن تخضع للرقابة، مثلما هو الحال في ترقية الموظف على أساس الكفاءة،⁹⁷ أي للإدارة سلطة تقديرية في إصدار القرارات الخاصة للموظفين (الفرع الأول)، حيث تحدد إجراءات يجب للموظف الالتزام بها مثل تحديد النسبة القانونية لرتبة الموظف المعني (الفرع الثاني).

⁹⁶ _ أحمد محمود الحياصات، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي، دار جامعة نايف للنشر، الرياض، 2015، ص 226.

⁹⁷ _ سعيد الحكيم، الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، دار الفكر العربي، طبعة ثانية، القاهرة، 1987، ص 39.

الفرع الأول:

السلطة التقديرية للإدارة

امتيازات الإدارة كثيرة ومتنوعة نذكر منها على سبيل المثال امتياز نزع الملكية للمنفعة العامة، التنفيذ المباشر، التنفيذ الجبري، السلطة التقديرية...، فالمشرع يمنح للإدارة أحيانا سلطة تقديرية في ممارسة بعض الصلاحيات بحيث يكون لها قدر من الحرية في الاختيار والتقدير اثناء اتخاذها لقراراتها الإدارية، وفي مجالات معينة يمنع القانون الإدارة في ممارسة السلطة التقديرية.⁹⁸

تمتلك الإدارة حق استعمال السلطة التقديرية في كل الحالات التي يخولها القانون حرية تقدير الظروف واختيار الوقت المناسب في اتخاذ القرار المناسب، وانطلاقا من ذلك فان المرجع في وجود الإدارة في حالة سلطة تقديرية هو القانون في حد ذاته، فالمشرع يكتفي بالنص على المبادئ الكلية التي تتناول الاحكام الأساسية العامة التي تخضع لها الإدارة في مجموعها، ويترك للإدارة السلطة التقديرية في بقية الجزئيات التطبيقية المحتملة.⁹⁹

فاذا ارتكب الموظف مخالفة لواجبات وظيفته مهما كانت هذه المخالفة فالإدارة تكون امام ظروف واقعية تمثل سببا معقولا لان تتدخل حتما، فلها برغم وقوع المخالفة ان تتعاضى عن استعمال سلطة الجزاء ولا تتدخل بقرار تأديبي، فهي قد ترى انه من الملائم عدم التدخل لحدثة الموظف مثلا بالإضافة لحسن نيته.¹⁰⁰

فالسلطة التقديرية هي إمكانية التقرير والتصرف والتفكير في تسوية امر وتهيئته، حيث تتمتع الإدارة بقدر من حرية التصرف وهي تمارس اختصاصاتها القانونية، أي ان التصرف لا يكون محددًا سلفًا من قاعدة ملزمة فهي تفرض تعددا للقرارات امام رجل الإدارة تكون كلها

⁹⁸ _ سعيد الحكيم، الرقابة على اعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، مرجع سابق، ص 41.

⁹⁹ _ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، ص 588.

¹⁰⁰ _ سعيد الحكيم، الرقابة على اعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، مرجع سابق، ص 42.

في ميزان المشروعية، وتمتع الإدارة بالنسبة لبعض عناصر تصرفها بسلطة تقديرية لا يمكن ان يكون في الدولة القانونية خارج إطار القانون وانما داخل حدوده، والا فلا معنى للتكلم عن السلطة التقديرية للإدارة، ذلك لان سلطتها ستكون عندئذ تحكيمية ولا تقديرية.¹⁰¹

ففي وضعية خارج الإطار بموجب المادة 141 في الفقرة 2 من الامر 06-03 السالف الذكر تكرر وضعية خارج الإطار بقرار اداري فردي من السلطة المختصة، أي فيما يخص هذه الوضعية يتبين ان للإدارة سلطة تقديرية في القرار، بمعنى بعد استنفاد الموظف جميع شروطه والإجراءات القانونية الخاصة بهذه الوضعية، تأتي الإدارة بالرد بالرفض في إحالة الموظف المعني لهذه الوضعية.¹⁰²

تدخل وضعية خارج الإطار في نطاق السلطة التقديرية للإدارة ففي حالة سكوت المشرع أو النص على ان وضعية خارج الإطار تكون على أساس الشروط واجراء الطلب والدة المعنية، ففي جميع هذه الحالات يكون إجراء الوضع خارج الإطار مسألة ملائمة تستقل جهة الإدارة بتقديرها حسب الظروف التي تراها مناسبة وملائمة لذلك، وإذا اختارت طريقة معينة فعليها ان تلتزم بأحكامها وقواعدها حتى لا تكون قراراتها مشوبة بعيب التعسف في استعمال السلطة أو الانحراف في استعمال السلطة.¹⁰³

ويقصد بعيب الانحراف في استعمال السلطة، استعمال الاجارة لسلطتها التقديرية لتحقيق غرض غير معترف لها به، فمن المعروف ان الإدارة تملك السلطة التقديرية في اتخاذ القرارات الإدارية التي تراها مناسبة في إطار ممارستها لمهامها، إلا ان الإدارة في الكثير من الأحيان تتخذ قرارات تدخل في اختصاصها لكن لتحقيق أغراض وحالات أخرى، غير التي

¹⁰¹ _ جمال قروف، "مجال السلطة التقديرية للإدارة في القرار الإداري"، مجلة البحث القانوني والسياسي، كلية الحقوق، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر، عدد 02، 2021، ص 64.

¹⁰² _ المادة 141، من أمر رقم 06-03، مرجع سابق.

¹⁰³ _ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التكييف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 276.

من أجلها منحت السلطة، هذا ما يعرف بالانحراف أو التعسف في استخدام السلطة التقديرية.

ولهذا يحق للموظف الذي يرى هناك تعسف في قرار الإدارة في حق من حقوقه أن يقدم الطعن لهاذا القرار تجاه القضاء ليجبرها على احترام القانون.¹⁰⁴

الفرع الثاني:

تحديد النسبة الاستفادة من حالة خارج الإطار

لقد عملت الإدارة على تحديد النسبة القانونية المحددة في القانون الأساسي الخاص برتبة انتماء الموظف المعني،¹⁰⁵ حيث حدد المرسوم التنفيذي 11-256 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية في المادة 28، نسبة الموظف في حالة خارج الإطار ب 1 بالمئة¹⁰⁶، وحددها المرسوم التنفيذي رقم 11-121 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، في المادة 13 بنسبة 5 بالمئة للموظفين في وضعية خارج الإطار.¹⁰⁷

وقد حدد المرسوم الرئاسي رقم 09-221 متعلق القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسية والقنصليين، في المادة 46 على أن: "لا يمكن أن يتعدى عدد الاعوان الدبلوماسية والقنصليين الممكن انتدابهم أو احالتهم على الاستيداع أو خارج الإطار،

¹⁰⁴ _ جمال قروف، "مجال السلطة التقديرية للإدارة في القرار الإداري"، مرجع سابق، ص 66.

¹⁰⁵ _ بعلي عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مرجع سابق، ص 53.

¹⁰⁶ _ انظر المادة 28، من مرسوم تنفيذي رقم 11-256، مرجع سابق.

¹⁰⁷ _ انظر المادة 13، من مرسوم تنفيذي رقم 11-121، مؤرخ في 15 ربيع الثاني 1432، موافق 20 مارس 2011، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 17، صادرة في 20 مارس 2011.

بناء على طلبهم، نسبة 5 بالمائة من مجموع التعداد الحقيقي لكل سلك من الاسلاك المنشأة بموجب هذا القانون.¹⁰⁸

اما فيما يتعلق بالموظفين المنتمين الى الاسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالقياسة القانونية

الذين من شأنهم ان يوضعوا بنا على طلبهم في وضعية خارط الإطار بنسبة 02 بالمائة.¹⁰⁹ حددت نسبة الموظفين المنتمين ال الاسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية بنسبة 05 بالمائة لوضعية خارج الإطار و 10 بالمائة لوضعيتي الانتداب والاستيداع، جاء هذا في المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات.¹¹⁰

يجب ان لا تتجاوز النسب المحددة في القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين العاملين في قطاع التربية: من باب الموازنة بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف تضمنت القوانين الأساسية الخاصة بقطاع التربية نسبا محددة لوضعية خارج الإطار بما يؤمن لها القطاع من ظاهرة افرغه بعنوان وضعية قانونية، ولقد حددت نسب القصى للموظفين اللذين من شأنهم ان يوضعوا بناء على طلبهم في الوضعية القانونية للخارج الإطار بنسبة 1 بالمائة فقط بالنسبة للموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، و 5 بالمائة بالنسبة للموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة، اما بالنسبة لباقية الاسلاك العامة في قطاع التربية فلا يمكن

¹⁰⁸ _ انظر المادة 46، من مرسوم رئاسي رقم 09-221، مؤرخ في أول راجب 1430، موافق 24 يونيو 2009، متضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج.ر.ج.ج، عدد 38، صادرة في 28 يونيو 2009.

¹⁰⁹ _ انظر المادة 11، من مرسوم تنفيذي رقم 08-410، مؤرخ في 26 ذي الحجة 1429، موافق 24 ديسمبر 2008، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالقياسة القانونية، ج.ر.ج.ج، عدد 73، صادرة في 28 ديسمبر 2008.

¹¹⁰ _ انظر المادة 8، من مرسوم تنفيذي رقم 08-04، مؤرخ في 11 محرم 1429، موافق 19 يناير 2008، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 3، صادرة في 20 يناير 2008.

وضعهم في هذه الوضعية لأنه لا يوجد من بينهم من ينتمي الى المجموعة (أ) المنصوص عليها في المادة 8 من امر 06-03 السالف الذكر.¹¹¹

المبحث الثاني:

آثار وضعية خارج الإطار

ينتج عن قيام العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة قيام جملة من الآثار القانونية تتمثل في الحقوق والواجبات المنصوصة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،¹¹² فعندما يحال الموظف الى وضعية خارج الإطار تنجم عنها آثار أخرى خاصة ومتغيرة عندما يكون في وضعية خارج الإطار (المطلب الأول)، وعند نهاية هذه الوضعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

آثار الناجمة خلال ممارسة وضعية خارج الإطار

تترطب عن الموظف خلال ممارسته او عند احالته الى وضعية خارج الإطار اثار تتمثل في فقدان الموظف حق في الترقية في الدرجات (الفرع الأول)، كما انه يخضع الى القانون الأساسي للمؤسسة او الهيئة المستقبلية (الفرع الثاني).

¹¹¹ _ فطيمة مسعي، الوضعيات القانونية الأساسية لموظفي قطاع التربية وحركة نقلهم، مرجع سابق، ص 56.

¹¹² _ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 118.

الفرع الأول:

عدم الاستفادة من الترقية في الدرجات

ان موضوع الترقية من المواضيع المهمة التي شغلت بال الموظفين العموميين على مستوى كامل الإدارات العمومية، اذ تشكل دعامة أساسية في المسار المهني للموظف وحافزا ماديا ومعنويا يؤثر مباشرة في تثبيت وترسيخ دوافع الاستقرار والاستمرارية بالمرافق العمومية، ويتجسد ذلك من خلال الآليات التي تضمن التساوي في الحظوظ لدى الموظفين في الصعود ال إحدى درجات السلم الوظيفي او بتغيير الرتب داخل نفس السلك أو من سلك إلى آخر حسب الاحتياجات داخل المنظمة الإدارية.¹¹³

فالترقية في الدرجات يلعب دور بارز في حياة الموظف، وحدثا هاما في مساره المهني خاصة عند تساوي الفرص والحظوظ في الارتقاء الى الرتب والدرجات العليا (أولا)، فعدم الاستفادة منها في وضعية خارج الإطار تأثر على الموظف (ثانيا).

أولا: تعريف الترقية في الدرجات

ترتبط فكرة الترقية في الدرجات بفكرة المسار الوظيفي، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني يبق ملازما للوظيفة العمومية مدة حياته الوظيفية، ويحق له ان يطمح الى تحسين مستوى راتبه بصفة تدريجية طوال تلك المدة،¹¹⁴ فلقد عرف المشرع الجزائري الترقية في الدرجة بموجب احكام المادة 106 من امر رقم 03-06 السالف الذكر على انها: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى درجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم."¹¹⁵

¹¹³ _ محمد أنس قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1973، ص 23.

¹¹⁴ _ عمار بوضياف، المرجع سابق، ص 114.

¹¹⁵ _ انظر المادة 106، من أمر رقم 03-06، يتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع سابق.

ومعناه انتقال الموظف يكون في نفس الرتبة بتوفر شرط الأقدمية المطلوبة، وتبعا للتنقيط والتقدير من طرف الرئيس السلمي الذي يرفع بهذا الشأن، و الغرض من إقرارها تحفيز الموظفين اللذين اثبتوا مدة بقاء او عمل ونشاط داخل إدارة معينة، فالموظف الذي يلتحق بإدارة ما ويقضي فيها 12 سنة فعلا من النشاط والأداء سوف لن تكون درجته ذاتها بالنسبة لموظف اخر حديث الانتساب للإدارة ولو كان في نفس الرتبة وبحملان ذات المؤهل العلمي، فتجربة الموظف القديم شفعت له الترقية من درجة الى أخرى اعلى، ويقابل في الدرجة الجديدة تعويضات مالية من شأنها تحسين ظروف الموظف المادية.¹¹⁶

ثانيا: الترقية في وضعية خارج الإطار

حددت احكام الفقرة الأخيرة من المادة 141 من الامر رقم 06-03، مدى تأثير وضعية خارج الإطار على ترقية الموظف والتي نصت على ما يلي: " لا يستند الموظفون اللذين يضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات."¹¹⁷

كما حدد المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للوظيفة العمومية على: "وتنتهي استفادته من هذه الحقوق في الترقية في الدرجات في الرتبة الاصلية ولا يمكن ترقيته الى رتبة أعلى."¹¹⁸

ما استنتجه من خلال هذه الاحكام، ان وضعية خارج الإطار تؤدي الى التأثير السلبي على المسار الوظيفي للموظف العمومي وذلك من خلال:

_ تجميد ترقية الموظف في الدرجة دون الرتبة، وذلك لمدة 5 سنوات المقررة لهذه الوضعية الى غاية سنة 2020 اين جاء المشرع في المرسوم التنفيذي 20-373 بعدم استفادته حتى من الترقية في الرتبة.

¹¹⁶ _ سعيد مقدم، المرجع سابق، ص 307.

¹¹⁷ _ المادة 141، من أمر رقم 06-03، يتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع سابق.

¹¹⁸ _ المادة 36، من مرسوم تنفيذي رقم 20-373، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، المرجع سابق.

_ تؤثر على راتب الموظف، وذلك من خلال الزيادة المفترضة التي تنجم عن الانتقال من درجة لأخرى.

ويمكن تسجيل بعض الملاحظات حول إرادة المشرع من وراء تأثير وضعية خارج الإطار على ترقية الموظف وهي كما يلي:

_ تعتبر وضعية خارج الإطار عارضا من عوارض ترقية الموظف العام في الدرجات والرتب، فإنه لم يمنح للموظف فرصة، حيث لا يمكنه بمجرد انقضاء المدة القانونية للوضعية ان يقدم طلب للترقية في الرتبة والدرجة للإدارة التي لها صلاحية التعيين.¹¹⁹

الفرع الثاني:

يخضع الموظف قانون الهيئة المستقبلية

يخضع الموظف الى نظام القانوني الأساسي للمؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها خارج الإطار، حيث يتم تقييمه ويشمل بنظامها التأديبي (أولا)، ويتقاضى راتبه منها (ثانيا).¹²⁰

أولا: تقييم الموظف

ان عملية تقييم الأداء عملية قديمة، اهتم بها المفكرون الإداريون في مجال تسيير الموارد البشرية حيث سمية بتقييم الكفاءة، فالقد حظيت عملية تقييم أداء الموظفين باهتمام كبير ويرجع ذلك الى أهميتها وأهدافها التي تتعكس على الموظف والمؤسسة أيضا.¹²¹

ان استراتيجية تقييم الأداء تختلف من مؤسسة الى أخرى، الا ان اغلب المختصين اجمعوا على وجود نوعين للتقييم بالنظر الى مواعيد اجراء هذه العملية، فالنوع الأول يتمثل

¹¹⁹ _ محمد أنس قاسم جعفر، المرجع سابق، ص 27.

¹²⁰ _ عبد الهادي بن زبينة، المرجع سابق، ص 174.

¹²¹ _ نجم الدين عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 369.

في التقييم الرسمي ويقصد به الذي يقوم به الرؤساء او المشرفون المباشرون في وقت معين وفترة محددة غالبا ما تكون مرة واحدة او مرتين في السنة، ويتم بشكل دوري، كما يعتمد على هذا النوع

كأساس لعملية تقييم أداء الأفراد ويمكن الحكم على أدائهم خلال فترة زمنية محددة.¹²²

اما النوع الثاني فهو التقييم غير رسمي ويقصد به التقييم وقت الحاجة أي غير الأوقات الرسمية المحددة، مثلا في حالة تجاوز أحد الموظفين المعايير الموضوعية للتقييم الرسمي، فانه يطلب حصول تقييم غير رسميا لإثبات هذه الحقيقة.

ان تولي إدارة الموارد البشرية اهمية كبيرة لتقييم أداء الموظفين التابعين لها باعتبارها من الوظائف الأساسية التي تركز عليها، ولما تحقق لها من فوائد تعود على المؤسسة بشكل عام وعلى الموظف بشكل خاص.¹²³

فالموظف الذي وضع في وضعية خارج الإطار يتم تقييمه عاديا لكن باختلاف المؤسسة، أي يتم تقييمه من المؤسسة او الهيئة الجديدة التي وضع فيها خارط الإطار وهذا ما جاء في المادة 142 من امر رقم 03-06 السالف الذكر بما يلي: "يتقاضى الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة او الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية."¹²⁴

ثانيا: راتب الموظف

لكل موظف عمومي يشغل منصبه له الحق في المقابل الذي يتمثل في الراتب، وقد نصت المادة 32 من امر رقم 03-06 على: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في الراتب." أي أنه حق قانوني واجب على الإدارة الالتزام به حيث يعتبر السبب الرئيسي للموظف في تأديته

¹²² _ سعيد مقدم، المرجع سابق، ص 239.

¹²³ _ نجم الدين عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، المرجع سابق، ص 371.

¹²⁴ _ المادة 142، من أمر رقم 03-06، يتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع سابق.

لهذه الخدمة.¹²⁵

فالراتب هو المبلغ النقدي الذي يتحصل عليه الموظف بعد أدائه للعمل، ويمكن تعريفها على انها أموال عمومية تمنحها الوصية بواسطة وموافقة وزارة المالية طبقا لإجراءات إدارية صارمة ووضعيات مالية محددة، وينقسم هذا الراتب حسب القانون الى راتب أساسي ويتحدد طبقا للمستوى العلمي الذي تنظمه المجموعات الأربعة المنصوصة في المادة 8 من الامر رقم 06-03.¹²⁶

وبالعودة الى المادة 142 المذكورة أعلاه من امر رقم 06-03 يتبين ان الموظف الذي وضع في حالة خارج الإطار أنه يستفيد من راتبه من المؤسسة او الهيئة التي وضع عندها خارج الإطار طوال مدة هذه الوضعية، هذا الذي جاء أيضا في الفقرة الأولى من المادة 36 من مرسوم تنفيذي رقم 20_373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجديد في هذا المرسوم انه اقر ان تنتهي استفادة الموظف من الترقية في الدرجات في الرتبة الاصلية ولا يمكن ترقيته الى رتبة اعلى، كما انه لا تحتسب مدة وضع خارج الإطار كأقدمية للترقية في الدرجة وفي الرتبة او التعيين في منصب عال.¹²⁷

اما فيما يتعلق بالإحالة الى التقاعد اتى المشرع في المادة 42 من المرسوم التنفيذي 20-373 المذكور أعلاه على ما يلي: " يمكن إحالة الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار الذي يستوفي الشروط القانونية، على التقاعد من طرف المؤسسة او الهيئة المستقبلية التي يجب عليها اعلام ادارته الاصلية بذلك."¹²⁸

¹²⁵ _ المادة 32، من أمر رقم 06-03، يتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع نفسه.

¹²⁶ _ محمد أنس قاسم جعفر، المرجع سابق، ص 31.

¹²⁷ _ انظر المادة 36، من مرسوم تنفيذي رقم 20-373، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، المرجع سابق.

¹²⁸ _ انظر المادة 42، مرجع نفسه.

المطلب الثاني:**نهاية وضعية خارج الإطار**

كما يقال لكل بداية نهاية، فعلاقة الموظف بوظيفته او المسار المهني والحياة المهنية أيضا لها نهاية ويقصد بالنهاية انقضاء المهام والاعمال المتعلقة بالوظيفة، التي تترتب عليه فقدان صفة الموظف العمومي وزوال حقوقه والتزاماته التي تترتب على تلك العلاقة التي تربطه بالوظيفة والمنظمة، اما فيما يتعلق بنهاية وضعية خارج الإطار فهي ليست نهاية للعلاقة الوظيفية انما نهاية لهذه الوضعية التي وضع فيها الموظف فقط أي انه بعد نهاية هذه الوضعية يعود الموظف الى وظيفته العادية،¹²⁹ فالوضعية خارج الاطار أسباب تنتهي بيها (الفرع الأول)، وتترتب على نهايتها آثار قانونية (الفرع الثاني).

الفرع الأول:**أسباب نهاية وضعية خارج الإطار**

قد تنتهي وضعية خارج الإطار بنهايتها الطبيعية المقررة قانونا (أولا)، او قد تنتهي لأسباب التي تنتهي بيها علاقة العمل (ثانيا).

أولا: النهاية الطبيعية لوضعية خارج الإطار

تنتهي وضعية خارج الإطار طبيعيا بانقضاء المدة او الفترة المحددة لها في القرار الإداري الخاص بها، وهذا ما نصت عليه المادة 141 من الامر رقم 06-03 السالف الذكر

¹²⁹ _ عمار بوضياف، المرجع سابق، ص 163.

التي اقرت في الفقرة الثانية على: " تكرر وضعية خارج الإطار بقرار اداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز (5) سنوات."¹³⁰

وجاء المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 20-373 في المادة 34 بتحديد فترة وضعية خارج الإطار حيث تنص على ما يلي: "تكرر وضعية خارج الإطار لمدة دنيا قدرها (6) أشهر ومدة قصوى قدرها (5) سنوات، بما فيها فترات التجديد، وفي حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد."¹³¹

كما يمكن ان تنتهي وضعية خارج الإطار بطلب من الموظف في عودته الى رتبته الاصلية قبل انقضاء فترة او المدة القانونية لهذه الوضعية.¹³²

قد تنتهي أيضا هذه الوضعية عن طريق المؤسسة او الهيئة المستقبلية، حيث يمكن لهذه الأخيرة بإنهاء وضعية خارج الإطار ويكون ذلك بإعلام ادارتها الاصلية برغبتها في انهاء هذه الوضعية.¹³³

يمكن ان تنتهي وضعية خارج الإطار برغبة من ادارته الاصلية وقد نصت المادة 40 من مرسوم تنفيذي رقم 20-373 على: "يمكن الإدارة الاصلية القيام بإعادة ادماج الموظف لضرورة الخدمة قبل انقضاء مدة الوضع خارج الإطار، بعد اخذ رأي المؤسسة او الهيئة المستقبلية."¹³⁴

¹³⁰ _ المادة 141، من أمر رقم 06-03، يتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع سابق.

¹³¹ _ المادة 34، من مرسوم تنفيذي رقم 20-373، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، المرجع سابق.

¹³² _ فطيمة مسعي، المرجع سابق، ص 57.

¹³³ _ المادة 38، من مرسوم تنفيذي رقم 20-373، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، المرجع سابق.

¹³⁴ _ المادة 40، مرجع نفسه.

تنتهي أيضا وضعية خارج الإطار في حالة ارتكاب الموظف خطأ مهنيا جسيما في المؤسسة او الهيئة التي وضع فيها، فانه يعاد ادماجه الى وظيفته الاصلية فورا ليخضع لإجراء تأديبي، طبقا لأحكام الامر رقم 06-03.¹³⁵

ثانيا: تنقضي وضعية خارج الإطار بنهاية العلاقة الوظيفية

1_ فقدان الجنسية: يفقد الموظف مهنته او صفة الموظف مباشرة بعد فقدان الجنسية، والجنسية عموما رابطة سياسية بين الفرد والدولة تحمل ولا للوطن ولشعب والاقليم، وتؤسس علاقة خاصة ومميزة بين الفرد والدولة، وهذه العلاقة لا شك ستدفعه أكثر على احترام سلطة الدولة والمشاركة في توفير الخدمة العمومية.

ولا يتصور بحال من الأحوال ان يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بالجنسية الدولة هذا الشعور النبيل والمميز والخاص، لذا وجب ابعاده من مجال المنافسة على الدخول للوظيفة العامة، وقصرها على من يحمل جنسية الدولة.

ومن الحالات التي يفقد منها الشخص لجنسيتين كل جزائري اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية اجنبية واذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، والمرأة الجزائرية المتزوجة من أجنبي والتي تكتسب فعلا جنسية زوجها بسبب الزواج متى صدر مرسوم يأذن لها التخلي عن الجنسية الجزائرية.¹³⁶

2_ الاستقالة: عرفها الفقه بانها تصرف من جانب واحد وهو الموظف، بشرط الموافقة من الإدارة، فهو طلب خطي صريح يتقدم به الموظف العام للإدارة طالبا انهاء خدماته ولا ينتج هذا الطلب أثره القانوني الا بموافقة الإدارة على استقالته، فالموظف يعتبر مستقila عندما يعلن ارادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية وهي عقد معترف به قانونا، ترتكز على رطين أساسيين هما طلب الاستقالة وشرط قبول الإدارة للطلب، وهو ما

¹³⁵ _ المادة 39، من مرسوم تنفيذي رقم 20-373، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، المرجع نفسه.

¹³⁶ _ عمار بوضياف، المرجع سابق، ص 164.

نصت عليه المواد 217 الى 220 من الامر رقم 03-06 التضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹³⁷

فحسب هذا القانون يفهم ان الاستقالة حق معترف به للموظف، بالرغم من انها عمل ارادي من الموظف، يفصح برغبته في ترك الخدمة قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد ألا انها تستند الى أسس تنظيمية يجب ان تكون خلال قيام العملية، وبعد قبول الاستقالة لا يمكن الرجوع فيها كما قررتها المادة 219 في الفقرة الثانية من امر 03-06 على: "ان قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها."¹³⁸

3_ الوفاة: تعتبر من الأسباب القانونية التي تؤدي الى انتهاء العلاقة الوظيفية، ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزامات للإدارة المعنية الا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة.¹³⁹

4_ العزل: العزل هو جزاء تأديبي يرتبط بالخطأ المهني من الدرجة الرابعة مثل الاستفادة من الامتيازات التي يقدمها شخص طبيعي او معني للموظف مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل والتسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات واملاك المؤسسة او الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.

اتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة، او تزوير الشهادات، المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية.¹⁴⁰

¹³⁷ _ انظر المواد من 217 الى 220، من أمر رقم 03-06، يتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع سابق.

¹³⁸ _ انظر المادة 219، مرجع نفسه.

¹³⁹ _ عمار بوضياف، المرجع سابق، ص 169.

¹⁴⁰ _ المادة 181، من أمر رقم 03-06، المرجع سابق.

الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المتعلقة بمهام التكوين والبحث وإنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية بالنسبة لبعض الفئات من الموظفين كأساتذة التعليم العالي والباحثين والأطباء المتخصصين بممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.¹⁴¹

5_ التسريح: يعتبر التسريح وسيلة استثنائية تلجأ إليها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها مع الموظف، ولا يكون بالضرورة ذو طابع تأديبي، ويمكن ان يكون في حالات عدم القدرة البدنية والعقلية، غياب الكفاءة المهنية.

6_ الإحالة الى التقاعد: تشكل الحالة الى التقاعد مؤشرا مهما للإدارة في تسيير مواردها البشرية، حيث ان توفر الإدارة على جداول مسبقة بنسب ونوع ومؤهلات الافراد وتواريخ الإحالة على التقاعد يسمح بتوقع الاحتياجات والتخطيط للاستجابة لها قبل الوقوع في حالة العجز، ضف الى ذلك ان التقاعد يسمح للموظف بالاستفادة من معاش للتقاعد تقدر قيمته حسب عدد السنوات التي قضاها الفرد في الوظيفة العمومية والاشتراكات التي يضعها تشريع التقاعد على كل رب عمل والموظف والنسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة اشترك.¹⁴²

¹⁴¹ _ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 166.

¹⁴² _ Djamila mendil, bahim brahania, « travail et system de retraite e Algérie », revue d'économie et de la statistique, numéro 21, 2014, p.262.

الفرع الثاني:

أثار نهاية وضعية خارج الإطار

بعد نهاية وضعية خارج الإطار تنتج عنه أثار تتمثل في إعادة ادماج الموظف في وظيفته الاصلية (أولاً)، والعودة الى المسار الطبيعي (ثانياً).

أولاً: إعادة الادماج

بعد انقضاء الفترة المحددة لوضعية خارج الإطار، يعاد ادماج الموظف في رتبته الاصلية بطريقة مباشرة وقانونية أي بقوة القانون وبموجب قرار اداري صادر عن سلطة التعيين، حت وان كان زائداً عن العدد، هذه ما نصت عليه المادة 143 من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الامر رقم 03-06 عل ان: " يعاد ادماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الاصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عل العدد."¹⁴³

كما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 20-373 التعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، في المادة 41 منه التي نصت على: " عند انقضاء او توقيف مدة الوضع خارج الإطار، يعاد إدماج الموظف في رتبته الاصلية، ولو كان زائداً عن العدد."¹⁴⁴

ثانياً: عودة الى المسار المهني الطبيعي

بعد انقضاء فترة وضعية خارج الإطار وإعادة إدماجه في رتبته الاصلية يعود المسار المهني للموظف المعني الى سيره الطبيعي، ويستريد حقوقه التي انقضت خلال وضعه خارج الإطار كحقه في الترقية في الدرجات، كما يخضع الى الواجبات الوظيفية ولنظام إدارته الأصلية في تقييمه ودفع راتبه.¹⁴⁵

¹⁴³ _ المادة 143، من أمر رقم 03-06، يتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع سابق.

¹⁴⁴ _ المادة 41، من أمر رقم 20-373، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، المرجع سابق.

¹⁴⁵ _ عبد الهادي بن زيطة، مرجع سابق، ص 175.

خلاصة الفصل الثاني

تطرقت في هذا الفصل الى تنظيم وضعية خارج الإطار، بمعنى الاحكام الخاصة لهذه الوضعية وكيفية تطبيقها بطريقة قانونية، ويظهر ذلك في مضمون المبحثين، حيث خصصت المبحث الأول للإجراءات القانونية لوضعية خارج الإطار والمتمثلة في إجراءات خاصة بالموظف المعني بهذه الوضعية التي تنحصر في وجوب تقديم طلب مكتوب الذي يستوفي لشروط الموضوعية والشكلية، مع وجوب احترامه للمدة القانونية المتمثلة في 5 سنوات، حيث تقابله الإدارة بسلطتها التقديرية اما بالقبول او الرفض وفي حالة رفضها لوضع الموظف المعني خارج الإطار علما انه يستوفي جميع الشروط اللازمة، هنا يلجأ الموظف الى الطعن في ذاك القرار امام القضاء بهدف تحقيق حقه في الإحالة الى وضعية خارج الإطار.

اما في المبحث الثاني توجهت الى الاثار التي تنجم على الموظف عند وضعه خارج الإطار اين يفقد لحقه في الترقية في الدرجات والرتب حسب الامر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373 السالفان الذكر، مع احتفاظه بالحقوق الأخرى، كما درست في هذا المبحث وضعية الموظف بعد انقضاء وضعية خارج الإطار في طرق نهايتها المتمثلة في أسباب نهاية العلاقة الوظيفية كالتسريح والعزل والوفاة وغيرها ونهايتها العادية أي انقضاء المدة القانونية لوضعية خارج الإطار، فبعد نهايتها يعاد ادماج الموظف الى رتبته الاصلية وعودته الى مساره الطبيعي مع عودة حقوقه وواجباته امام ادارته الأولى والاصلية.

خاتمة

من خلال ما تم ذكره في الفصلين المقدمين يتبين ان وضعية خارج الإطار هي وضعية قانونية أساسية للموظف العمومي، وهي وضعية جديدة تضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في سنة 2006 في الأمر رقم 06-03، فهي تعتبر وضعية قانونية مميزة من خلال قيمتها الوظيفية التي لا يمكن الإحالة اليها من طرف كل الموظفين العموميين الا اللذين ينتمون الى المجموعة (أ) التي نصت عليها المادة 08 من هذا الامر، والتي تضم الموظفين المؤهلين ذو كفاءات عالية، ثم تجعل الموظف يلتحق بمنصب غير منصبه الأصلي بناء على طلب منه، وتطبق عليه الاحكام الخاصة بالمؤسسة التي وضع عندها خارج الاطار، حيث تقوم هذه الأخيرة بدفع راتبه وتقوم بتقييمه الى غاية انقضاء مدة هذه الوضعية المحددة في 5 سنوات كحد أقصى، كما قد يلتحق بهذه الوضعية الى احد المراتب العليا، ويعاد ادماج الموظف عند انقضاء فترة وضعه خارج الاطار بقوة القانون.

لم يعالج هذا الامر 06-03 كل الاحكام الخاصة بوضعية خارج الإطار حيث يشوبها نوع من الغموض، الى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، حيث استحدثت في المادة 34 منه على الحد الأدنى لوضعية خارج الإطار المتمثلة في 6 أشهر، كذلك إمكانية طلب الموظف بإعادة ادماجه في رتبته الأصلية أو تجديد وضعيته وذلك قبل شهر على الأقل قبل قطع مدة الوضع، كذلك إمكانية الإدارة من إعادة ادماجه في حالة الحاجة الضرورية اليه بإعلام المؤسسة المستقبلية بشهرين قبل انقضاء فترة الوضع.

وقد اقرت المادة 56 من هذا المرسوم أن وضعية خارج الإطار قابلة للإلغاء، كما لا يمكن تعيين الموظف في وضعية خارج الإطار طبقا للمادة 57 من نفس المرسوم في منصب يجعله في علاقة تسلسلية مباشرة مع زوجه أو اصوله أو فروع أو حواشيه من الدرجة الأولى والثانية.

قد تكون الإدارة الاصلية عند إحالة أحد موظفيها خارج الإطار في فراغ في المنصب الذي تركه الموظف المعني الذي وضع في هذه الوضعية، حيث يظهر ان للموظف العام مكانة هامة في اشباع حاجيات مؤسسته، فبه تحقق الإدارة مصالحها المتمثلة في اشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العمومية.

فمن خلال دراسة وضعية خارج الإطار توصلت الى استنتاج ان الهدف من هذه الوضعية هو البحث عن هيئات أخرى تتمتع برواتب مالية كبيرة، فمن العلم ان وضعية خارج الإطار هي امتداد لوضعية الانتداب أي عندما ينتدب الموظف الى مؤسسة جديدة يكتشف خصوصياتها باعتباره موظف عندها فهي التي تقوم بتقييمه ودفع راتبه، وبعد انقضاء مدة الانتداب يعود الموظف الى منصبه الأصلي أي الى مؤسسته الاصلية، ثم يتقدم بطلب لوضعه خارج الإطار أي أنه يجدد انتدابه عن طريق أو بصفة أخرى المتمثلة في خارج الإطار، فهذه الرغبة في احالته لهذه الوضعية تبين أن للموظف غاية وحاجة في امتيازات المؤسسة المستقبلية للاستفادة من معاش افضل وتقاعد محترم.

كما يتضح لي أن المغزى من تشريع هذه الوضعية قد يكون منح فرصة جديدة إضافية لتجسيد الأهداف للموظفين المنتدبين بطلب منهم، اللذين لم يحققوا بعض الأهداف الشخصية عند احالتهم الى الانتداب.

من الآثار القانونية الناجمة عن وضعية خارج الإطار، فقدان الموظف لبعض حقوقه حيث لا يستفيد من الترقية في الدرجات والرتب، فاعتبار أن هذه الوضعية فرصة للموظف لتحقيق أهدافه، ينتج عنه تناقض من جهة تعتبر وضعية متميزة خاصة بالموظفين المؤهلين ومن جهة أخرى يفقدون حقوقهم إذ وضعوا خارج الإطار، عكس الانتداب فالموظف المنتدب يحتفظ بجميع حقوقه الوظيفية، فمن الأفضل لو تم تمديد لوضعية الانتداب الشخصي.

الملاحق

ملحق 01: نموذج قرار أو مقرر وضعية خارج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

يحدد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر وضع خارج الإطار

ان.....(ذكر السلطة التي لها صالحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 13-14 المؤرخ في 91 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 27

سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

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

وبمقتضى المرسوم رقم -.... المؤرخ فيالموافقالمتضمن إنشاء (ذكر مرجع

النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات

الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي

والثقافي والمهني، عند الاقتضاء).

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-... المؤرخ في ...الموافق.....

ملاحق

المتضمن القانون الأساسي الخاص ب (سلك الانتماء) لاسيما المادةمنه.

_ وبناء على القرار أو المقرر رقمالمؤرخ فيالمتضمن ترسيم.....(بيان الاسم واللقب) في رتبةابتداء من.....

_ وبناء على القرار أو المقرر رقم.....المؤرخ فيالمتضمن انتداب المعني (ة) للفترةلدىلشغلابتداء من.....

_ وبناء على المراسلة رقم...المؤرخة فيالصادرة عن.... (تحديد الجهة المركزية التابعة للسلطة بالوظيفة العمومية) المتضمنة إبداء الرأي بشأن وضعية المعني (ة) ، (عند الاقتضاء) .

_ وبناء على طلب وضع خارج الإطار المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ.....

_ وبناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ.....

_ وبناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....

_ وباقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يحدد وضع.....(بيان الاسم واللقب) خارج الإطار لمدة.....لدى

..... لشغل..... مهام..... ابتداء من.....

المادة الثانية: يكلف.....(ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذي هذا القرار او المقرر.

حرر ب.....في.....

إمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة).

ملحق رقم 02: نموذج من قرار أو مقرر إعادة إدماج بعد وضعية خارج الإطار

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

قرار أو مقرر إعادة الإدماج بعد وضع خارج الإطار

ان.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

_ بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية

2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

_ وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 20

سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

_ وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990

المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين واعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات
والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

_ وبمقتضى المرسوم رقم ...-.... المؤرخ فيالموافق.....المتضمن إنشاء (ذكر مرجع

النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات

الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء).

_ وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-.... المؤرخ فيالموافق.....المتضمن القانون

الأساسي الخاص(سلك الانتماء) لاسيما المادةمنه

ملاحق

_ وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن وضع (بيان الاسم واللقب) خارج الإطار لمدة لدى لشغل مهام ابتداء من

_ وبناء على طلب إعادة الإدماج المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ ويقترح من

يقرر

المادة الأولى: يعاد إدماج (بيان الاسم واللقب) بعد انتهاء فترة وضعه خارج

الإطار في رتبته الأصلية ابتداء من

المادة الثانية: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذي هذا القرار أو المقرر.

حرر ب في

إمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة).

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ_ الكتب

- 1_ أحمد محمود الحياصات، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي، دار جامعة نايف للنشر، الرياض، 2015.
- 2_ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل امر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 3_ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- 4_ سعيد الحكيم، الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة، 1987.
- 5_ محمد أنس قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1973.
- 6_ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003.
- 7_ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التكييف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعة الجزائرية، الجزائر، 2010.
- 8_ نجم الدين عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

ب_ الأطروحات والمذكرات الجامعية

- 1_ الحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
- 2_ بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2017.
- 3_ دبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، تخصص القانون الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013.
- 4_ بعلي عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة الماستر في القانون العام، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019.
- 5_ تواتي كريمة، "القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2020.
- 6_ طاهري هشام، عصام عوني، الموظف العمومي خارج الإطار في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2019.
- 7_ قدور شريف عبد القادر، الإطار القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر في القانون العام، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2021.

قائمة المراجع

8_ مسعي فطيمة، الوضعيات القانونية الأساسية لموظفي قطاع التربية وحركة نقلهم، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام بواقي، 2020.

9_ مرسيس فوزية، زازة حسينة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2022.

10_ منديل أمين، حمدوش غاني، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في ظل المرسوم التنفيذي 20-373، مذكرة ماستر في القانون العام، خصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021،

ج_ المقالات

1_ بن زيطة عبد الهادي، "وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 15، العدد 02، 2020.

2_ عوماري فاطمة الزهراء، "الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، عدد 01، 2021.

3_ قرناش جمال، "الوضعيات القانونية الأساسية للموظف"، قراءة في احكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07، عدد 02، 2021.

4_ قروف جمال، "مجال السلطة التقديرية للإدارة في القرار الإداري"، مجلة البحث القانوني والسياسي، كلية الحقوق، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر، عدد 02، 2021.

5_ قروف جمال، "وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الأمر 06-03، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، عدد 02، 2021.

قائمة المراجع

6_ مقروف محمد، "وضعية الإحالة عل الخدمة الوطنية في التشريع الجزائري"، مجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، عدد 02، 2022.

د_ النصوص القانونية

1_ القوانين

1.1_ قانون رقم 14-06، مؤرخ في 13 شوال 1435، موافق 9 غشت 2014، متعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر.ج.ج، عدد 48، صادرة في 10 غشت 2014.

3.1_ أمر رقم 06-03، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج عدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

2_ النصوص التنظيمية

1.2_ مرسوم رقم 84-10، مؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404، متعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر.ج.ج، عدد 3، صادرة في 14 يناير 1984.

2.2_ مرسوم رئاسي رقم 09-221، مؤرخ في أول راجب 1430، موافق 24 يونيو 2009، متضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج.ر.ج.ج، عدد 38، صادرة في 28 يونيو 2009.

3.2_ مرسوم تنفيذي رقم 90-230، مؤرخ في 25 يوليو 1990، المتعلق بأحكام القانون الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، ج ر ج ج عدد 31، صادرة في 28 يوليو 1990.

قائمة المراجع

- 4.2_ مرسوم تنفيذي رقم 04-08، مؤرخ في 11 محرم 1429، موافق 19 يناير 2008، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 3، صادرة في 20 يناير 2008.
- 5.2_ مرسوم تنفيذي رقم 08-410، مؤرخ في 26 ذي الحجة 1429، موافق 24 ديسمبر 2008، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالقياسة القانونية، ج.ر.ج.ج، عدد 73، صادرة في 28 ديسمبر 2008.
- 6.2_ مرسوم تنفيذي رقم 11-121، مؤرخ في 15 ربيع الثاني 1432، موافق 20 مارس 2011، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 17، صادرة في 20 مارس 2011.
- 7.2_ مرسوم تنفيذي رقم 11-121، مؤرخ في 15 ربيع الثاني 1432، موافق 20 مارس 2011، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 17، صادرة في 20 مارس 2011.
- 8.2_ المرسوم التنفيذي رقم 11-122، مؤرخ في 20 مارس 2011، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 17، صادرة في 20 مارس 2011.
- 9.2_ مرسوم تنفيذي رقم 11-256، مؤرخ في 30 يوليو 2011، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج.ر.ج.ج، عدد 42، صادرة في 31 يوليو 2011.
- 10.2_ مرسوم تنفيذي رقم 20-370، مؤرخ في 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج.ج، عدد 77، صادرة في 20 ديسمبر 2020.

قائمة المراجع

11.2_ مرسوم تنفيذي 20-373، مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج.ج، عدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1_ français:

_ Djamila Mendil, Bahim Brahamia, « Travail et System de Retraite en Algérie », Revue D'économie et de la Statistique, Numéro 21, 2014.

الفهرس

1.....	مقدمة
6.....	الإطار المفاهيمي
6.....	لوضعية خارج الإطار
8.....	المبحث الأول:
8.....	مدلول وضعية خارج الإطار
8.....	المطلب الأول:
8.....	تعريف وضعية خارج الإطار
9.....	الفرع الأول:
9.....	التعريف الفقهي لوضعية خارج الإطار
11.....	الفرع الثاني:
11.....	التعريف القانوني لوضعية خارج الإطار
15.....	المطلب الثاني:
15.....	تمييز وضعية خارج الإطار عن الوضعيات القانونية الأخرى
15.....	الفرع الثاني:
15.....	تمييز وضعية خارج الإطار عن الوضعيات الأساسية للموظف في حالة
15.....	استمرار قيام العلاقة الوظيفية
16.....	أولاً: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية القيام بالخدمة
17.....	ثانياً: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الانتداب
19.....	الفرع الثاني:
19.....	تمييز وضعية خارج الإطار عن الوضعيات الأساسية للموظف

19.....	في حالة انقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية
20.....	أولاً: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الاستيداع
21.....	ثانياً: تمييز وضعية خارج الإطار عن وضعية الخدمة الوطنية
22.....	المبحث الثاني:
22.....	شروط الاستفادة بوضعية خارج الإطار
23.....	المطلب الأول:
23.....	الشروط العامة للاستفادة من وضعية خارج الإطار
23.....	الفرع الأول:
23.....	شروط الالتحاق بالوظيفة العامة
27.....	الفرع الثاني:
27.....	شروط اكتساب صفة الموظف
27.....	أولاً: التعيين في وظيفة عمومية:
28.....	ثانياً: الترسيم
30.....	المطلب الثاني:
30.....	الشروط الخاصة للاستفادة من وضعية خارج الإطار
30.....	الفرع الأول:
30.....	الشروط الخاصة في الأمر 03-06
33.....	الفرع الثاني:
33.....	الشروط الخاصة حسب التنظيم
38.....	خلاصة الفصل الأول:

39.....	الإطار التنظيمي لوضعية خارج الإطار	الفصل الثاني:
41.....		المبحث الأول:
41.....	إجراءات وضعية خارج الإطار	
41.....		المطلب الأول:
41.....	إجراءات بالنسبة للموظف	
42.....		الفرع الأول:
42.....	تقديم الطلب	
43.....		الفرع الثاني:
43.....	المدة او الآجال	
44.....		الفرع الثالث:
44.....	في إمكانية الطعن	
45.....		المطلب الثاني:
45.....	إجراءات خاصة بالإدارة	
46.....		الفرع الأول:
46.....	السلطة التقديرية للإدارة	
48.....		الفرع الثاني:
48.....	تحديد نسبة الاستفادة من حالة خارج الإطار	
50.....		المبحث الثاني:
50.....	أثار وضعية خارج الإطار	
50.....		المطلب الأول:

50.....	آثار الناجمة خلال ممارسة وضعية خارج الإطار
51.....	الفرع الأول:
51.....	عدم الاستفادة من الترقية في الدرجات
51.....	أولاً: تعريف الترقية في الدرجات
52.....	ثانياً: الترقية في وضعية خارج الإطار
53.....	الفرع الثاني:
53.....	يخضع الموظف قانون الهيئة المستقبلية
53.....	أولاً: تقييم الموظف
54.....	ثانياً: راتب الموظف
56.....	المطلب الثاني:
56.....	نهاية وضعية خارج الإطار
56.....	الفرع الأول:
56.....	أسباب نهاية وضعية خارج الإطار
56.....	أولاً: النهاية الطبيعية لوضعية خارج الإطار
58.....	ثانياً: تنقضي وضعية خارج الإطار بنهاية العلاقة الوظيفية
61.....	الفرع الثاني: آثار نهاية وضعية خارج الإطار
61.....	أولاً: إعادة الإدماج
61.....	ثانياً: عودة الى المسار المهني الطبيعي
62.....	خلاصة الفصل الثاني
63.....	خاتمة

الفهرس

66.....	الملاحق
71.....	قائمة المراجع
79.....	الفهرس

الملخص

تعتبر وضعية خارج الإطار وضعية قانونية قد يلجا إليها الموظف العام في مساره المهني، حيث اقراها المشرع الجزائري في تشريعاته الوظيفية من بين الوضعيات الأساسية للموظف العام، كما يمكن القول انها وضعية جديدة تم النص بها في سنة 2006 في قانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ولقد تم تقريرها من حيث ميزتها عن الوضعيات الأخرى فهي وضعية مختصة للموظفين المؤهلين والذين يتمتعون بالكفاءات، يلجأ إليها الموظف بهدف تحقيق مصالحه الشخصية المالية والوظيفية، برغم من الآثار الناجمة عنها أين كان المشرع قاسيا في سحب بعض الحقوق للموظف الذي يوضع خارج الاطار كفقده لحقه في الترقية، ومن جهة أخرى خفف المشرع في طريقة الخضوع الى هذه الوضعية حيث لا يمكن ان يوضع الموظف في حالة خارج الاطار الا بطلب منه، أي الموظف الذي يتقدم بطلب للإحالة الى هذه الوضعية يكون متعمدا في سلب الإدارة الاصلية لحقه في الرتبة.

Résumé

Malgré le fait que le salarié n'exerce pas ses fonctions dans son établissement d'origine, lorsqu'il est placé hors du cadre, cette situation reflète une position organisationnelle spécifique que le législateur a voulu codifier en le stipulant dans la loi service public de basse.

A travers une brève étude la position hors cadre est celle dans laquelle le fonctionnaire peut être placé, à sa demande, après épuisement de ses droits a détachement.