ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2022 المجلد: السادس العدد: الثاني ص.ص: 1305-1315 .

وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية في التشريع الجزائري

The status of assignment to national service in Algerian legislation

محمد مقروف *
كلية الحقوق والعلوم السياسية ـ جامعة محمد بوضياف ـ المسيلة ـ
Mohamed.makrof@univ-msila.dz

تاريخ إرسال المقال: 2022/06/24 تاريخ قبول المقال: 2022/08/07 تاريخ نشر المقال: 2022/09/15

الملخص:

تظهر أهمية الدراسة في كونها تهتم بدراسة أحد أهم المواضيع التي تخص الموظف والمتعلقة بالوضعيات القانونية التي قد تعتري مساره المهني، حيث تكتسي هذه الوضعيات اهمية بالغة نظرا لما تحققه من مزايا، اذ تعمل على تلبية رغبات الموظف المهنية والتكفل بشؤونه الشخصية والعائلية والسياسية، وتسمح بتبادل الكفاءات والخبرات المهنية بين مختلف الادارات العمومية.

ومن بين هذه الوضعيات تهدف هذه الدراسة الى تحديد وضبط النظام القانوني لوضعية الخدمة الوطنية والتي تعتبر وضعية قانونية مستقلة بذاتها.

الكلمات المفتاحية: الموظف ـــــــ الوضعيات القانونية ـــــ النظام القانوني ـــــ الخدمة الوطنية

Abstract:

The importance of the study appears in that it is concerned with studying one of the most important topics that concern the employee and related to the legal situations that may affect his professional path, Where these positions are of great importance due to the advantages they achieve, as they work to meet the professional desires of the employee and take care of his personal, family and political affairs, and allow the exchange of competencies and professional experiences between the various public administrations.

Among these situations, this study aims to identify and control the legal system for the status of national service, which is considered an independent legal status.

Keywords: Employee, legal situations, legal system, national service.

المقدمة:

الموظف العام هو وسيلة الدولة البشرية في إشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العامة فالدولة اليوم لا تساوي الا بما يساويه الموظف، وصلاحه يعني صلاح المرفق العمومي، لذا وجب الاهتمام بحقوقه وبيان واجباته وتنظيم تسيير حياته المهنية على اكمل وجه وذلك من بداية التحاقه بالإدارة العمومية الى غاية الخروج منها.

* المؤلف المرسل

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2022 المجلد: السادس العدد: الثاني ص.ص: 1305-1315 .

وبالنظر للأحوال التي تعتري الموظف في حياته المهنية وحياته الشخصية التي يربط بعضها البعض بضرورات الوظيفة، والآخر يعزي لاحتياجاته الخاصة فلا غرابة أن يكون الموظف محلا لوضعيات قانونية وتنظيمية مختلفة والتي تعتبر احدى الآثار القانونية الناجمة عن قيام العلاقة الوظيفية واستقرارها.

وفي هذا الإطار وعلى غرار باقي التشريعات فقد أرسى المشرع الجزائري العديد من القواعد والآليات لتنظيم هذه الوضعيات عبر العديد من النصوص القانونية والتنظيمية والتي أورد في مجملها وضعيات أساسية تهدف بشكل اساسي الى حماية الادارة ومصلحة الموظف والموازنة بينهما، ومن بين هذه الوضعيات وضعية الخدمة الوطنية.

تعتبر الخدمة الوطنية وضعية قانونية مستقلة قائمة بذاتها من الجديد الذي اتى به الامر رقم 06-03 فهي من الوضعيات القانونية التي تؤدي الي تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف وادارته بصفة مؤقته.

وتهدف هذه الدراسة الى التعريف بهذه الوضعية القانونية الاستثنائية وفق ما نص عليه الامر 06-03 ونظمه المرسوم التنفيذي 20 – 373 من خلال وضع مفهوم وضعية الاحالة علي الخدمة الوطنية (مبحث اول) وتنظيم وضعية الاحالة علي الخدمة الوطنية ونهايتها (مبحث ثاني).

المبحث الأول: مفهوم وضعية الاحالة علي الخدمة الوطنية

سوف نتناول في هذا المبحث أهم التعاريف التي قيلت حول وضعية الخدمة الوطنية في المطلب الأول وذكر الشروط القانونية لاحالتها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية

نتعرف أولا علي الاطار القانوني المنظم للخدمة الوطنية و تعريفها، ثم ندرس تعريف وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية.

أولا: الاطار القانوني المنظم للخدمة الوطنية و تعريفها

1- الاطار القانوني المنظم للخدمة الوطنية:

بعد استقلال الجزائر تم اقرار اول النصوص القانونية بالأمر رقم 82-68 المؤرخ في 16 أفريل 1968 المحدد لسن الخدمة الوطنية[1]، لتليه سلسلة من النصوص القانونية المتعلقة بذلك و منها:

أ- المرسوم رقم 69-48 المؤرخ في 25 أفريل 1969 والمتضمن القانون الاساسي للمدعوين للخدمة الوطنية،[2] والذي حدد حقوق والتزامات المجندين وكذا النظام التأديبي الخاص بهم.

ب- الأمر رقم 71-37، المؤرخ في 07 يونيو 1971 والمتعلق بإيقاف عقد العمل خلال مدة الخدمة الوطنية[3].

ت- الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية،[4] والذي بقي ساري المفعول للغاية صدور القانون 14-06 المؤرخ في 09 اوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية.[5]

2- تعريف الخدمة الوطنية:

عرف المشرع الخدمة الوطنية في القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية على انها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني ، ويقصد بالمشاركة في الدفاع تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور والتي تتعلق بالمحافظة علي الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا الحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية، وتخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي[6].

اما المادة الثالثة من نفس القانون فنصت علي اجبارية الخدمة الوطنية على كل مواطن جزائري بلغ من العمر 19 سنة كاملة أما مدتها القانونية فحددت بسنة كاملة[7].

وللالتحاق بالوظائف العمومية يستلزم وجود المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية وذلك بـــ :[8]

أ- الاعفاء

ب- ارجاء التجنيد

ت- التأجيل

فهناك العديد من الموظفين التحقوا بالوظائف العمومية بإثباتهم لوضعيتهم القانونية اتجاه الخدمة الوطنية، وقد تكون وضعيته مؤجلة بما يعني انه سيستدعي لأداء الخدمة الوطنية بعد التحاقه بالوظيفة العامة، وهذه الوضعية تسمي بوضعية الخدمة الوطنية.[9]

ثانيا: تعريف وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية

نص المشرع الجزائري على وضعية الخدمة الوطنية في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية منها:

1- تعريف وضعية الخدمة الوطنية في ظل المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارة العمومية:

استعمل لأول مرة مصطلح وضعية الخدمة الوطنية في المرسوم في المادة 86 حيث جاء نصها:

* يوضع كل عامل في اطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في احدي الحالات الاتية[10]:

- الخدمة الفعلية
- الانتداب
- الإحالة علي الاستيداع
- الخدمة الوطنية

أما بالنسبة لتعريف وضعية الخدمة الوطنية فجاء في نص المادة 116 من ذات المرسوم يوضع الموظفون المدعوون الى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب، ويعاد ادراجهم حسب الشروط المحددة في التشريع المعمول به[11].

ومن خلال نص المادة 116 نفهم أن المشرع اعتبر وضعية الخدمة الوطنية في حالة انتداب ولم يفرق بينهما بالرغم من اختلاف نضامهما القانوني.

2- تعريف وضعية الخدمة الوطنية في ضل الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية:

أشارت المادة 154 في فقرتها الأولي الي سبب تقرير وضعية الخدمة الوطنية وهو ما قد يساعد في تعريفها[12]، فجاء في الفقرة المذكورة يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمي" الخدمة الوطنية[13].

3- تعريف وضعية الخدمة الوطنية في ضل المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف:

عرف المشرع وضعية الخدمة الوطنية في المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373:

"يوضع الموظف الذي استدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية"[14]،

لقد ابقى التنظيم في المادة 52 على نفس مفهوم وضعية الخدمة الوطنية الذي جاء في المادة 154 من الأمر 06-03،[15] كما ضاف المرسوم التنفيذي " انه يكون ذلك بتقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده طبقا للتشريع المعمول به.

يمكن تعريف وضعية الخدمة الوطنية بانها 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[16].

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2022 المجلد: السادس العدد: الثاني ص.ص: 1305-1315 .

المطلب الثاني: شروط وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية

يشترط لإحالة الموظف على الخدمة الوطنية ما يلي:

1- بلوغ الموظف السن القانوني لأداء الخدمة الوطنية.

يشترط لأداء الخدمة الوطنية السن القانوني فهي اجبارية لكل شاب بالغ سن 19 سنة كاملة[17].

2- ان يكون الموظف أو العون المعني متواجدا في وضعية الخدمة.[18]

3- لا يشترط في الموظف او العون المعني ان يكون مرسما فقد يحال علي وضعية الخدمة الوطنية الاعوان المتربصين[19].

4- وبالتالي فالموظف المتربص كالمرسم يمكنه الاستفادة من هذه الوضعية[20]، حيث يجب ان يوضع المتربص في وضعية الخدمة الوطنية عندما يستدعى لأدائها[21].

5- تلقي الموظف استدعاء لأداء الخدمة الوطنية حيث لا يمكن احالة الموظف دون استلامه للاستدعاء لأداء الخدمة الوطنية.

6- وضعية الخدمة الوطنية تكون بقرار اداري فردي صادر عن السلطة المختصة حيث أكد المرسوم التنفيذي 20-373 في المادة51 الفقرة 2 على وجوب تقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده وفق القواعد المتعلقة بذلك والتي يحكمها قانون الخدمة الوطنية رقم 14-06، ومنه تقوم السلطة المختصة بإصدار قرار او المقرر.

المبحث الثاني: تنظيم وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية ونهايتها

تمتاز وضعية الخدمة الوطنية بتنظيم خاص بالمقارنة مع الوضعيات الأخرى سواءا تنظيم وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية واثارها القانونية او حتي نهاية وضعية الخدمة الوطنية واعادة إدماجه.

المطلب الأول: تنظيم وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية وآثارها القانونية

لإحالة الموظف على الخدمة الوطنية يجب تحديد اجراءات تجسيد وضعية الخدمة الوطنية (أولا)، وما يترتب عنها من اثار قانونية (ثانيا) وسنوضحها كما يلي:

أولا: اجراءات تجسيد وضعية الخدمة الوطنية

ولإحالة الموظف على الخدمة الوطنية لابد من المرور بإجراءات تتمثل في:

أ- تلقي الموظف الاستدعاء لأداء واجب الخدمة الوطنية من الادارة العسكرية وذلك عند بلوغه السن القانوني لأول مرة. أو بعد انتهاء مدة التأجيل.

ب- يقوم الموظف بتقديم نسخة من الاستدعاء للإدارة العمومية التي ينتمي اليها.

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2022 المجلد: السادس العدد: الثاني ص.ص: 1305-1315 .

ج–اعداد مشروع قرار او مقرر الوضع في الخدمة الوطنية وفقا للنماذج المعتمدة وارساله الى هيئات الرقابة المختصة حسب الحالة مرفقا بالوثائق الثبوتية ذات الصلة بغرض دراسته. [22]

د- بعد تأشيرة المراقب المالي يمضي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ه–يرقم القرار او المقرر في سجل مخصص لهذا الشأن وترسل نسختين الى المديرية الفرعية للميزانية أو مصلحة المحاسبة للتكفل ونسخة الى المصالح المركزية أو المحلية التابعة لسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للرقابة اللاحقة خلال عشر ايام ابتداءا من تاريخ توقيع على القرار أو المقرر.[23]

الادارة ملزمة بإحالة الموظف على الخدمة الوطنية في الآجال المحددة في الاستدعاء كونها تتعلق بواجب وطني.

ثانيا: الاثار القانونية لوضعية الإحالة على الخدمة الوطنية

تترتب عن وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية عدة آثار على الحياة المهنية للموظف منها:

أ- تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة او المؤسسة العمومية:

ان العلاقة التي تربط الموظف بإدارته تتوقف بمجرد أحالته على وضعية الخدمة الوطنية كما نصت المادة67 من القانون 14–06 يعلق التجنيد كل علاقة العمل مهما كان نضامها القانوني[24]، ويترتب على تعليق علاقة العمل بالنسبة للموظف المتربص المحال على وضعية الخدمة الوطنية توقيف التربص لسنة واحدة لحين استكمال فترة الخدمة الوطنية.

ب- احتفاظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات وفي التقاعد:

جاء المرسوم التنفيذي 20–373 في المادة 53 متوافقا مع الامر 03–06 في استفادة الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد اثناء فترة اداء الخدمة الوطنية والجديد في المرسوم التنفيذي في المادة 53 منه نص على استفادة الموظف اثناء الخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة. وفي تثمين الخبرة المهنية وفي التعين في المنصب العالي،[25]فحقوق الموظف المعني بوضعية الخدمة الوطنية محفوظة.

وما ينبغي التنبيه اليه ان فترة الخدمة الوطنية التي اداها المتربص تحتسب فور ترسيمه في تقدير الاقدمية المطلوبة في الترقية في الدرجات والرتبة. وكذلك التعين في منصب عال طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.[26]

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2022 المجلد: السادس العدد: الثاني ص.ص: 1305-1315 .

تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية في احتساب اقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد. إذ تحتسب كأنها سنوات خدمة فعلية تعتمد في الترقية في الرتبة والترقية في الدرجة وفي التقاعد،[27] وهذا ما نصت عليه المادة 70 من قانون الخدمة الوطنية رقم 14-06.

ج-عدم تقاضي الموظف الذي يؤدي الخدمة الوطنية أي راتب: لا يستفيد الموظف في هذه الوضعية من أي راتب من الادارة او المؤسسة العمومية المستخدمة،[28] وانما يستفيد من منحة شهرية تمنحها له المؤسسة العسكرية حسب ما جاء في المادة 62 من القانون رقم14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.[29]

د- التزام الموظف ببعض الواجبات رغم تعليق علاقته الوظيفية مؤقتا مع الإدارة: من ذلك مثلا واجب التحفظ وواجب الحفاظ علي السر المهني.[30]

المطلب الثاني: نهاية وضعية الاحالة علي الخدمة الوطنية واعادة ادماج الموظف

تنهي وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية بعدة اسباب ويترتب عنها اعادة ادماج الموظف. وهذا ما سنتطرق اليه:

اولا: نهاية وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية

تنتهي وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية للأسباب التالية:

أ- **انتهاء مدة وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية:** تنتهي وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية بشكل طبيعي بانقضاء مدة الخدمة العسكرية وهي سنة كاملة وفق ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.[31]

ب- **التحرر من الالتزام بأداء الخدمة الوطنية لأي سبب من الأسباب قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية:**[32] تنتهي وضعية الخدمة الوطنية قبل انتهاء هذه الخدمة العسكرية فقد يحصل الموظف الملتحق بالمؤسسة العسكرية على الاعفاء من الخدمة الوطنية لسبب من الأسباب

أ- **انتهاء وضعية الخدمة الوطنية ببعض الأسباب التي تنهي بها العلاقة الوظيفية:**

تنتهي وضعية الخدمة الوطنية بانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة أو المؤسسة العمومية لبعض الأسباب أبرزها الوفاة، فالموظف اذا توفي انتهت وضعية الخدمة الوطنية الموجود فيها وعلاقته الوظيفية معا، كما أن فقدان الجنسية أو التجريد منها ينهي أيضا وضعية الخدمة الوطنية والعلاقة الوظيفية معا.[33]

ثانيا: اعادة ادماج الموظف

أ- **اعادة ادماج الموظف بعد انتهاء وضعية الخدمة الوطنية:**

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية أو التحرر من الالتزام بأدائها لأي سبب من الاسباب قبل القضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية، وذلك بتقديم الموظف وثيقة رسمية تحرره من التزامات الخدمة الوطنية يصدر قرار إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد[34]، بل وله الاولوية في التعين في المنصب الذي كان قبل تجنيده اذا كان النصب شاعرا او في منصب معادل له[35].

ب- للموظف الحق في تقديم طلب اعادة ادماجه بقوة القانون في المنصب الذي كان يشغله: وهذا بتقديم الموظف لإدارته وثيقة رسمية تبين فيه تحريره من الالتزامات اتجاه الخدمة الوطنية.

اكدت على هذا المادة 68 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية، وحددت المدة القانونية لإعادة الإدماج بستة 6 اشهر فالموظف يجب عليه ان يقدم الطلب في هذه المدة، واذا انقضت هذه المدة توجه له الإدارة أعذار للالتحاق بمنصبه وانا رفض الالتحاق تتخذ ضده اجراءات العزل بسبب اهمال المنصب وفق ما نصت عليه المادة 148 من الأمر 06-03[36].

ج- تقرير إعادة الإدماج يكون بموجب قرار فردي: وذلك من قبل السلطة التي تملك صلاحية التعين في المؤسسة أو الادارة العمومية التي ينتمي اليها الموظف بعد انقضاء فترة تجنيده. بعد تقديم الموظف دفتر أو بطاقة الخدمة او شهادة التسريح .[37]

د- عودة المسار المهني للموظف الذي اعيد ادماجه في رتبته الأصلية للسير الطبيعي: فيستفيد من حقه في الراتب ومن كافة الحقوق التي نص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما كما يلتزم بما جاء فيهما من واجبات وظيفية.[38]

الخاتمة:

الموظف العام هو وسيلة الدولة البشرية في اشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العمومية مما يترتب على ذلك قيام علاقة بينه وبين الادارة العامة.

ويعرف الموظف خلال مساره المهني العديد من الوضعيات القانونية التي قد يوضع فيها والتي تعتبر احدى الآثار القانونية الناجمة عن العلاقة الوظيفية واستقرارها، والتي أقرها المشرع الجزائري عبر تشريعاته الوظيفية المختلفة ابتداء من الأمر 133/66 الى غاية المرسوم التنفيذي 373/20 والمتمثلة في خمس وضعيات وهي: القيام بالخدمة، الانتداب و خارج الاطار، الاحالة على الاستيداع، الاحالة على الخدمة الوطنية.

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2022 المجلد: السادس العدد: الثاني ص.ص: 1305-1315 .

ووضعية الخدمة الوطنية هي التي يوضع فيها الموظف اجباريا لأداء واجبه الوطني، ويترتب عنها احتفاظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والرتبة والتقاعد وفي تثمين الخبرة المهنية والتعيين في المنصب العالي.

واعادة ادماجه بعد انتهاء مدتها ولو كان زائدا عن العدد وله الاولوية في التعيين في منصبه اذا كان شاغرا او في منصب معادل له.

الهوامش:

[1]– الأمر رقم82.68 المؤرخ في 16 أفريل 1968 المحدد لسن الخدمة الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 32 صادرة بتاريخ 19 أفريل 1968.

[2]– المرسوم رقم 48/69 المؤرخ في 16 أفريل 1969 المتضمن القانون الاساسي للمدعوين للخدمة الوطنية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 الصادر بتاريخ 29 أفريل 1969.

[3]– الأمر رقم 37/71 المؤرخ في 07 يوليوا 1971 والمتعلق بإيقاف عقد العمل خلال مدة الخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، صادرت بتاريخ 25 يوليوا 1971.

[4]– الامر رقم 74–103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 99، صادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974.

[5]- القانون 14– 06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 48، الصادرة بتاريخ 10 اوت 2014.

[6]– المادة 2 من القانون 14– 06 المرجع نفسه.

[7]– المادة 05 من القانون 14– 06 المرجع نفسه.

[8]– المادة 07 من القانون رقم 14–06 المرجع نفسه.

[9]– عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص149.

[10] – المادة 86 من المرسوم رقم 85–59، المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

[11] المادة من المرسوم 59/85، المرجع نفسه.

[12]- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06–03 والقوانين الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص542.

13– المادة 154 من الأمر 06–03 المؤرخ في 15 يوليو2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 صادرة بتاريخ 16 يوليو2006.

14– المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 20–373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77 صادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

15- جمال قناشي، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373 مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 02، 2021، تاريخ النشر 2021/12/29، ص 171.

[16]- ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه 2015، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجزائر، ص 435.

[17]- المادة 03 من القانون رقم 14-06 مرجع سابق.

[18]- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل استرشاد شامل خاص بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، سنة 2021، ص107.

[19]- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع نفسه، ص 107.

[20]- ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 436.

[21]- جمال قروف ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، دار الهدى، عين مليلة، 2022، ص 83.

22- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص 108.

23 - فاطمة الزهراء جدو واخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03، دار بلقيس للطباعة والنشر والتوزيع، دار البيضاء الجزائر، 2018، ص 108.

[24]- المادة 67 من القانون 14-06 مرجع سابق.

25- جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مرجع سابق، ص 171.

26- المرجع نفسه، ص 84.

27- ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 436.

[28]- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب سنة 2002، ص 73.

[29]- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، 2017، ص 335.

[30]- مراد بوطبة المرجع نفسه، ص 542.

[31]- مراد بوطبة، المرجع نفسه، ص 335.

[32]- جمال قناشي، مرجع سابق، ص 924.

[33]- مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص 544.

[34]- جمال قرناش، مرجع نفسه، ص 924.

[35]- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 293.

[36]- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 545.

[37]- تعليمة رقم 01 المؤرخة في 2004/02/16 تتعلق باعادة الادماج بعد الخدمة الوطنية او فترة الاستيداع صادرة عن الوزير الأول.

[38]- مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع نفسه، ص 545.

قائمة المصادر والمراجـــــــــــــــــــــــع:

أولا: النصوص القانونية

القوانين و الأوامر:

1. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 صادرة بتاريخ 16 يوليو2006.
2. الأمر رقم82.68 المؤرخ في 16 أفريل 1968 المحدد لسن الخدمة الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 32 صادرة بتاريخ 19 أفريل 1968.
3. الامر رقم 71-37 المؤرخ في 07 يونيو 1971 والمتعلق بإيقاف عقد العمل خلال مدة الخدمة الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 52 صادرت بتاريخ 25 يوليو 1971.
4. القانون رقم 82/06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 معلق بعلاقات العمل العربية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 9 المؤرخة في 02 مارس 1982 .
5. القانون 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 48، الصادرة بتاريخ 10 اوت 2014

المراسيم التنظيمية:

1. المرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 صادرة بتاريخ 1985/03/24.
2. المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77 صادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020.
3. تعليمة رقم 01 المؤرخة في 2004/02/16 تتعلق بإعادة الادماج بعد الخدمة الوطنية او فترة الاستيداع صادرة عن الوزير الأول.

ثانيا : الكتب

1. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقوانين الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
2. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب سنة 2002.
3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
4. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

5. عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل استرشاد شامل خاص بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، سنة 2021.
6. قروف جمال، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، 2022.
7. فاطمة الزهراء جدو واخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03، دار بلقيس للطباعة والنشر والتوزيع، دار البيضاء الجزائر، 2018.

ثالثا: المذكرات والأطروحات الجامعية

أطروحات دكتوراه:

1. مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، 2017.
2. ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه 2015، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجزائر.

رابعا: المقالات والبحوث العلمية

جمال قناشي، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373 مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 02، 2021، تاريخ النشر 2021/12/29.