

المحاضرة السادسة

الوضعيات القانونية للموظف العمومي

و حركات نقله

أثناء المسار المهني للموظف العمومي قد تعترضه ظروف و مستجدات قد تفرض عليه أن يكون في وضعية من الوضعيات القانونية التي حددها وفقا لما نصت عليه المادة 127 من الأمر رقم: 03/06 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في خمسة (5) وضعيات أساسية، غير أن تلك الوضعيات عرفت جملة من التعديلات بموجب التنظيم¹.

يطرح التساؤل في هذا الصدد حول مدى دستورية هذا المرسوم التنفيذي عند تعديله لوضعيات بشكل كبير لاسيما و ان التنظيم الصادر عن الوزير الأول من خصائصه الدستورية أنه تابع و مقيد للتشريع و التنظيم المستقل لرئيس الجمهورية²، فهل يمكن للمرسوم التنفيذي أن يؤثر في المركز القانوني للموظف العمومي بالزيادة أو بالنقصان رغم ان ذلك اختصاص تشريعي أصيل...؟!!!!.

و على أساس ذلك سنستعرض تلك الوضعيات الأساسية بالترتيب كالاتي: وضعية القيام بالخدمة (1) وضعية تحت التصرف (2) وضعية الانتداب (3) وضعية الإحالة على الاستيداع (4) وضعية الخدمة اوطنية (5) وضعية خارج الإطار (6). زيادة على التطرق لحركات نقل الموظفين باعتبارها حركة مرتبطة تشريعيًا بالوضعيات القانونية الأساسية للموظفين العموميين (7).

مع التنويه إلى ضرورة وجوب احترام ممارسة تلك الوضعيات القانونية في حدود النسب المئوية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة لمختلف الأسلاك الوظيفية فإذا ما كانت بناء على رغبة الموظف العمومي³.

1- وضعية القيام بالخدمة:

تعد هذه الوضعية الحالة الأصلية التي يكون عليها الموظف العمومي، حيث يمارس مهامه فعليا في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، سواء تلك المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من الوظائف العليا في الدولة⁴، و وفقا للمدلول التشريعي يعد في وضعية القيام بالخدمة تلك الحالات الواردة بموجب التشريع الساري المفعول⁵.

و وجود الموظف العمومي في وضعية القيام بالخدمة يقوم على ضرورة توافر مجموعة من الشروط (أ) و يترتب عليه كذلك آثار (ب).

1 - المرسوم التنفيذي رقم: 20- 373 للمؤرخ في: 2020/12/12، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ع: 77، مؤرخة في: 2020/12/20.

2 - المادة 2/141 من التعديل الدستوري 2020.

3 - المادة 127 الفقرة الأخيرة من الأمر رقم: 03-06.

4 - طبقا لنصي المادتين 10 و 15 من الأمر رقم: 03/06 حيث تعد المناصب العليا تلك المناصب النوعية التي تدخل في نطاق التأطير سواء ذات طابع هيكلية او وظيفي، حيث تسمح بتأمين التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، و تتحدد في تحمل المسؤوليات باسم الدولة قصد المساهمة في رسم السياسة العامة و تنفيذها.

5 - أنظر نصوص المواد 129، 130 و 131، من الأمر رقم: 03-06.

أ- الشروط: يستشف أن وضعية القيام بالخدمة تتطلب توافر ثلاثة شروط و هي:

- الانتماء إلى درجة من درجات الرتب في الوظيفة العمومية.
- التثبيت
- مزاولة العمل فعليا في الإطار الأصلي او في منصب يعادله أو التمتع برخصة قانونية.

كما يمكن و طبقا لنص المرسوم التنفيذي رقم: 20-373 قد يوضع الموظف لدى مؤسسة او إدارة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمون إليها، و يكون ذلك بناء على قرار وزاري مشترك بين الوزراء المعنيين و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري).

ب- الآثار:

من أهم الحقوق المترتبة للمستفيدين من هذه الوضعية الحق في الترقية و التكوين و تقلد الأوسمة الشرفية و تلقي المكافآت، طبقا للأحكام التي تنظم رتبة أثمانهم، كما يستفيد هؤلاء كذلك من المشاركة في المسابقة و الامتحانات و عمليات التكوين التي تنظمها إما الإدارة المستخدمة، و إما بالتنسيق مع الإدارة التي تسير رتبة انتماء الموفين المعنيين.

2- وضعية تحت التصرف:

تعد هذه الوضعية من حالات القيام بالخدمة، و يقصد بها وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية .

كما نعلم ان الجمعيات الوطنية تخضع للقانون الخاص و هو قانون الجمعيات⁶، فإننا نرى عدم جدوى هذه الوضعية بهذا المدلول لاسيما و انها تؤدي إلى منح الأفضلية لشخص معنوي خاص على حساب الشخص المعنوي العام (المؤسسات و ا إدارات العمومية) و هذا ما يتعارض و الأهداف التي يقوم عليها القانون الإداري و هو في حالة تعارض المصالح تكون الأولوية للصالح العام، زيادة على إمكانية تأثر مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام و اطراد.

و يترتب على وجود الموظفين في هذه الوضعية مجموعة من الشروط (أ) و الآثار (ب).

أ- الشروط: يمكن ان نستخلص ثلاثة شروط و هي

شرط موضوعي (حالة وحيدة) : تتمثل فب ضرورة أن تكون للموظف المستفيد من هذه الوضعية مؤهلات ذات صلة بموضوع الجمعية.
شرط زمني (المدة): و هي سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة فقط طيلة المسار المهني لموظف العمومي.

على انه يجب الإفصاح عن رغبة الجمعية في تجديد المدة قبل شهرين من أنتهاء المدة ا أصلية مع ضرورة تبليغها للموظف المعني و إدارته الأصلية.⁷

شرط شكلي: رغم عدم التنصيص عليه في الأمر رقم: 06-03 إلا ان المرسوم التنفيذي رقم: 20-373 وضح ذلك حيث يكون الإجراء القانوني في شكل اتفاقية تبرم بين الإدارة المستخدمة و

الجمعية المستقبلية تتضمن البيانات الإلزامية التالية: طبيعة النشاطات الممارسة، المدة الزمنية، شروط الخدمة، كفاءات الرقابة و تقييم نشاطاته⁸ و يكرس الوضع تحت التصرف بموجب قرار تتخذه السلطة التي صلاحية التعيين، و بموافقة الموظف المعني.⁹

ب- الآثار: تتولد عن هذه الوضعية مجموعة الآثار أهمها:

يترتب على قيام وضعية تحت التصرف أن المستفيد منها يمارس مهامه تحت سلطة مسؤول الجمعية، و يستمر في تقاضى راتبه من إدارته الأصلية، و يتم تقييم الموظف الموضوع تحت التصرف من قبل مسؤول الجمعية الذي يرسل بطاقة التقييم إلى إدارته الأصلية.

في حالة ارتكاب الموظف الموضوع تحت التصرف خطأ مهنيا جسيما، بحيث يحول النظام الداخلي للجمعية دون إبقائه في حالة نشاط لديها، فإنه يجب عليها إعلام الموظف و إدارته الأصلية برغبتها في انهاء هذه الوضعية قبل انقضاء المدة.

يمكن للإدارة الأصلية للموظف الموضوع تحت التصرف توقيف الوضع تحت التصرف، إما لضرورة تستدعيها المصلحة أو لوجود متابعة قضائية ضد الموظف المعني، مع ضرورة أن تعلم الجمعية المستقبلية برغبتها في إعادة إدماجه في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام ابتداء من تاريخ تبليغها.

في حالة انتهاء الوضع تحت التصرف أو قطع المدة أو توقيفها أو حل الجمعية المستقبلية يستوجب على الموظف المعني الالتحاق بإدارته الأصلية فوراً.

3- وضعية الإنتداب:

هو وضعية قانونية حددها المشرع ضمن نص المادة 133 من التشريع الساري المفعول، حيث اعتبره حالة وضع الموظف خارج سلكه الأصلي و/ أو إدارته الأصلية، مع مواصلته في الاستفادة من مزايا كالأقدمية و الترقيّة و التقاعد لدى الإدارة التي ينتمي إليها.

مع شرط أن يكون الانتداب إلا في رتبة تكون شروط الالتحاق بها و مستواه التأهيلي معادلة لرتبته الأصلية.

و لا يتم الانتداب إلا بناء على شروط معينة (أ) و تترتب عليه مجموعة من الآثار الهامة (ب).

أ- الشروط: يمكن التمييز بين الشروط الموضوعية أو ما تسمى بالحالات (1) و الشروط الشكلية (2) و كذا الشروط الزمنية (3).

1- الشروط الموضوعية (الحالات) يمكن ان نفرق بين حالتين حددهما المشرع و هما:

➤ الانتداب بقوة القانون: وفقا لما نصت عليه المادة 134. و يكون لتمكينه من ممارسة ما يأتي:

- وظيفة عضو الحكومة

⁸ - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-373.

⁹ - المادة 12 من ذات المرسوم التنفيذي.

- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة أقليمية، وظيفه عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة
- تمثيل الدولة في مؤسسة أو هيئات دولية
- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها

➤ **الانتداب بناء على رغبة الموظف:** وفقا لما نصت عليه المادة 135 و ذلك مع مراعاة نص المادة 127 في فقرتها الأخيرة، و ذلك لأجل تمكينه من ممارسة ما يأتي:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية.
- وظائف التأطير التي تمتلك فيها الدولة كل رأسمالها أو جزء منه.
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

مع ملاحظة ان المهمتين الأخيرتين من هذه الحالة لا يمكن ان يستفيد منها إلا الموظفين المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ" على الأقل و الذين يثبتون على الأقل مدة خمسة (5) سنوات من الخدمة الفعلية في رتبهم الأصلية.

أ2- الشروط الشكلية:

لا يمكن أن تكون وضعية الانتداب إلا بموجب قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة قانونا.

أ3- الشروط الزمنية:

تكون لوضعية الانتداب بناء على رغبة الموظف العمومي مدة دنيا قدرها 06 أشهر، و مدة قصوى قدرها 05 سنوات، على خلاف وضعية الانتداب بقوة القانون فتكون مدته مقدرة بمدة شغل الوظيفة أو العهدة.

على أن الإستفادة من تلك المدة القصوى طوال المسار المهني للموظف العمومي و في حدود السن القانونية للتقاعد.

ب- الآثار: يترتب على إصدار قرار الانتداب مجموعة من الحقوق و الواجبات على عاتق الموظف

المنتدب من جهة و كذلك على عاتق الإدارة الأصلية و الجهة المنتدب إليها كما يأتي:

- يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي أنتدب إليه (كالتقييم و تقاضي الراتب) مع مراعاة حالة الانتداب المتعلقة بمتابعة تكوين أو دراسات فإن راتبه يبقى على عاتق إدارته التي ينتمي إليها أصلا.

- يتم إعادة إدماج الموظف بقوة القانون إما بانقضاء مدة الانتداب و ذلك في رتبته الأصلية و لو كان زائدا عن العدد، مع إمكانية تعيينه و لو في منصب آخر يعادل رتبته و تكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه إذا كان منتدبا بقوة القانون.

- إذا ما أرتكب الموظف أثناء فترة انتدابه أخطاء مهنية، فإن مسألة إعادة إدماجه لا تحول دون متابعته تأديبيا من إدارته الأصلية.

- يمكن للموظف المنتدب و بناء على طلبه، و بعد إنقضاء مدة دنيا قدرها سنتين(2)، و بعد موافقة إدارته الأصلية و الإدارة المستقبلية، و بعد أخذ رأي مطابق للجنة المتساوية الأعضاء اتجاه رتبة الاستقبال أن يدمج فيها نهائيا.

- مع مراعاة حالة الانتداب بقوة القانون، يمكن إنهاء الإنتداب قبل تاريخ إنقضائه إما بناء على طلب الإدارة الأصلية و إما الإدارة المستقبلية، و إما بناء على رغبة الموظف المنتدب بعد موافقة الإدارة الأصلية و الهيئة المستقبلية.

- بخصوص الحالات الواردة في المطات (2-4-5-7) من الانتداب بقوة القانون و المطتين (1-2) من الانتداب بناء على رغبة الموظف، فإنه يحال على التقاعد مباشرة عن انقضاء فترة الوظيفة او العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات بمجرد بلوغ السن القانونية للتقاعد.

4- وضعية الإحالة على الاستيداع:

و يقصد بهذه الوضعية ا إيقاف أو التعليق المؤقت لعلاقة العمل، و تقوم هذه الحالة كذلك على مجموعة من الشروط (أ) و الآثار (ب) كالاتي:

أ- الشروط: يمكن التمييز بين الشروط الموضوعية او ما تسمى بالحالات (أ1) و الشروط الشكلية (أ2) و كذا الشروط الزمنية (أ3).

1- الشروط الموضوعية (الحالات): لا يتم الإحالة على الإستيداع إلا بناء على رغبة الموظف العمومي او بناء على قوة القانون للحالات الآتية:

➤ الاستيداع بناء على قوة القانون: رغم أن المشرع اعتبر هذه الحالات من قبيل

الإحالة على الإستيداع بقوة القانون، غير انه لا يتصور حدوثها واقعيا إلى بناء على رغبة الموظف و طلبه الرسمي للإدارة التي ينتمي إليها، و المقصود تحديدا هنا بعبارة "بقوة القانون" بما يفيد تقييد سلطة الإدارة في قبول طلب الإحالة على الإستيداع دون أي تقدير للأمر، و يكون في الحالات الآتية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

- لتمكين الزوجة الوظيفة من تربية طفل يقل عمره عن خمسة (5) سنوات.

- لتمكين الموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانونا إقامته بحكم مهنته.

- ليتسنى للموظف من مزاوله مهام دائمة عضو مسير لحزب سياسي معتمد.

- إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج او مؤسسة أو هيئة دولية أو تم تكليفه بمهمة تعاون، و لا يمكنه ان يستفيد من وضعية الانتداب.

➤ الإستيداع بناء على طلب الموظف العمومي لأغراض شخصية:

- طلب الإحالة للاستيداع لتمكين الموظف العمومي من القيام بدراسات او أعمال بحث.

- طلب الإحالة للاستيداع لتمكين الموظف العمومي من مواجهة ظروف شخصية تستدعي تفرغه من التزاماته المهنية.

بخصوص هذه الحالة (لأغراض شخصية) يشترط فيها خصيصا شرطين موضوعيين تحت طائلة الرفض و هما:

✓ الخدمة الفعلية لسنتين (2) على الأقل.

✓ يراعى في الطلب مصلحة الإدارة و الأسباب الموضوعية المبررة قانونا المقدمة من الموظف.

2- الشروط الشكلية: لا تكرر حالة الاستيداع إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية ا أعضاء كشرط إجرائي من ناحية، اتخاذ قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة قانونا من ناحية أخرى .

3- الشروط الزمنية: يجب ان نفرق بين الحالات التي يكون فيها الاستيداع بقوة القانون حيث تتراوح بين مدة أدناها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمسة (5) سنوات، و الحالات التي يكون فيها الاستيداع لأغراض شخصية تكون المدة في حدود سنتين (2)، و ذلك خلال المسار المهني لموظفي العمومي إلا أنه يمكن للموظف الجمع بين فترتي حالتي الإحالة على الاستيداع على أن لا تتجاوز كحد أقصى سبعة (7) سنوات طيلة المسار المهني للموظف العمومي، مع ملاحظة أن وضعية الإحالة على الاستيداع يستفيد منها الموظف العمومي في حدود السن القانونية للتقاعد.

ب- الآثار: يترتب على اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع جملة من الالتزامات على عاتق الموظف المعني و هي كالآتي:

- حضر ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته، و للتحقق من مدى احترام هذا الحضر يمكن للإدارة المعنية في أي وقت التأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي احيل لأجلها الموظف على هذه الوضعية، و إذا تبين أن هناك إخلال من الموظف المعني يتم إعداره فوراً بإعادة إدماجه و مباشرة الإجراءات التأديبية ضده، و إذا ما لم يستجيب الموظف لهذا الإعدار يتم عزله للتخلي عن المنصب.

- على الموظف الذي احيل على الاستيداع التماس إعادة إدماجه أو تجديد فترة الاستيداع قبل انقضاءها بشهرين (2) على الأقل، و في حالة عدم اتخاذه هذا الإجراء يتم إعداره بالالتحاق بمنصبه فور انتهاء المدة، و في حالة رفضه تباشر ضده إجراءات عزله بسبب التخلي عن المنصب.

- يمكن للموظف المعني طلب إعادة إدماجه في منصبه الأصلي بعد انقضاء نصف فترة الإحالة على الاستيداع على الأقل، أو لزوال الأسباب التي لأجلها قررت هذه الوضعية، و ذلك بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

- يتم إعادة إدماج الموظف المعني بمجرد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع بقية القانون و لو كان زائد عن العدد

5- وضعية الخدمة الوطنية:

يقصد بهذه الوضعية حالة كل موظف يستدعى لأداء الخدم الوطنية ، و حى نكون امام مثل هذه الوضعية يجب ان تتوافر شروطها (أ) و تترتب عليها آثار (ب).

أ- الشروط: يمكن التمييز بين الشروط الموضوعية او ما تسمى بالحالات (1) و الشروط الشكلية (2) و كذا الشروط الزمنية (3).

1- الشروط الموضوعية: تقديم وثيقة التجنيد من الموظف المعني طبقاً للتشريع المعمول به.

2- الشروط الشكلية: تثبيت هذه الوضعية بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة بذلك.

3- الشروط الزمنية: تقدر مدة هذه الوضعية بالمدة القانونية لأداء الخدمة الوطنية المنصوص عليها في التشريع النافذ.

ب- الآثار:

- يتم إعادة إدماج الموظف المعني بمجرد تقديمه وثيقة رسمية تحرره من التزامات الخدمة الوطنية، او بإنقضاء فترة أدائه لهذا الالتزام بقوة القانون في رتبته الأصلية و لو كان زائداً عن العدد، و يستفيد من الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده أو منصب معادل له من ذات الصنف.

- يستفيد الموظف المعني أثناء فترات أداء الخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة و في الدرجات و في تامين الخبرة المهنية و في التقاعد، و كذا في التعيين في منصب عال.

مع التنويه أن المشرع مكن أي موظف عمومي من الاستفادة من فترة أدائه للخدمة الوطنية أو الاستبقاء إلى ما بعد مدة الخدمة الوطنية و إعادة الاستدعاء في إطار التعبئة، و ذلك في الترقية سواء في الدرجة او في الرتبة و تامين الخبرة المهنية و التقاعد، و ذلك قبل التوظيف.¹⁰

6- وضعية خارج الإطار:

يقصد بها تلك الوضعية التي يمكن ان يوضع فيها موظف منتدب بناء على طلبه، و بعد استنفاد حقوقه في الانتداب بغية تمكينه من مواصلة وظائف لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

و لقيام هذه الوضعية لابد من توافر مجموعة من الشروط (أ) و تترتب عليها جملة من الآثار (ب).

أ- **الشروط:** يمكن التمييز بين الشروط الموضوعية او ما تسمى بالحالات (1) و الشروط الشكلية (2) و كذا الشروط الزمنية (3).

1- الشروط الموضوعية: (الحالات)

- يستفيد منها الموظف الذي استنفذ حقه في الانتداب في سلك لآخر غير الذي يحكمه القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- لا يستفيد منها إلا الموظفون العموميون الذين ينتمون إلى المجموعة (أ) امنصوص عليها في نص المادة 08 من الأمر رقم: 03-06.

- لا تكون إلا في حالتين المنصوص عليهما في المظتين الثانية (2) و الثالثة (3) من المادة 135 من الأمر رقم: 03-06 و هما:

✓ لأجل الاستمرار في وظائف إدارة (التأطير) لدى مؤسسة أو هيئة تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه.

✓ لأجل الاستمرار في مهمة في إطار التعاون أو لدة مؤسسة او هيئة دولية.

2- **الشروط الشكلية:** لا يمكن أن يوضع الموظف العمومي في مثل هذه الوضعية إلا بإتخاذ قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة قانونا.

3- **الشروط الزمنية:** حدد المشرع المجال الزمني لهذه الوضعية بمدة أدناها ستة (6) أشهر و مدة أقصاها (5) سنوات، بما فيها فترات التجديد، و في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.

ب- الآثار:

- يخضع الموظف في وضعية خارج الإطار لذات القواعد التي تحكم لمنصب الذي أنتدب إليه.

- يتم تقييم الموظف المعني و تقاضي راتبه من الهيئة المستقبلية.

¹⁰ - المرسوم الرئاسي رقم: 17- 109 مؤرخ في: 14 مارس 2017، يحدد كليات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية و الاستبقاء و إعادة الاستدعاء بعنوان التوظيف و الترقية و التقاعد، ج.ر.ع: 17، مؤرخة في: 15 مارس 2017، ص.3.

- لا تحتسب مدة وضعية خارج الإطار في أي حق من حقوق الترقية أو التعيين أو الاستفاداة من منصب عال.
- يمكن للموظف المعني ان يطلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية لمدة إدارته الأصلية او التجديد في وضعية خارج الإطار، قبل شهر على أقل من انقضاء مدة هذه الوضعية.
- يجب على الهيئة المستقبلية بناءا على رغبتها في تجديد وضعية الموظف إعلامه و إعلام إدارته الأصلية على الأقل شهرين (2) من انقضاء مدة هذه الوضعية.
- إذا ارتكب الموظف الموضوع في وضعية خارج الإطار لخطأ مهني جسيم لا يسمح له بالاستمرار في لدى الهيئة التي وضع لديها، فإنه عاد إدماجه فوراً في رتبته الأصلية لتبأشر ضده المتابعة التأديبية وفقاً للتشريع المعمول به.
- يمكن للإدارة الأصلية إعادة إدماج الموظف قبل انقضاء مدة الوضعية لضرورة المصلحة، بعد أخذ رأي الهيئة المستقبلية، لهذا يجب عليها إعلام الهيئة المستقبلية قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد لإعادة إدماجه.
- يعاد إدماج الموظف المعني بقوة القانون و لو كان زائد عن العدد بانقضاء مدة الوضعية او بتوقيفها لأي سبب من الأسباب المذكورة أعلاه.
- يمكن إحالة الموظف المعني على التقاعد إذا استوفى الشروط القانونية لذلك من طرف الهيئة المستقبلية بعد اعلام إدارته الأصلية.

7- حركات نقل الموظفين:

لا تعد هذه الوضعية من ضمن الوضعيات القانونية للموظف العمومي، و إنما هي مرتبطة بها تشريعياً فقط، و المقصود بها هي أن يتم تحويل الموظف العمومي من إدارته الأصلية إلى احد فروعها في مكان آخر او في إدارة أخرى غير إدارته الأصلية وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة.

تأخذ حركات نقل الموظفين العموميين شكل (2) اثنين و هما:

أ-النقل الإختياري:

➤ شكل ذات طابع عام و دوري: يكون من حق جميع الموظفين في ذات السلك الاستفادة منها بناء على رغبات المعنيين و أقدميتهم، وكذا كفاءتهم المهنية، و من اهم الاعتبارات التي تؤخذ في الحسبان في هذا الصدد "مراعاة ضرورة المصلحة"، و نذكر على سبيل المثال حركة نقل موظفي عمال التربية الوطنية¹¹

➤ شكل ذات طابع ظرفي و محدود: لا يخضع له كل الموظفين و إنما يكون في فترات زمنية محدودة و تتحكم فيها ظروف تستدعي مثل هذه الحركات، و تخضع لذات الاعتبارات الواردة في نص المادة 2/156 من الأمر رقم: 06-03، و نذكر على سبيل المثال حركة نقل موظفي الشرطة¹²

ب- النقل الإجباري:

11 - أنظر: المواد من 22 إلى 25 من الفصل الرابع المعنون ب: "حركة نقل الموظفين" من المرسوم التنفيذي رقم: 08-315، المؤرخ في: 2008/10/11، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج.ر.ع: 59 مؤرخة في: 2008/10/12

12 - أنظر المواد 53، 54 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-322، المؤرخ في: 2010/12/22، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر.ع: 78 مؤرخة في: 2010/12/26.

يمكن ان يتم نقل الموظف العمومي إجباريا دون مراعاة لرغبته او حاجة لموافقته، و تخضع لاعتبار أساسي هو: "ضرورة المصلحة"، و لا يعد هذا الشكل من قبيل العقوبة التأديبية¹³ و إنما أمر ضروري استدعته ضرورة المصلحة و حاجة المرفق العام.

و خوفا من أي تعسف قد يطال الموظف العمومي من الإدارة المستخدمة في الزامه الخضوع لمثل هذه الحركة و التي قد تكون ضد مصالحه الشخصية، ألزم المشرع السلطة الإدارية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و الذي يكون ملزما لها ولو بعد اتخاذها لقرار النقل، و هي ضمانة جوهرية قد تعادل سلطة الإدارة المستخدمة في تقدير ضرورة المصلحة.

كما ضمن المشرع للموظف العمومي الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة، الحق في استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة او التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به.

¹³ - يجب التمييز بين النقل الإجباري كحركة استدعتها ضرورة المصلحة، و النقل الإجباري كعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة وفقا لما نصت عليه المادة 163 في فقرتها الثالثة في المطبة (3) منها من الأمر رقم: 03-06.