مرسوم رئاسي رقم 23–143 مؤرخ في 5 رمضان عام 1444 الموافق 27 مارس سنة 2023، يتضمن القانون الأساسي للمستخدمين المدنيين التابعين لوزارة الدفاع الوطني.

إنّ رئيس الجمهورية،

– بناء على تقرير وزير الدفاع الوطني،

– وبناء على الدستور، لاسيما المواد 30 و31 (الفقرة 3) و70 (الفقرة 2) و91 (1 و2 و7) و141 (الفقرة الأولى) منه،

– وبمقتضى القانون العضوي رقم 12–04 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 والمتعلق بالأحزاب السياسية، لاسيما المادّة 10 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 66–156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى الأمر رقم 71–28 المؤرخ في 26 صفر عام 1391 الموافق 22 أبريل سنة 1971 والمتضمن قانون القضاء العسكري، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى الأمر رقم 76–106 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن قانون المعاشات العسكرية، المعدّل المتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 83–11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدّل والمتمّم، لاسيما المادّة 96 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83–12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدّل والمتمّم، لاسيما المادّة 66 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83–13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدّل والمتمّم، لاسيما المادّة 88 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83–14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 88–07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 90–02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتمّم، لاسيما المادّة 3 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 90–11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم، لاسيما المادّة 3 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 90–14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدّل والمتمّم، لاسيما المادّة 63 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 97–03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 الذي يحدّد المدة القانونية للعمل،

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

– وبمقتضى الأمر رقم 21–01 المؤرخ في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى الأمر رقم 21–09 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق 8 يونيو سنة 2021 والمتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية،

– وبمقتضى القانون رقم 22–20 المؤرخ في 3 محرّم عام 1444 الموافق أوّل غشت سنة 2022 والمتعلق بالاحتياط العسكري،

– وبمقتضى المرسوم رقم 74–60 المؤرخ في 27 محرم عام 1394 الموافق 20 فبراير سنة 1974 والمتضمن إنشاء إطار من الموظفين المدنيين الشبيهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني، وتحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبيهين الدائمين بالعسكريين، المتمّم،

– وبمقتضى مجموع النصوص التنظيمية المطبقة على مستوى وزارة الدفاع الوطني،

يرسم ما يأتي :

الباب الأول

أحكام عامة

المادّة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد القانون الأساسي للمستخدمين المدنيين التابعين لوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 2 : يتشكل المستخدمون المدنيون المذكورون في المادّة الأولى من هذا المرسوم، من الإطارين (2) الآتيين :

– إطار من المستخدمين المدنيين الشبيهين بالمستخدمين العسكريين، الممارسين بصفة دائمة، والمدعوين في صلب النّص "المستخدمون المدنيون الشبيهون"،

– إطار من المستخدمين المدنيين الذين يمارسون بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي بموجب عقد لمدّة محدّدة أو غير محدّدة، والمدعوين في صلب النّص "المستخدمون المدنيون المتعاقدون".

المادّة 3 : يخضع لأحكام هذا المرسوم، المستخدمون المدنيون الشبيهون والمستخدمون المدنيون المتعاقدون الذين يمارسون ضمن الهيئات والهياكل المركزية والجهوية لوزارة الدفاع الوطني، والمؤسسات العسكرية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العسكرية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، ومؤسسات الاستقبال والراحة والترفيه، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري التابعة للقطاع الاقتصادي للجيش الوطني الشعبي.

المادّة 4 : يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون والمستخدمون المدنيون المتعاقدون من الحقوق والضمانات ويخضعون للالتزامات المكرسة بموجب التشريع والتنظيم الساريي المفعول اللذين يحكمان موظفي وأعوان الدولة.

غير أنه، بالنظر إلى خصوصية مهام وزارة الدفاع الوطني، يمكن أن تقيّد أو تمنع ممارسة بعض الحقوق والاستفادة من بعض الضمانات، ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادّة 5 : تُمدّد كل التدابير والأحكام المتعلقة بالراتب وبتنظيم وسير المسار المهني الخاصة بموظفي وأعوان الدولة، لفائدة المستخدمين المدنيين لوزارة الدفاع الوطني، مع مراعاة التكييفات الضرورية والاحتياجات الخاصة في مجال استعمالهم.

الباب الثاني

الإطار القانوني لعلاقة العمل

المادّة 6 : يكون المستخدمون المدنيون الشبيهون في وضعية نشاط الخدمة ضمن الهيئات والهياكل المركزية والجهوية لوزارة الدفاع الوطني، والمؤسسات العسكرية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العسكرية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، ومؤسسات الاستقبال والراحة والترفيه، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري التابعة للقطاع الاقتصادي للجيش الوطني الشعبي.

غير أنّه يُمكن استدعاؤهم للعمل خارج الهيئات والهياكل المذكورة أعلاه، في أي وقت وفي أي مكان، سواء داخل التراب الوطني أو خارجه. في هذه الحالة الأخيرة، يخضعون للتنظيم الساري المفعول المطبق على المستخدمين العسكريين الذين يمارسون بالخارج، ما لم يتعارض ذلك مع أحكام هذا المرسوم.

المادّة 7 : يوظف ويشغل المستخدمون المدنيون المتعاقدون من قبل هيئات مستخدمة على مستوى الهيئات والهياكل المركزية والجهوية لوزارة الدفاع الوطني، وكذا على مستوى المؤسسات العسكرية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العسكرية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، ومؤسسات الاستقبال والراحة والترفيه.

المادّة 8 : يشغل المستخدمون المدنيون لوزارة الدفاع الوطني مناصب عمل تتوافق مع رتب تصنّف حسب شُعب وأسلاك، وفق مستويات التأهيل وأنماط التوظيف المطلوبة للالتحاق بها.

إنّ تصنيف الرتب مستمد من التشريع والتنظيم الوطنيين الساريي المفعول، مع التكييفات المرتبطة بخصوصيات الاستعمال في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 9 : يُصنّف إطارا (2) المستخدمين المدنيين لوزارة الدفاع الوطني، المذكوران في المادّة 2 من هذا المرسوم، في المجموعات الأربع (4) الآتية :

– المجموعة "أ"، وتضم المستخدمين المدنيين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،

– المجموعة "ب"، وتضم المستخدمين المدنيين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل،

– المجموعة "ج"، وتضم المستخدمين المدنيين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل،

– المجموعة "د"، وتضم المستخدمين المدنيين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المادّة 10 : تخضع مناصب العمل التابعة للمجموعة "د" أعلاه، إلى نظام التعاقد وتُشغل حصريا من طرف المستخدمين المدنيين المتعاقدين.

غير أنّه، يُمكن استثناء بعض الرتب التابعة للمجموعة "د" من نظام التعاقد، التي تحدّد قائمتها في مدوّنة الرتب المنصوص عليها في المادة 12 من هذا المرسوم.

المادّة 11 : يمكن القيام استثنائيا وبصفة مؤقتة، بتوظيف المستخدمين المدنيين المتعاقدين من أجل شغل مناصب عمل موجّهة إلى المستخدمين المدنيين الشبيهين في المجموعات "أ" و"ب" و"ج" المذكورة في المادّة 9 من هذا المرسوم، وهذا في الحالات الآتية :

– في انتظار تنظيم مسابقة في إطار المخطط السنوي للتوظيف،

– قصد تعويض شغور مؤقت لمنصب عمل،

– من أجل تلبية احتياجات تكتسي طابعا ظرفيّا.

المادّة 12 : تُحدّد مدوّنة الرتب ومناصب العمل بقرار من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 13 : كل توظيف في أحد إطاري المستخدمين المدنيين، يستوجب وجود منصب عمل شاغر مفتوح بعنوان المخطط السنوي للتوظيف.

يُمكن أن يتمّ التوظيف على سبيل الاستخلاف، خارج المخطط السنوي للتوظيف، وهذا شريطة أن يكون الاحتياج مبرّرا من قبل الهيئة أو الهيكل المعني، بالنسبة لحالات شغور منصب عمل تُعتبر غير متوقعة.

المادّة 14 : لا يمكن لأيّ كان أن يوظّف، ضمن إطاري المستخدمين المدنيين لوزارة الدفاع الوطني، إذا لم يستوف الشروط الآتية :

– أن يكون جزائري الجنسية،

– أن يكون متمتّعا بحقوقه المدنية ومتحلّيا بسلوك حسن،

– أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة منصب العمل المرشح للالتحاق به،

– أن يكون متمتّعا باللياقة البدنية والذهنية، وحائزا مستوى التأهيل المطلوب من أجل شغل منصب العمل المرشح للالتحاق به،

– أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،

– أن يكون بالغا، على الأقل، سن الثامنة عشر (18) كاملة.

المادّة 15 : يتوقف التوظيف في إطاري المستخدمين المدنيين على نتائج مجدية لتحقيق إداري، طبقا للتنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 16 : يتعيّن على المترشحين، دون الالتزام بتوظيفهم، تقديم ملف إداري، يُحدّد تكوينه حسب التنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 17 : يخضع المترشحون الذين تمّ قبول توظيفهم، لفحص طبّي مثبت بشهادة تأهيل طبّية تسلّمها مصالح الصحة العسكرية، طبقا للتنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 18 : يمكن تعيين المستخدمين المدنيين الشبيهين في وظائف ومناصب عليا، طبقا للتنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 19 : يمكن تعيين المستخدمين المدنيين المتعاقدين، الحائزين مستويات التأهيل المطلوبة، في مناصب عليا ذات صلة بنشاطات الدراسات أو تأطير المشاريع.

غير أنّ هذا التعيين لا يخوّل لهم صفة المستخدم المدني الشبيه أو الحق في التوظيف التلقائي في إطار المستخدمين المدنيين الشبيهين.

الباب الثالث

الحمايات والحقوق

الفصل الأوّل

الحماية القانونية والاجتماعية

المادّة 20 : يستفيد المستخدمون المدنيون من حماية الدولة، من خلال وزارة الدفاع الوطني، ضد كل أشكال التهديدات وأعمال العنف والإهانات والشتم والقذف أو الاعتداءات التي قد يكونون عرضة لها.

تملك الدولة، من خلال وزارة الدفاع الوطني، لنفس الأغراض، الحق في ممارسة دعوى مباشرة، عند الحاجة، عن طريق إجراءات الادعاء المدني أمام الجهات القضائية المختصّة.

تَحُلّ الدولة، من خلال وزارة الدفاع الوطني في هذه الظروف، محل المستخدمين المدنيين للحصول على التعويض من مرتكبي تلك الأفعال، لجبر الضرر الملحق بهم، في إطار خدمتهم أو بسبب صفتهم.

المادّة 21 : عندما يكون المستخدمون المدنيون محل متابعات من قبل الغير، بسبب أفعال ترتكب عند تأدية الخدمة لا تكتسي طابع الخطأ الشخصي، يجب على وزارة الدفاع الوطني أن تمنحهم مساعدتها وتتكفل بتغطية التعويضات المدنية الصادرة في حقّهم.

المادّة 22 : يتمّ تمديد الاستفادة من الأحكام المنصوص عليها في المادتين 20 و21 من هذا المرسوم، إلى عائلات وممتلكات المستخدمين المدنيين، حتّى بعد إنهاء نشاطهم، عند ثبوت العلاقة السببية بين صفتهم أو المصلحة، أثناء وجودهم في نشاط الخدمة.

المادّة 23 : يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون الموجودون في نشاط الخدمة أو في التقاعد وكذا ذوي حقوقهم، من الحق في مجانية العلاج لدى هياكل الصحة العسكرية، ضمن الشروط المحددة بموجب التشريع والتنظيم الساريي المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 24 : يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون من التأمينات الاجتماعية والتقاعد ومن جبر الأضرار الجسدية الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وفق الشروط المنصوص عليها بموجب التشريع والتنظيم الساريي المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 25 : يستفيد المستخدمون المدنيون المتعاقدون، في حدود قدرات الاستيعاب، من العلاج الطبي القاعدي الذي تقدّمه المراكز الطبية الاجتماعية للجيش الوطني الشعبي.

غير أنّه في مجال الضمان الاجتماعي والتقاعد، يستفيدون من الخدمات المرتبطة بذلك والمنصوص عليها بموجب التشريع والتنظيم الساريي المفعول.

المادّة 26 : يستفيد المستخدمون المدنيون من الضمانات في المجال التأديبي، ضمن الشروط المحدّدة بموجب هذا المرسوم.

يقصد بالضمانات المذكورة أعلاه، بمفهوم هذا المرسوم، كل التدابير الموضوعة حيز التنفيذ التي تسمح للمستخدمين المدنيين بالدفاع عن أنفسهم بالطرق القانونية، في حالة اتخاذ إجراء تأديبي في حقهم.

المادّة 27 : يستفيد المستخدمون المدنيون أثناء ممارسة مهامهم، من ظروف العمل التي من طبيعتها أن تحمي كرامتهم وصحتهم وتضمن سلامتهم الجسدية والمعنوية.

الفصل الثاني

الراتب والتصنيف

المادّة 28 : يحقّ للمستخدمين المدنيين، بعد تأدية الخدمة، الاستفادة من راتب، يتكوّن من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات طبقا للتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

بالإضافة إلى الراتب، يتقاضون منحا عائلية، طبقا للتنظيم الساري المفعول.

يمكن أن يستفيدوا أيضا من خدمات عينيّة، طبقا للتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 29 : عندما يمارس المستخدمون المدنيون المتعاقدون بالتوقيت الجزئي، يحتسب راتبهم بالتناسب مع ساعات العمل المؤداة.

وفي حالة ما إذا كانت مدّة العقد تشتمل على جزء من الشهر، يُدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيّام العمل المؤداة.

المادّة 30 : لا يمكن التنازل عن الراتب أو حجزه، إلاّ في الحالات المحدّدة صراحة بموجب القانون.

المادّة 31 : يُحدّد الراتب والنظام التعويضي لأصحاب الوظائف والمناصب العليا طبقا للتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 32 : في حالة عدم إمكانية الترقية في الرتبة، بسبب غياب رتبة الاستقبال في المدوّنة المنصوص عليها في المادّة 12 من هذا المرسوم، تُمنح زيادة استدلالية، حسب الكيفيات المحدّدة بموجب التنظيم.

المادّة 33 : يتمّ تقسيم المجموعات المنصوص عليها في المادّة 9 من هذا المرسوم، إلى أصناف تُطابق مستويات تأهيل.

يُمكن، بالنظر إلى مستوى التأهيل العالي المطلوب، تصنيف بعض الرتب المنتمية للمجموعة "أ" في أقسام فرعية خارج الصنف.

المادّة 34 : تُحدّد الشبكات الاستدلالية للرواتب الرئيسية المطبقة على المستخدمين المدنيين وكذا طريقة تثمين خبرتهم المهنية، عن طريق التنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

الفصل الثالث

مدّة العمل القانونية - الراحة القانونية

المادّة 35 : تُحدّد مدّة العمل القانونية المطبقة على المستخدمين المدنيين، طبقا للتشريع الساري المفعول.

غير أنّ الحجم الزمني لمدّة عمل المستخدمين المدنيين المتعاقدين الذين تمّ توظيفهم لمدّة محدّدة وبالتوقيت الكامل أو الجزئي، يُحدّد في عقد التوظيف.

المادّة 36 : يُمكن أن يستدعى المستخدمون المدنيون من أجل العمل ليلا، بين الساعة التاسعة ليلا (21:00) والساعة الخامسة صباحا (5:00)، بالنظر إلى الخصوصيات المرتبطة بالمصلحة.

غير أنّه يُمنع العمل الليلي للمستخدمين المدنيين من جنس الإناث، إلّا في حالة الترخيص المرتبط بطبيعة النشاط وخصوصيات الاستعمال.

المادّة 37 : مع مراعاة الحجم اليومي للعمل الفعلي المنصوص عليه بموجب التشريع الساري المفعول، يُمكن استدعاء المستخدمين المدنيين المتعاقدين من أجل تأدية ساعات عمل إضافية.

يجب أن يستجيب اللجوء إلى الساعات الإضافية لضرورة قصوى للخدمة ويكتسي طابعا استثنائيا.

لا يمكن، في أي حالة من الأحوال، أن تتجاوز الساعات الإضافية، عشرين بالمائة (20%) من المدّة القانونية للعمل.

المادّة 38 : تُحدّد شروط العمل الليلي وكيفيات اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذا الحقوق المرتبطة بذلك، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 39 : يحق للمستخدمين المدنيين الاستفادة من يوم راحة كامل في الأسبوع ومن أيّام عطلة مدفوعة الأجر، طبقا للتشريع الساري المفعول.

غير أنّه في إطار تنظيم العمل وعندما تتطلب ذلك ضرورات المصلحة، يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية، وفي هذه الحالة، يتمّ تعويض يوم العمل بنفس المدّة.

الفصل الرابع

العطلة السنوية

المادّة 40 : يحقّ للمستخدمين المدنيين الاستفادة من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ويُعدّ باطلا وعديم الأثر كل تنازل عن كل هذه العطلة أو عن جزء منها.

المادّة 41 : يمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها، من سنة إلى سنة أخرى.

غير أنّه يُمكن تجزئة أو تأجيل العطلة السنوية للمستخدمين المدنيين الشبيهين والمستخدمين المدنيين المتعاقدين لمدّة غير محدّدة، في حدود سنة (1) واحدة، من أجل ضرورة المصلحة أو بناء على طلب مدعوم بالموافقة.

لا يمكن في هذه الحالة أن تقل مدّة التقسيم عن نصف العطلة السنوية.

المادّة 42 : تحسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر في حدود يومين (2) ونصف يوم لكل شهر عمل، دون أن تتجاوز المدّة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا لكل سنة عمل.

تمتدّ الفترة المرجعية لحساب الحق في العطلة السنوية، من أوّل شهر يونيو من السنة التي تسبق العطلة إلى اليوم الثلاثين (30) من شهر يونيو من سنة منح العطلة.

تتمثّل الفترة المرجعية بالنسبة للمستخدمين المدنيين الذين تمّ توظيفهم حديثا، في تاريخ تنصيبهم في منصب عملهم.

المادّة 43 : من أجل تحديد العطلة السنوية المدفوعة الأجر، كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوما كاملة أو أربعة (4) أسابيع عمل تُعادل شهرا واحدا (1) من العمل.

بالنسبة للمستخدمين المدنيين الشبيهين وكذا المستخدمين المدنيين المتعاقدين بالتوقيت الكامل، الذين تمّ توظيفهم حديثا، فإنّ كل فترة عمل تفوق خمسة عشر (15) يوما من أيام العمل تُعادل شهرا واحدا (1) من العمل.

المادّة 44 : لا يمكن للعطل المرضية طويلة الأجل، المنصوص عليها في هذا المرسوم، أن تمنح في أيّ حال من الأحوال ومهما كانت مدّتها، الحّق في أكثر من شهر واحد (1) من العطلة السنوية.

المادّة 45 : يستفيد المستخدمون المدنيون الذين يمارسون العمل في ولايات الجنوب وكذا الذين يمارسون في بعض المناطق الجغرافية بالخارج من عطلة إضافية، وفق الكيفيات المحدّدة بقرار من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 46 : يمكن استدعاء المستخدمين المدنيين المتواجدين في عطلة سنوية، من أجل استئناف نشاطاتهم لضرورة ملحّة للمصلحة.

في هذه الحالة، يحق لهم الاستفادة من باقي العطلة في تاريخ يُحدّد حسب اختيارهم، قبل 31 ديسمبر من السنة الموالية.

المادّة 47 : لا يُمكن إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية.

غير أنّه تعلّق العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مُبرّرين، وفي هذه الحالة، يستفيد المستخدمون المدنيون، من الحقوق المنصوص عليها بموجب التشريع والتنظيم الساريي المفعول.

المادّة 48 : تُعتبر فترات عمل لتحديد مدّة العطلة السنوية :

– فترة العمل الفعلي،

– فترات التكوين المتواصل أو المتناوب،

– فترة العطلة السنوية،

– فترات الراحة القانونية،

– فترات الغيابات المرخص بها،

– فترات عطلة الأمومة،

– فترات العطلة المرضية،

– فترات إعادة الاستدعاء بعنوان الاحتياط العسكري، سواء في إطار التكوين والاعتناء بالاحتياط أو خلال التعبئة العامة أو الجزئية.

الفصل الخامس

العطل المرضية – العطل المرضية طويلة الأجل – عطل حوادث العمل والأمراض المهنية

القسم الأوّل

العطل المرضية – العطل المرضية طويلة الأجل – عطل حوادث العمل والأمراض المهنية

الأحكام المطبقة على المستخدمين المدنيين الشبيهين

القسم الفرعي 1

العطل المرضية

المادّة 49 : في حالة ثبوت مرض، يحول دون قدرتهم على استئناف خدمتهم، يحق للمستخدمين المدنيين الشبيهين الاستفادة من عطل مرضية، لمدّة أقصاها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد بالتوالي مرّة واحدة.

يجب على المعنيين التقدم لدى المصالح المختصة للصحة العسكرية قصد الحصول على عطلة مرضية أو تجديد العطلة الممنوحة أوليّا.

المادّة 50 : يوضع المستخدمون المدنيون الشبيهون المتحصلون على عطل مرضية خلال فترة اثني عشر (12) شهرا متتالية، والذين لم يكن باستطاعتهم استئناف الخدمة بعد هذه الفترة، في انتظار الإعفاء، إلى غاية إنهاء خدمتهم بصفة نهائية، ضمن الشروط المحددة في التنظيم المتعلق بالتأهيل الطبي للخدمة في الجيش الوطني الشعبي.

يحتفظ المستخدمون المدنيون الشبيهون الموضوعون في عطلة مرضية أو في انتظار الإعفاء، من كامل راتبهم الرئيسي والمنح العائلية.

تحدّد كيفيات منح الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات للمستخدمين المدنيين الشبيهين الموضوعين في عطلة مرضية أو في انتظار الإعفاء، بموجب التنظيم.

المادّة 51 : بعد استنفاد فترة اثني عشر (12) شهرا متتالية، يجب على المستخدمين المدنيين الشبيهين الذين استأنفوا الخدمة بعد هذه الفترة، أن يمارسوا عملهم سنة واحدة (1) على الأقل.

في حالة استفادتهم خلال هذه السنة، من عطلة مرضية أخرى بسبب نفس الداء، يتمّ وضعهم في انتظار الإعفاء وتخفيض راتبهم الرئيسي إلى النصف، مع الإبقاء على كامل المنح العائلية وهذا، إلى غاية إنهاء خدمتهم بصفة نهائية، ضمن الشروط المحددة في التنظيم المتعلق بالتأهيل الطبي للخدمة في الجيش الوطني الشعبي.

القسم الفرعي 2

العطل المرضية طويلة الأجل

المادّة 52 : يحّق للمستخدمين المدنيين الشبيهين الاستفادة من عطل مرضية طويلة الأجل في حدود خمس (5) سنوات، بسبب أمراض أو أدواء تحدد قائمتها وفقا للتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

لا يمكن منح عطلة مرضية طويلة الأجل لفترة تقل عن ثلاثة (3) أشهر أو تفوق ستة (6) أشهر. يجب أن يتمّ تجديد فترة العطلة المرضية طويلة الأجل، ضمن نفس الشروط ونفس الحدود.

المادّة 53 : خلال فترة الخمس (5) سنوات المنصوص عليها في المادّة 52 من هذا المرسوم، يحتفظ المستخدمون المدنيون الشبيهون المعنيون بكامل راتبهم الرئيسي والمنح العائلية.

تحدّد كيفيات منح الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات للمستخدمين المدنيين الشبيهين الموضوعين في عطلة مرضية طويلة الأجل أو في انتظار الإعفاء، بموجب التنظيم.

المادّة 54 : يجب على المستخدمين المدنيين الشبيهين الموضوعين في عطلة مرضية طويلة الأجل، التوقّف عن كل نشاط، مهما كانت طبيعته، ما عدا ذلك المفروض والمراقب طبيا، قصد إعادة التكييف وإعادة التأهيل.

يجب عليهم التصريح بكل تغيير لمكان إقامتهم إلى رؤسائهم السلّميين الذين بإمكانهم التأكّد، عن طريق تحقيق، بأنّ المستفيدين من هذه العطلة لا يمارسون أيّ نشاط، كما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادّة.

إذا تبيّن العكس من خلال التحقيق، يتمّ تعليق الراتب الرئيسي للمعنيين، باستثناء المنح العائلية. وإذا كانت المخالفة تعود إلى تاريخ سابق يفوق شهرا واحدا (1)، يُعاد تسديد المبالغ المقبوضة منذ هذا التاريخ، طبقا للتنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 55 : يُعاد دفع الراتب الرئيسي ابتداء من اليوم الذي توقّف فيه المستخدمون المدنيون الشبيهون المعنيون عن ممارسة كل نشاط مأجور.

تُحتسب المدّة التي انقطع فيها دفع الراتب الرئيسي، ضمن فترة العطلة الجارية.

المادّة 56 : يجب على المستخدمين المدنيين الشبيهين المستفيدين من عطلة مرضية طويلة الأجل الخضوع للتعليمات التي تقتضيها حالتهم الصحية، تحت طائلة تعليق الراتب الرئيسي.

المادّة 57 : يؤخذ الوقت المؤدى من قبل المستخدمين المدنيين الشبيهين في عطلة مرضية طويلة الأجل، بعين الاعتبار بعنوان الاقتطاعات للضمان الاجتماعي والتقاعد.

عند إعادة إحالتهم على وضعية النشاط، يؤخذ هذا الوقت في الحسبان من أجل الترقية في الدرجة في حدود المدّة القصوى، والتسجيل في قائمة التأهيل بعنوان الترقية في الرتبة للمعنيين.

المادّة 58 : عندما يكون المستخدمون المدنيون الشبيهون الموجودون في عطلة مرضية طويلة الأجل، غير قادرين على الالتحاق بمنصب عملهم، بعد غياب دام سنة واحدة (1)، يُمكن استخلافهم إذا تطلبت ذلك مصلحة الخدمة.

المادّة 59 : لا يمكن المستخدمين المدنيين الشبيهين استئناف خدمتهم عند انتهاء أو خلال هذه العطلة، إلاّ في حالة اعتراف مصالح الصحة العسكرية بتأهيلهم للخدمة.

المادّة 60 : عند انتهاء عطلتهم المرضية طويلة الأجل، وفي حالة عدم وجود منصب شاغر، يُعاد إدماج المستخدمين المدنيين الشبيهين، حتّى زيادة على العدد اللازم.

يمكن تحويلهم إلى منصب يتواجد في منطقة مختلفة عن تلك التي كانوا يمارسون فيها عند وضعهم في عطلة مرضية طويلة الأجل.

المادّة 61 : يمكن لمصالح الصحة العسكرية تقديم كل رأي أو توصيات ذات صلة بظروف عمل المستخدمين المدنيين الشبيهين المعاد إدماجهم في مناصبهم.

المادّة 62 : يُمكن أن يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون في حالة انتكاسهم بعد استئناف خدمتهم دون استنفاد كامل العطل المرضية طويلة الأجل، بناء على رأي مصالح الصحة العسكرية، من عطل جديدة تضاف إلى العطل السابقة، ضمن الحدود المنصوص عليها في المادّة 52 من هذا المرسوم.

المادّة 63 : يكون المستخدمون المدنيون الشبيهون الذين استنفدوا كامل عطلهم المرضية طويلة الأجل والمعترف بعجزهم من قبل اللجان المؤهلة، موضوع إنهاء الخدمة بصفة نهائية، ويتمّ قبول حقوقهم في التقاعد ضمن الشروط المحدّدة بموجب قانون المعاشات العسكرية.

يتمّ وضع المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين، أثناء معالجة ملفاتهم الطبية والإدارية من قبل اللجان المؤهلة، في انتظار الإعفاء، ويحتفظون بكامل راتبهم الرئيسي والمنح العائلية.

المادّة 64 : تؤهّل مديرية المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني بإجراء أي تحقيق أو القيام بخبرة عن طريق المصالح المؤهلة للصحة العسكرية، تسمح لها بتوضيح مصادر وأسباب المرض الذي أدّى إلى منح العطلة، المنصوص عليها في المادّة 52 من هذا المرسوم.

القسم الفرعي 3

عطل حوادث العمل والأمراض المهنية

المادّة 65 : يحقّ للمستخدمين المدنيين الشبيهين الاستفادة من عطل لمدّة ثماني (8) سنوات، إثر حادث عمل أو مرض مهني.

المادّة 66 : يحتفظ المستخدمون المدنيون الشبيهون المعنيون خلال الفترة المنصوص عليها في المادة 65 من هذا المرسوم، بكامل راتبهم الرئيسي والمنح العائلية.

تحدّد كيفيات منح الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات للمستخدمين المدنيين الشبيهين الموضوعين في عطل حوادث العمل والأمراض المهنية أو في انتظار الإعفاء، عن طريق التنظيم.

المادّة 67 : يُعدّ كحادث عمل يؤدّي إلى ضرر جسدي :

– كل حادث يقع أثناء تأدية الخدمة نتيجة سبب خارجي مفاجئ،

– كل حادث يقع خلال مهمة ذات طابع استثنائي أو دائم، تمّت تأديتها خارج الوحدة، بناء على أمر بمهمة من الرئيس السلّمي،

– كل حادث يقع خلال أو بمناسبة تكوين متبع في إطار المخطط السنوي للتكوين، باستثناء التكوين الذي يتابع بمبادرة من المعنيين،

– كل حادث يقع خلال تأدية عمل مخلص من أجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص في خطر،

– كل جرح ناجم أو كل وفاة تحدث سواء في مكان الخدمة أو خلال تأديتها، سواء في زمن يقارب الحادث أو خلال العلاج الذي يلي هذا الحادث، إلاّ في حالة قرينة مناقضة،

– كل حادث يقع خلال المسافة المقطوعة للذهاب إلى العمل أو الرجوع منه، مهما كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة أن لا ينقطع أو يحوّل مساره إلاّ في حالة الضرورة والقوة القاهرة.

يُمكن كذلك أن يعد كحادث عمل يؤدّي إلى ضرر جسدي، كل حادث آخر يعدّ على هذا النحو في وزارة الدفاع الوطني بموجب التنظيم.

المادّة 68 : يعد كمرض مهني، كل تسمّم أو تعفّن أو داء يُصاب به المستخدمون المدنيون الشبيهون، بمناسبة أو بسبب الخدمة ويُعترف به من قبل مصالح الصحة العسكرية، تُحدّد قائمتها بموجب التنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 69 : يكون المستخدمون المدنيون الشبيهون الذين استنفذوا كامل عطلهم والمعترف بعجزهم من قبل اللجان المؤهلة، موضوع إنهاء الخدمة بصفة نهائية ويتمّ قبول إحالتهم على التقاعد ضمن الشروط المحدّدة بموجب قانون المعاشات العسكرية.

يوضع المستخدمون المدنيون الشبيهون المعنيون، أثناء معالجة ملفاتهم الطبية والإدارية من قبل اللجان المؤهلة، في انتظار الإعفاء، ويحتفظون خلال مدّة هذا الإعفاء بالراتب الرئيسي الأخير المدفوع لهم.

المادّة 70 : باستثناء حالة القوة القاهرة المبرّرة، يجب على المستخدمين المدنيين الشبيهين، ضحايا حوادث عمل، التصريح شخصيا أو عن طريق شخص آخر، إلى الهيئة التي يتبعون لها، عن هذا الحادث بكل الوسائل وفي ظرف أربع وعشرين (24) ساعة، دون احتساب أيّام العطل، تحت طائلة فقدان الحقوق المعترف بها في هذا المجال بموجب هذا المرسوم.

المادّة 71 : يجب على رئيس الهيئة التي يتبع لها المستخدمون المدنيون الشبيهون المعنيون، إعداد تقرير مفصّل يُوجّه إلى مديرية المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني حول حادث العمل، حسب التنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 72 : عندما يتعلق الأمر بحادث مسار تنقل من شأنه أن يؤدي إلى عجز عن العمل أو وفاة المستخدمين المدنيين الشبيهين، يتمّ إعداد تقرير التحقيق من طرف مصالح الدرك الوطني، طبقا للتنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 73 : يجب على المستخدمين المدنيين الشبيهين ضحايا حادث عمل أو مرض مهني، الخضوع للفحوصات الطبية المقرّرة وكذا الرقابة الطبية التي يُمكن أن تمارس في أيّ وقت، سواء أثناء فترة العجز المؤقت أو بعد الشفاء أو التئام الجرح.

المادّة 74 : يحصل الانتكاس إمّا مع تفاقم الضرر أو من خلال ظهور ضرر ناتج عن حادث عند الضحايا الذين يعتبرون معافين أو لم يعانوا في ذلك الوقت من أيّ ضرر ظاهر.

يتمّ التكفل بالعلاج الطبي وبالعجز الطبي الناتجين عن الانتكاس، بعنوان هذا المرسوم، مهما كان الوقت المنقضي بين تاريخ الحادث أو آخر شفاء أو استقرار الجرح وتاريخ الانتكاس، وهذا ضمن الشروط والحدود المنصوص عليها، على التوالي، بموجب المادتين 61 و65 من هذا المرسوم.

المادّة 75 : يتمّ التكفل بالمصاريف التي تنفق خلال العلاج من قبل المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين، ضحايا حوادث العمل، طبقا للتنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 76 : يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون المصابون بعجز دائم عن العمل تثبته اللجنة المؤهلة، إثر حادث عمل أو مرض مهني، من الأحكام التشريعية أو التنظيمية السارية المفعول في مجال الإعفاء والعجز في وزارة الدفاع الوطني.

القسم الثاني

العطل المرضية – العطل المرضية طويلة الأجل – عطل حوادث العمل والأمراض المهنية الأحكام المطبقة على المستخدمين المدنيين المتعاقدين

المادّة 77 : يحق للمستخدمين المدنيين المتعاقدين الاستفادة من عطل مرضية وعطل مرضية طويلة الأجل وعطل لحوادث العمل والأمراض المهنية، ضمن الشروط المحدّدة في التشريع والتنظيم الساريي المفعول.

المادّة 78 : تكلّف الهيئات المستخدمة المنصوص عليها في المادة 7 من هذا المرسوم، بمتابعة الحالات المذكورة في المادة 77 من هذا المرسوم، بالتنسيق مع المصالح المؤهلة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الفصل السادس

العطل والغيابات الخاصة – رخص الغياب

المادّة 79 : فضلاً عن العطلة السنوية المنصوص عليها في المادة 40 من هذا المرسوم، يمكن للمستخدمين المدنيين الاستفادة من عطل وغيابات خاصة، وكذا من رخص غياب مدفوعة الأجر، في الحالات المنصوص عليها في هذا المرسوم.

يُعاقب على كل غياب غير مبرّر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع فترة الغياب، دون الإخلال بالعقوبات التأديبية.

المادّة 80 : يحق للمستخدمين المدنيين الشبيهين والمستخدمين المدنيين المتعاقدين لمدّة غير محدّدة، بالتوقيت الكامل، الاستفادة من عطلة خاصة مدّتها ثلاثون (30) يوما متتالية، مرّة واحدة في مسارهم المهني غير قابلة للخصم من العطلة السنوية، لأداء مناسك الحج في البقاع المقدّسة.

المادّة 81 : يُمكن أن يستفيد المستخدمون المدنيون من رخص استثنائية للغياب مدفوعة الأجر غير قابلة للخصم من العطلة السنوية، عندما يضطرون للغياب لأسباب مبرّرة وإذا سمحت بذلك ضرورات المصلحة، دون أن تتجاوز مدّة هذه الغيابات عشرة (10) أيّام في السنة.

المادّة 82 : يمنح غياب خاص مدفوع الأجر لفائدة المستخدمين المدنيين لأحد الأسباب الآتية :

– للمشاركة في امتحانات أو مسابقات لمدة تساوي الفترة التي تستغرقها الاختبارات،

– لتمثيل الجزائر في التظاهرات الدولية ذات الطابع الرياضي أو الثقافي،

– للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات المدرجة في إطار المخطط السنوي للتظاهرات العلمية والتقنية التي تجرى في التراب الوطني أو بالخارج،

– في المناسبات العائلية الآتية :

– لمدّة خمسة (5) أيّام عمل، عند :

• زواج المعنيين،

• وفاة الزوج أو أحد الأصول أو أحد الفروع للمعنيين.

– لمدّة ثلاثة (3) أيّام عمل، عند :

• ازدياد طفل للمعنيين،

• زواج أحد الفروع المباشرة للمعنيين،

• ختان طفل المعنيين،

• وفاة أحد أصول الزوج،

• وفاة أحد الحواشي المباشرة للمعنيين أو لأزواجهم.

تُمنح العطلة الخاصة المنصوص عليها بعنوان المناسبات العائلية عند وقوع الحدث العائلي المبرّر، ولا يمكن تأجيلها ما لم تقتض ذلك الضرورات الملحة للمصلحة.

المادّة 83 : يستفيد المستخدمون المدنيون من جنس الإناث، خلال فترات ما قبل وبعد الولادة، من عطلة أمومة، ضمن الشروط المحددة في التشريع والتنظيم الساريي المفعول.

المادّة 84 : يحق للمستخدمين المدنيين من جنس الإناث اللواتي يرضعن أولادهن، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدّة سنة، الاستفادة من الغياب لساعتين (2) مدفوعتي الأجر كل يوم، خلال الستة (6) أشهر الأولى، وساعة غياب واحدة مدفوعة الأجر كل يوم، خلال الستة (6) أشهر الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم بما يناسب المستفيدات.

غير أنه يُمنع جمع ساعات الرضاعة بغرض الترخيص بالغياب لمدّة يوم أو نصف يوم.

الفصل السابع

العطلة غير المدفوعة الراتب للمستخدمين المدنيين المتعاقدين

المادّة 85 : يُمكن للمستخدمين المدنيين المتعاقدين لمدّة غير محدّدة والمستوفين سنتين (2) من الخدمة، الاستفادة بناء على طلبهم، من عطلة غير مدفوعة الراتب، دون أن تتجاوز سنة واحدة (1) قابلة للتجديد في حدود أقصاها ثلاث (3) سنوات، وهذا للأسباب الآتية :

– وقوع حادث أو مرض خطير للزوج أو لأحد الأصول أو لطفل شرعي أو مكفول، أو إصابتهم بعاهة تتطلّب علاجًا مستمرا،

– من أجل تربية طفل شرعي أو مكفول، يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

المادّة 86 : لا يمكن إعادة إدماج المستخدمين المدنيين المتعاقدين لمدة غير محددة، الذين استفادوا من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة إلغاء منصب العمل.

الفصل الثامن

الواجبات المهنية والخاصة

القسم الأول

الواجبات المهنية

المادّة 87 : يجب أن يكرّس المستخدمون المدنيون كامل وقت عملهم لتنفيذ المهام الموكلة إليهم.

المادّة 88 : يجب على المستخدمين المدنيين تنفيذ واجباتهم المهنية الموكلة لهم بما لديهم من قدرات.

يجب عليهم الاجتهاد دوما قصد تحسين مؤهلاتهم المهنية ومردودهم وتنظيم العمل الموكل إليهم.

المادّة 89 : يتعيّن على المستخدمين المدنيين احترام بكل صرامة، قواعد النظافة والأمن المطبقة في أماكن العمل.

المادّة 90 : يتعيّن على المستخدمين المدنيين التحلّي بالمواظبة في متابعة أي دورة تكوينية أو تحسين المستوى أو تجديد المعارف يُرشحون لها والمشاركة عندما يتطلب الأمر منهم، كمكوّنين في أعمال تكوين المستخدمين التي تنظّم في أماكن العمل أو في إطار مؤسسات التكوين التابعة لوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 91 : يجب على المستخدمين المدنيين، حتّى خارج الخدمة، الالتزام بواجب التحفّظ والامتناع عن كل فعل يتعارض مع صفتهم.

يجب عليهم في هذا الصدد، تأدية مهامهم بكل إخلاص وبدون تحيّز والاتسام في كل الأحوال، بسلوك لائق ومحترم.

المادّة 92 : يجب على المستخدمين المدنيين الالتزام بالسر المهني.

في هذا الصدد، يُمنع عليهم إفشاء أو محاولة إفشاء أي وثيقة يحوزونها، أو أي واقعة أو معلومة تكتسي طابع الكتمان أو السر يطّلعون عليها عند ممارسة مهامهم، وهذا عبر أي سند أو وسيلة كانت.

مع مراعاة الحالات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم الساريي المفعول، لا يمكنهم التحرّر من السر المهني إلاّ بموافقة السلطات السلّمية المؤهلة.

المادّة 93 : يجب على المستخدمين المدنيين السهر على حماية وأمن وثائق المصلحة التي تسلّم لهم.

دون الإخلال بالمتابعات الجزائية، يُعدّ كل إخفاء أو تخريب أو تحويل لوثائق المصلحة، خطأً جسيماً يعرّض صاحبه لعقوبات تأديبية.

المادّة 94 : يتعيّن على المستخدمين المدنيين الحفاظ على ممتلكات المصلحة، في إطار ممارسة مهامهم.

المادّة 95 : يُمنع على المستخدمين المدنيين استعمال التجهيزات والممتلكات ووسائل العمل الموضوعة تحت تصرفهم لتنفيذ الخدمة، من أجل تحقيق أغراض شخصية أو خارجة عن المصلحة.

المادّة 96 : المستخدمون المدنيون مسؤولون بصفة شخصية عن تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم والتعليمات المسداة لهم من طرف سلطتهم السلّمية.

المادّة 97 : المستخدمون المدنيون الذين يمارسون وظائف المسؤولية، ليسوا مسؤولين شخصيا عن الخروقات للقانون واللوائح العسكرية التي يرتكبها مرؤوسوهم، إلاّ عندما يتعلق الأمر بالتستّر من طرفهم على أفعال أو إخلالات متعلقة باتخاذ تدابير ضد هذه المخالفات أو بمتابعة مرتكبيها.

المادّة 98 : يُمنع على المستخدمين المدنيين ممارسة نشاط مربح، أيّا كانت طبيعته.

مع مراعاة طلب مدعوم بالموافقة، لا يسري هذا المنع على المستخدمين المدنيين المتعاقدين الذين يمارسون بالتوقيت الجزئي وكذا على المستخدمين المدنيين الشبيهين الذين يرخّص لهم كمهنة إضافية، لدى الهيئات العسكرية أو المدنية، الوطنية أو الدولية، بما يأتي :

– ممارسة نشاطات الخبرة والاستشارة،

– القيام بمهام التكوين والتعليم و/أو البحث العلمي،

– المساهمة والمشاركة في التظاهرات العلمية والتقنية،

– إنجاز ونشر أعمال علمية أو أدبية أو فنيّة.

غير أنّه يمكن منع المستخدمين المدنيين المعنيين من استعمال كل معطيات مرتبطة بالخدمة من أجل إعداد هذه الأعمال وذكر وظيفتهم بجانب أسمائهم و/أو انتمائهم لوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 99 : يُمنع على المستخدمين المدنيين، بأي صفة كانت، بأنفسهم أو عن طريق الغير، سواء داخل التراب الوطني أو بالخارج، امتلاك مصالح من طبيعتها أن تمس باستقلاليتهم أو تشكّل عائقا للممارسة العادية لمهامهم.

المادّة 100 : يجب على المستخدمين المدنيين التصريح بكل نشاط خاص مربح يمارسه الزوج بصفة مهنية وبكل تغيير متعلق بذلك، قصد السماح للسلطة السلّمية، باتخاذ التدابير الكفيلة بحماية مصالح الخدمة، إذا ما اقتضى الأمر ذلك.

إنّ عدم التصريح بذلك يشكّل خطأ جسيما يُعرّض صاحبه لعقوبة تأديبية.

المادّة 101 : يُمنع تحت طائلة المتابعات الجزائية المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، على المستخدمين المدنيين ولو كان ذلك خارج الخدمة، أن يطلبوا أو يشترطوا أو يستلموا هدايا أو هبات أو مكافآت أو امتيازات من أي نوع كانت، بصفة مباشرة أو عن طريق الغير، مقابل القيام بأي عمل أو تأدية خدمات في إطار تنفيذ الخدمة أو بمناسبتها.

القسم الثاني

الواجبات الخاصة

المادّة 102 : يُمنع على المستخدمين المدنيين الانخراط في أي حزب سياسي أو جمعية ذات طابع نقابي أو ديني.

يخضع الانخراط في كل جمعية أخرى لترخيص مُسبق من السلطة السلّمية. وفي هذه الحالة، لا يمكنهم، في أيّ حال من الأحوال، ممارسة وظيفة مُسيّر إداري أو أمين خزينة ضمن هذه الجمعيات.

المادّة 103 : يُمنع على المستخدمين المدنيين كل إنهاء مدبّر للخدمة، في إطار حركة إضراب أو احتجاج، أيّا كان شكلها.

المادّة 104 : مع مراعاة أحكام المادتين 91 و92 من هذا المرسوم، لا يمكن المستخدمين المدنيين التحدّث علنا، أيّا كانت الوسيلة المستعملة سواء عبر وسائل الإعلام أو تكنولوجيات المعلومات والاتصال، ومهما كانت المناسبة، أو يقوموا بنشر كتابات يتطرقون فيها لاسيما لمسائل سياسية ذات طابع وطني أو دولي، دون ترخيص مسبق من السلطة السلّمية.

المادّة 105 : يُمنع على المستخدمين المدنيين الترشّح لعهدة انتخابية.

المادّة 106 : يتعيّن على المستخدمين المدنيين التصريح تلقائياً وفوراً، بكل تغيير في حالتهم العائلية وإقامتهم، مهما كانت وضعيتهم.

المادّة 107 : لا يمكن للمستخدمين المدنيين إبرام زواج دون الحصول على ترخيص مكتوب ومسبق من قبل سلطتهم السلّمية، طبقا للتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 108 : يخضع خروج المستخدمين المدنيين خارج التراب الوطني لترخيص مسبق، طبقا للتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 109 : يمنع على المستخدمين المدنيين المنتمين للمجموعتين "أ" و"ب"، خلال الخمس (5) سنوات الموالية لإنهاء نشاطهم بصفة نهائية، ممارسة أيّ نشاط مهما كانت طبيعته لدى مؤسسات أو هيئات تربطها علاقة مع وزارة الدفاع الوطني.

يكون هذا المنع كليا ودائما بالنسبة للذين تمّ شطبهم من سجلات الجيش الوطني الشعبي بسبب إجراء تأديبي.

الباب الرابع

الأحكام المطبّقة على المستخدمين المدنيين الشبيهين

الفصل الأول

الالتحاق بإطار المستخدمين المدنيين الشبيهين

المادّة 110 : يفتح الالتحاق بإطار المستخدمين المدنيين الشبيهين ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب هذا المرسوم وحسب نمطي التوظيف الداخلي أو الخارجي.

المادّة 111 : يتمّ الالتحاق بإطار المستخدمين المدنيين الشبيهين عن طريق :

– المسابقة على أساس الاختبارات،

– المسابقة على أساس الشهادة، من أجل الالتحاق ببعض مناصب العمل التي تتطلب تأهيلا عاليا أو خاصا،

– الاختبار المهني،

– التوظيف المباشر، من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

المادّة 112 : يتمّ نمط التوظيف الداخلي من بين المستخدمين المدنيين المتعاقدين الموجودين في نشاط :

- المصنّفين في المجموعات "أ" و "ب" و "ج" المستوفين أقدمية في الخدمة بوزارة الدفاع الوطني، كما هو منصوص عليه في المادة 115 من هذا المرسوم،

- المصنّفين في المجموعة "د"، دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادّة 10 من هذا المرسوم.

يجب أن يتم نمط هذا التوظيف في إطار احترام أحكام المادة 111 من هذا المرسوم.

المادّة 113 : يمكن الالتحاق بإطار المستخدمين المدنيين الشبيهين، عن طريق التوظيف الخارجي، في حدود عشرة بالمائة (10%) من المناصب الشاغرة المنتمية للمجموعة "أ".

المادّة 114 : يقدّر حد السّن الأقصى بالنسبة للتوظيف الخارجي في إطار المستخدمين المدنيين الشبيهين، عند تاريخ المسابقات والامتحانات المنصوص عليها في المادة 111 من هذا المرسوم، بـ :

- أربعين (40) سنة، بالنسبة لمستويات التأهيل المنتمية للمجموعة "أ"،

- خمس وثلاثين (35) سنة، بالنسبة للمنتمين للمجموعات "ب" و"ج" و"د".

غير أنّه يمكن الترخيص بتجاوز السّن المذكورة في الفقرة أعلاه، من قبل وزير الدفاع الوطني، بالأخص لاحتياجات تتعلق بتأهيلات خاصة، مبرّرة من قبل الهيئات والهياكل التي تعبّر عن هذه الاحتياجات.

المادّة 115 : تُحدّد الأقدمية المطلوبة لالتحاق المستخدمين المدنيين المتعاقدين بإطار المستخدمين المدنيين الشبيهين،

عن طريق نمط التوظيف الداخلي وحسب صنف الانتماء المهني، كما يأتي :

– ثلاث (3) سنوات، على الأقل، بالنسبة للمنتمين لمستويات التأهيل المتعلقة بالمجموعة "أ"،

– أربع (4) سنوات، على الأقل، بالنسبة للمنتمين لمستويات التأهيل المتعلقة بالمجموعة "ب"،

– خمس (5) سنوات، على الأقل، بالنسبة للمنتمين لمستويات التأهيل المتعلقة بالمجموعة "ج"،

– ست (6) سنوات، على الأقل، بالنسبة للمنتمين لمستويات التأهيل المتعلقة بالمجموعة "د".

المادّة 116 : يستفيد المستخدمون المدنيون المتعاقدون عند تاريخ التحاقهم بإطار المستخدمين المدنيين الشبيهين من الترقية في الدرجة والتقاعد طبقا للتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 117 : يجب على كل مترشح للتوظيف في إطار المستخدمين المدنيين الشبيهين، اكتتاب عقد توظيف، طبقا للتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 118 : تحدّد كيفيات تطبيق المواد من 110 إلى 115 من هذا المرسوم، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

الفصل الثاني

الفترة التجريبية

المادّة 119 : يخضع كل مترشح تم توظيفه في إطار المستخدمين المدنيين الشبيهين، لأداء فترة تجريبية مدّتها الفعلية اثنا عشرة (12) شهرا، تبدأ فور تنصيبه.

غير أنّه يعفى من الفترة التجريبية أولئك الموظفون على أساس الشهادة من أجل شغل مناصب عمل تتطلب تأهيلا عاليا أو خاصا، كما هو محدد في المدوّنة المنصوص عليها في المادة 12 من هذا المرسوم.

المادّة 120 : لا تحتسب في الفترة التجريبية، فترات العطل والغيابات المنصوص عليها بموجب أحكام هذا المرسوم، باستثناء فترات العطلة السنوية والراحة القانونية.

المادّة 121 : يخضع المستخدمون المدنيون الشبيهون خلال الفترة التجريبية، لنفس الواجبات التي يخضع لها المستخدمون المدنيون الشبيهون الموجودون في الخدمة، ويستفيدون من نفس الحقوق، مع مراعاة أحكام هذا المرسوم.

غير أنّه لا يمكن أن يكونوا محل :

– إحالة على وضعية الانتداب أو وضعية الاستيداع،

– تكوين، باستثناء التكوين التحضيري من أجل شغل منصب العمل،

– تحويل خارج مناصب العمل التي وظفوا أصليا من أجلها، إلاّ في حالة ضرورة الخدمة الملحّة والمبرّرة.

المادّة 122 : يمكن أن يلزم المستخدمون المدنيون الشبيهون خلال الفترة التجريبية، بمتابعة تكوين تحضيري لشغل منصب عمل أو استيفاء إجراء خاص قبل ترسيمهم. وفي هذه الحالة، لا يرسمون إلاّ إذا استوفوا هذا الإجراء.

المادّة 123 : يمكن للمستخدمين المدنيين الشبيهين خلال الفترة التجريبية، أن يكونوا محل إنهاء النشاط بصفة نهائية، سواء :

– بمبادرة من الإدارة العسكرية، دون إشعار أو تعويض،

– بناء على طلب استقالة، ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادّة 124 : يخضع المستخدمون المدنيون الشبيهون خلال الفترة التجريبية، لتقييم قصد تقدير:

– مواظبتهم وحسّهم في الانضباط،

– قدرتهم على أداء المهام المنوطة بهم،

– تصرفهم إزاء رؤسائهم السلّميين وزملائهم.

المادّة 125 : تُعد على مستوى الهيئة الوصية للمستخدمين المدنيين الشبيهين عند نهاية الفترة التجريبية، بطاقة تقييم عامة حول المعايير المذكورة في المادّة 124 من هذا المرسوم، قصد :

– ترسيمهم في مناصب العمل التي وظفوا لشغلها،

– إنهاء نشاطهم بصفة نهائية، دون إشعار أو تعويض.

المادّة 126 : يسري ترسيم المستخدمين المدنيين الشبيهين ابتداء من تاريخ نهاية الفترة التجريبية الملزمين بها.

يتمّ تحويلهم فور ترسيمهم، نحو منصب عمل يطابق الرتبة التي وظفوا من أجلها أصليا.

يؤدي المستخدمون المدنيون الشبيهون المهام المرتبطة بمناصب عملهم تحت مراقبة رئيسهم السلّمي، ويستفيدون من الحقوق والضمانات التأديبية المحددة في هذا المرسوم.

المادّة 127 : تعتبر الفترة التجريبية كفترة نشاط، وتؤخذ بعين الاعتبار في احتساب الأقدمية من أجل الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة والتقاعد وكذا التعيين في منصب أو وظيفة عليا.

الفصل الثالث

تنظيم المسار المهني

القسم الأول

التقييم

المادّة 128 : يخضع المستخدمون المدنيون الشبيهون لتقييم سنوي، قصد تقدير كفاءاتهم ومؤهلاتهم المهنية وطريقة تأديتهم للخدمة.

في هذا الصدد، يتمّ الأخذ بعين الاعتبار المعايير المتعلقة، لاسيما بـ :

– احترام الواجبات القانونية الأساسية المنصوص عليها في هذا المرسوم،

– مدى تنفيذ التعليمات المسداة إليهم،

– القيمة المهنية والفعالية والحس في مجال التنظيم والمردود، مقارنة بنوعية العمل المؤدى،

– التصرف والعلاقات الإنسانية التي يقيمونها مع الآخرين في الخدمة.

المادّة 129 : تعد سنويا بطاقة تقييم المستخدمين المدنيين الشبيهين من قبل رؤسائهم السلّميين، وتُحفظ في ملفهم الإداري.

تتضمن بطاقة التقييم هذه نقطة رقمية وتقييماً كتابياً ذا طابع عام، بشأن المعايير المذكورة في المادّة 128 من هذا المرسوم.

المادّة 130 : يؤخذ هذا التقييم في الحسبان من أجل :

– الترقية في الدرجة،

– الترقية في الرتبة،

– التعيين في المناصب والوظائف العليا،

– منح الأوسمة والنياشين،

– الاستفادة من دورة تكوين أو تحسين المستوى، في إطار المخطط السنوي للتكوين.

في حالة تساوي التنقيط، تؤخذ الأقدمية في الرتبة المحازة وشغل منصب أو وظيفة عليا وكذا الأقدمية المكتسبة في إطار المستخدمين المدنيين الشبيهين، من أجل الفصل بين المتساوين في التنقيط.

المادّة 131 : تحدد كيفيات إجراء التقييم بقرار من وزير الدفاع الوطني.

القسم الثاني

التكوين

المادّة 132 : يمكن أن يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون في إطار مخطط سنوي، من دورات تكوين و/أو تحسين المستوى، لدى مؤسسات التكوين بالجزائر أو بالخارج، من أجل السماح لهم بـ :

– تحسين مستوى مؤهلاتهم وتحضيرهم للترقية في الرتبة وممارسة مهام جديدة،

– رفع مردودهم في ممارسة المهام المرتبطة بمناصب عملهم.

المادّة 133 : تتضمن دورات التكوين ما يأتي :

– التكوين المتخصص، المطلوب من أجل التوظيف المباشر في الرتبة أو الترقية إلى رتبة أعلى وكذا الإدماج في الرتبة. يدخل في هذا الإطار، كل تكوين يؤدّي إلى الحصول على مؤهل أو شهادة أو بما يعادلها، من التعليم العالي أو التكوين المهني.

يهدف هذا التكوين إلى تمكين المستفيدين من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية قصد تأدية المهام المرتبطة بالرتبة التي يرشحون للانتماء إليها.

– التكوين التحضيري لشغل منصب، المطلوب قبل الترسيم أو التعيين في منصب أو وظيفة عليا أو في منصب عمل متخصّص.

يهدف هذا التكوين إلى تمكين المستفيدين من اكتساب معارف تكميلية تسمح لهم بممارسة المهام المرتبطة بمنصب العمل المرشحين لشغله.

المادّة 134 : تتضمن دورات تحسين المستوى ما يأتي :

– التكوين أو دراسات التخصّص التي تهدف إلى اكتساب مؤهلات جديدة عن طريق تخصص معيّن، بغرض استكمال و/أو تحيين التكوين الأوّلي،

– التكوين التحضيري للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، التي يهدف إلى تحضير اختبارات هذه المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية،

– تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى التي تهدف إلى تجديد المؤهلات أو تحسينها أو التكيّف مع المتطلبات الجديدة لمنصب العمل المشغول.

المادّة 135 : يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون الذين تابعوا بنجاح دورة تحسين المستوى وفقا للمدد التالية، من الامتيازات الآتية :

فيما يخص دورات تحسين المستوى طويلة المدّة تفوق مدتها سنة واحدة (1)، وتقل أو تعادل سنتين (2) :

– منح درجة إضافية، في حدود ثلاث (3) درجات خلال المسار المهني،

– تخفيض الأقدمية لمدّة تساوي مدة دورة تحسين المستوى من أجل الترقية إلى الرتبة التي تعلو مباشرة، عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الاختيار.

فيما يخص دورات تحسين المستوى متوسطة المدّة، تعادل أو تفوق مدتها ستة (6) أشهر، وتقل عن سنة واحدة (1) أو تعادلها :

– تخفيض الأقدمية لمدّة تساوي مدة دورة تحسين المستوى، من أجل الترقية إلى الرتبة التي تعلو مباشرة، عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الاختيار، وكذا من أجل الترقية في الدرجة التي تعلو مباشرة.

فيما يخص دورات تحسين المستوى قصيرة المدّة، تقل مدتها عن ستة (6) أشهر :

– أخذ هذه الدورات بعين الاعتبار في تنقيط المستفيدين قصد الترقية إلى الدرجة التي تعلو مباشرة أو إعادة تحويلهم، عند الاقتضاء، إلى منصب عمل يتوافق وطبيعة دورة تحسين المستوى التي تمّت متابعتها.

المادّة 136 : تُحدد شروط وكيفيات الالتحاق بدورات التكوين وتحسين المستوى، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 137 : يلزم المستخدمون المدنيون الشبيهون من أجل الاستفادة من تكوين أو تحسين المستوى في إطار المخطط السنوي، بتأدية ثلاث (3) سنوات، على الأقل، من الخدمة الفعلية، بما فيها الفترة التجريبية.

غير أنّ بعض التخصصات يمكن أن تعفى من هذا الشرط، بعد موافقة وزير الدفاع الوطني.

المادّة 138 : يجب على المستخدمين المدنيين الشبيهين المستفيدين من دورات تكوين أو تحسين المستوى على عاتق وزارة الدفاع الوطني، تأدية مدّة خدمات فعلية، تدعى فيما يأتي بـ "فترة المردودية".

يُلزم المستخدمون المدنيون الشبيهون الذين ينهى نشاطهم بصفة نهائية بناء على طلب استقالة مدعوم بالموافقة، دون تأديتهم لفترة المردودية المذكورة في الفقرة أعلاه، بتسديد المصاريف المنفقة بعنوان التكوين، بما في ذلك الرواتب التي تقاضوها خلال مدّة التكوين.

تُحدّد الأحكام المتعلقة بفترة المردودية المذكورة أعلاه وكذا كيفيات التسديد، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 139 : يُمكن المستخدمين المدنيين الشبيهين متابعة دورات تكوينية خارج أوقات العمل، بناء على طلبهم المدعوم بالموافقة من قبل الرئيس السلّمي للهيئة الوصية.

غير أنّ التكوين المتبع بمبادرة منهم بعد ترخيص إداري، لا يُخوّل أيّ حق للترقية في الرتبة.

القسم الثالث

الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة

المادّة 140 : يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون خلال مسارهم المهني، من الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.

المادّة 141 : تتمثّل ترقية المستخدمين المدنيين الشبيهين في الدرجة، في الانتقال من درجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة، حسب الوتائر والكيفيات المحدّدة بموجب التنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 142 : تتمثل الترقية في الرتبة بالنسبة للمستخدمين المدنيين الشبيهين، في الانتقال من رتبة إلى رتبة تعلوها مباشرة، تابعة لنفس السلك أو إلى السلك الذي يعلوه مباشرة تابع لنفس المجموعة أو لمجموعة تعلوها مباشرة.

المادّة 143 : إنّ ترقية المستخدمين المدنيين الشبيهين من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة، لا تتوقّف على متابعة تكوين أو تربص.

غير أنّ كل ترقية في الرتبة من مجموعة إلى مجموعة تعلوها مباشرة، تتوقف على متابعة تكوين مسبق في إطار المخطط السنوي للتكوين في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 144 : تتم ترقية المستخدمين المدنيين الشبيهين في الرتبة، في إطار المخطط السنوي للترقية، في حدود المناصب المالية المفتوحة وحسب النسب المحدّدة بقرار من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 145 : تتم ترقية المستخدمين المدنيين الشبيهين في الرتبة، حسب الأنماط الآتية :

– على أساس الشهادة، من بين الحائزين على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في إطار المخطط السنوي للتكوين لوزارة الدفاع الوطني،

– عن طريق امتحانات أو فحوصات مهنية،

– على سبيل الاختيار، عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل من بين المستوفين الأقدمية المطلوبة في الرتبة المحازة.

في حالة تساوي الترتيب في قائمة التأهيل المذكورة أعلاه، تؤخذ الأقدمية في الرتبة المحازة وشغل منصب أو وظيفة عليا وكذا الأقدمية المكتسبة في إطار المستخدمين المدنيين الشبيهين، من أجل الفصل بين المتساوين في الترتيب.

لا يمكن أن يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون من الترقية في الرتبة على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل المذكورة أعلاه، ثلاث (3) مرّات متتالية.

المادّة 146 : تتم الترقيات في الرتبة على أساس الشهادة، حتّى فوق العدد اللازم.

يتمّ ملء العدد الزائد عند شغور أوّل منصب عمل، تطبيقا لأحكام المادّة 13 من هذا المرسوم.

المادّة 147 : علاوة على أنماط الترقية في الرتبة المحدّدة في المادّة 145 من هذا المرسوم، يمكن أن يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون بصفة استثنائية، من الترقية إلى الرتبة التي تعلوها مباشرة :

– من أجل استحقاق خاص، قصد مكافأة عمل شجاع،

– بعد الوفاة، إثر الوفاة في خدمة مأمور بها.

في هذا الإطار، تتمّ الترقية في الرتبة خارج المخطط السنوي للترقية، ويُمكن النطق بها حتّى فوق العدد اللازم.

المادّة 148 : تحدّد شروط وكيفيات تطبيق المواد من 140 إلى 147 من هذا المرسوم، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

القسم الرابع

الأوسمة والنياشين

المادّة 149 : يمكن أن يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون من أوسمة أو نياشين، ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

تُحدّد الطبيعة والخصائص التقنية وكذا كيفيات إسداء الأوسمة والنياشين بموجب التنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

الفصل الرابع

الوضعيات القانونية الأساسية والتحويلات

المادّة 150 : يوضع المستخدمون المدنيون الشبيهون في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية الآتية :

– وضعية القيام بالخدمة،

– وضعية الإحالة على الاستيداع،

– وضعية الانتداب،

– وضعية الخدمة الوطنية.

القسم الأول

وضعية القيام بالخدمة

المادّة 151 : يكون المستخدمون المدنيون الشبيهون في وضعية القيام بالخدمة عندما يمارسون فعليا المهام المرتبطة بمنصب عملهم والمطابقة لرتبهم.

المادّة 152 : يُعد كذلك في وضعية القيام بالخدمة المستخدمون المدنيون الشبيهون، الموجودون في :

– عطلة سنوية، عطلة خاصة، عطلة مرضية وعطلة أمومة،

– غيابات مرخصة،

– إعادة الاستدعاء بعنوان الاحتياط العسكري، سواء في إطار التكوين والاعتناء بالاحتياط أو خلال التعبئة العامة أو الجزئية، كما هو منصوص عليه في القانون رقم 22–20 المؤرخ في 3 محرم عام 1444 الموافق أوّل غشت سنة 2022 والمذكور أعلاه،

– دورة تكوين أو تحسين المستوى.

القسم الثاني

وضعية الإحالة على الاستيداع

المادّة 153 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة عمل المستخدمين المدنيين الشبيهين.

لا يستفيدون خلال فترة الإحالة على هذه الوضعية، من حقوقهم في الراتب والأقدمية والترقية في الدرجة والترقية في الرتبة وكذا في التقاعد.

غير أنهم يحتفظون بالحقوق المكتسبة في الرتبة المحازة، عند إحالتهم على وضعية الاستيداع.

يتمّ النطق بالإحالة على وضعية الاستيداع بمقرر من مدير المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 154 : تتمّ الإحالة على الاستيداع في الحالات التالية بناء على طلب :

– من أجل تربية طفل شرعي أو مكفول يقلّ عمره عن خمس (5) سنوات،

– في حالة حادث أو مرض خطير أو إصابة بعاهة تتطلّب علاجا متواصلا لأحد الأصول المباشرين أو للزوج أو لطفل شرعي أو مكفول. في حالة وفاة الشخص المريض، تنتهي الإحالة على الاستيداع سبعة (7) أيّام بعد تاريخ الوفاة،

– من أجل السماح للمستخدمين المدنيين الشبيهين من جنس الإناث بمرافقة الزوج عندما يضطر هذا الأخير إلى تغيير مكان إقامته لأسباب مهنية.

المادّة 155 : يُحال المستخدمون المدنيون الشبيهون على وضعية الاستيداع عندما يعيّن الزوج من أجل متابعة تكوين أو يحوّل لدى ممثلية جزائرية أو هيئة دولية، أو يكلف بمهمة تعاون خارج التراب الوطني.

بصرف النظر عن أحكام المادّة 156 من هذا المرسوم، تُعادل مدّة الإحالة على الاستيداع مدّة مهمة الزوج أو تكوينه.

المادّة 156 : يُنطق بالإحالة على وضعية الاستيداع، بالنسبة للحالات المذكورة في المادّة 154 من هذا المرسوم، لمدّة ثلاثة (3) أو ستة (6) أو تسعة (9) أو اثني عشر (12) شهرا متتاليا، قابلة للتجديد في حدود خمس (5) سنوات على الأكثر، خلال المسار المهني.

في حالة تجديد إحالتهم على هذه الوضعية، يجب على المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين تقديم طلب قبل شهر واحد (1)، على الأقل، من تاريخ انقضائها.

المادّة 157 : يُمكن أن يستفيد المستخدمون المدنيون الشبيهون، المستوفون سنتين (2) من الخدمة الفعلية، مرّة واحدة خلال المسار المهني، بناء على طلب مدعوم بالموافقة، من الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية، لمدّة ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود اثني عشر (12) شهرا، مع الأخذ في الحسبان مصلحة الخدمة والأسباب المعلّلة.

لا يمكن أن تتجاوز نسبة المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين خمسة بالمائة (5%) من العديد التابع للهيئة أو الهيكل المعني.

المادّة 158 : لا يمكن المستخدمين المدنيين الشبيهين المحالين على وضعية الاستيداع ممارسة نشاط مربح، مهما كانت طبيعته.

ليس بإمكانهم أيضا مغادرة التراب الوطني، دون ترخيص بالخروج من التراب الوطني المنصوص عليه بموجب التنظيم الساري المفعول بوزارة الدفاع الوطني.

يُمكن في أيّ وقت وبكل الوسائل القانونية، القيام بتحقيق من أجل التأكّد من أنّ الإحالة على هذه الوضعية، تتطابق فعلاً مع الأسباب المقدّمة للإحالة عليها.

في حالة عدم احترام أحكام الفقرة الأولى أعلاه من هذه المادة، يتمّ إعذار المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين، فوراً، من أجل استئناف خدمتهم، ويخضعون للإجراء التأديبي طبقا للتنظيم الساري المفعول. يتعرّض الذين يرفضون استئناف خدمتهم، إلى الشطب من سجلات الجيش الوطني الشعبي بسبب التخلي عن المنصب، ضمن الشروط المحدّدة في هذا المرسوم.

المادّة 159 : يُمكن أن يلتمس المستخدمون المدنيون الشبيهون توقيف إحالتهم على وضعية الاستيداع، بعد استنفاد نصف مدّتها، على الأقل، أو عندما تزول الأسباب التي تمّ النطق من أجلها.

المادّة 160 : يُعاد إدماج المستخدمين المدنيين الشبيهين تلقائيا في مناصب عملهم الأصلية، حتّى فوق العدد اللازم، عند انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع.

المادّة 161 : في حالة عدم التحاق المستخدمين المدنيين الشبيهين بمناصب عملهم، عند استنفاد فترة إحالتهم على وضعية الاستيداع، يتمّ إعذارهم، تحت طائلة الشطب من سجلات الجيش الوطني الشعبي بسبب التخلي عن المنصب، ضمن الشروط المحدّدة في هذا المرسوم.

المادّة 162 : تحدّد، عند الاقتضاء، كيفيات تطبيق المواد من 153 من إلى 161 من هذا المرسوم، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

القسم الثالث

وضعية الانتداب

المادّة 163 : الانتداب هو وضعية المستخدمين المدنيين الشبيهين الموضوعين، بمبادرة من الإدارة العسكرية، خارج هيئات وهياكل وزارة الدفاع الوطني من أجل شغل منصب عمل، حصريا، لدى :

– مصالح رئاسة الجمهورية،

– المصالح التابعة للوزير الأوّل أو لرئيس الحكومة، حسب الحالة،

– هيئات دولية.

إنّ الانتداب قابل للإلغاء.

المادّة 164 : يواصل المستخدمون المدنيون الشبيهون المحالون على وضعية الانتداب، في الاستفادة من حقوقهم في الأقدمية بعنوان الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة والتعيين في منصب أو وظيفة عليا والتقاعد.

المادّة 165 : يُنطق بانتداب المستخدمين المدنيين الشبيهين بمقرر من وزير الدفاع الوطني، ويتمّ إنهاء انتدابهم، حسب نفس الأشكال.

المادّة 166 : لا يتمّ الانتداب إلاّ بعد تأدية خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بصفة مستخدم مدني شبيه، ما عدا ضرورة المصلحة.

يُنطق بالوضع في حالة الانتداب لمدّة أقصاها سنة واحدة (1) قابلة للتجديد، في حدود ثلاث (3) سنوات. يُمكن الموافقة على تمديد هذه المدّة من قبل وزير الدفاع الوطني، عندما تتطلب ذلك ضرورات المصلحة.

المادّة 167 : يجب أن يتمّ انتداب المستخدمين المدنيين الشبيهين في منصب عمل، تكون شروط الالتحاق به وشروط التأهيل المتعلقة به، تعادل الرتبة المحازة.

عند نهاية فترة الانتداب، يُعاد إدماجهم تلقائيا في منصب عملهم الأصلي، حتّى فوق العدد اللازم أو، عند الاقتضاء، في منصب عمل يُعادل الرتبة المحازة.

المادّة 168 : يتمّ استخلاف المستخدمين المدنيين الشبيهين الموضوعين في حالة الانتداب في مناصب عملهم.

المادّة 169 : يخضع المستخدمون المدنيون الشبيهون للقواعد التي تحكم منصب العمل الذي تمّ انتدابهم فيه ويبقون خاضعين للواجبات القانونية الأساسية المحدّدة بموجب هذا المرسوم.

في حالة ما إذا كان المستخدمون المدنيون الشبيهون محل إجراء تأديبي بسبب أفعال مرتكبة خلال فترة انتدابهم، فإنّ إعادة إدماجهم لا يمكن أن تشكّل عائقاً أمام التدبير المتخذ في حقّهم.

في حالة إعادة إدماجهم بسبب إجراء تأديبي، يمكن تسليط عقوبات عليهم طبقا للتنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 170 : يتمّ تقييم المستخدمين المدنيين الشبيهين وتنقيطهم من قبل الإدارة أو الهيئة الدولية المنتدب إليها.

تقوم وزارة الدفاع الوطني، عبر مصالحها المؤهلة، بالاطلاع دوريا لدى الإدارة أو الهيئة الدولية المنتدب إليها، بشأن تقييم المستخدمين المعنيين وتنقيطهم وطريقة تأديتهم للخدمة.

المادّة 171 : يمكن إنهاء الانتداب، إمّا :

– بعد انتهاء فترة الانتداب،

– خلال فترة الانتداب، بمبادرة من الإدارة العسكرية أو من الإدارة أو الهيئة الدولية المنتدب إليها، أو بناء على طلب المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين المدعوم بالموافقة.

المادّة 172 : تُحدد، كيفيات دفع رواتب المستخدمين المدنيين الشبيهين المنتدبين، بموجب التنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني.

المادّة 173 : تُحدد، عند الاقتضاء، كيفيات تطبيق المواد من 163 إلى 171 من هذا المرسوم، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

القسم الرابع

وضعية الخدمة الوطنية

المادّة 174 : يوضع المستخدمون المدنيون الشبيهون المدعوون لأداء التزاماتهم تجاه الخدمة الوطنية، في وضعية "الخدمة الوطنية"، طبقا للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

يتمّ النطق بالإحالة على هذه الوضعية بمقرر من مدير المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني، بناء على تقديم نسخة من أمر باستدعاء، في انتظار النطق بوثيقة التجنيد.

في هذه الوضعية، لا يمكنهم الاستفادة من أيّ راتب، مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.

المادّة 175 : يحتفظ المستخدمون المدنيون الشبيهون المحالون على وضعية الخدمة الوطنية بحقوقهم في الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة والتقاعد، طبقا للتشريع والتنظيم الساريي المفعول.

المادّة 176 : عند استنفاد مدّة الخدمة الوطنية، أو في حالة تسريحهم لأيّ سبب كان، قبل نهاية المدّة القانونية، يجب على المستخدمين المدنيين الشبيهين الالتحاق بهيئتهم الأصلية في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما، إلاّ في حالة تقديم وثائق تبريرية.

المادّة 177 : إنّ إعادة إدماج المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين في منصب عملهم الأصلي أو في منصب عمل معادل، حتّى فوق العدد الزائد، يعتبر حقّاً، ويجب أن يتمّ ذلك في أجل لا يتعدّى ستة (6) أشهر من تاريخ تسريحهم من الالتزامات تجاه الخدمة الوطنية.

يتمّ النطق بإعادة الإدماج ضمن نفس الأشكال، بعد تقديم وثيقة رسمية تشهد على التسريح من الالتزامات تجاه الخدمة الوطنية.

القسم الخامس

التحويلات

المادّة 178 : يُمكن تحويل المستخدمين المدنيين الشبيهين في الإطار، إمّا :

– التنقيل من هيئة إلى أخرى، يُنطق به بمقرّر من مدير المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني،

– تغيير في منصب العمل ضمن نفس الهيئة.

تتمّ هذه التحويلات إمّا بناء على طلب مدعوم بالموافقة، عندما تسمح بذلك فائدة المصلحة، أو تلقائيا عندما تتطلب ذلك ضرورات الخدمة.

المادّة 179 : يجب أن تتمّ تحويلات المستخدمين المدنيين الشبيهين حسب مناصب عمل تطابق رتبهم وتأهيلهم كما هو منصوص عليه في المادة 8 من هذا المرسوم.

المادّة 180 : يُمكن تحويل المستخدمين المدنيين الشبيهين من جنس الإناث، كلّما اقتضى الأمر ذلك، حتّى فوق العدد اللازم، قصد السماح لهن بمرافقة الزوج.

غير أنّه يُمكن للمعنيات طلب الإحالة على وضعية الاستيداع، كما هو منصوص عليها في المطة 3 من المادّة 154 من هذا المرسوم، عندما يكون هذا التحويل غير مطابق لأحكام المادة 179 من هذا المرسوم أو لا يمكن تحقيقه بسبب المنطقة أو مكان إقامة الزوج.

المادّة 181 : تُحدّد، عند الاقتضاء، كيفيات تطبيق أحكام المواد من 178 إلى 180من هذا المرسوم، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

الفصل الخامس

النظام التأديبي

القسم الأوّل

العقوبات التأديبية

المادّة 182 : كل إخلال بالالتزامات القانونية الأساسية والمهنية، وكل مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة ترتكب من طرف المستخدمين المدنيين الشبيهين أثناء أو بمناسبة تأدية مهامهم، يعد خطأً مهنيا يُعرّض مرتكبيه إلى عقوبة تأديبية، دون الإخلال، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

المادّة 183 : تُصنّف العقوبات التأديبية بالنظر لخطورة الأخطاء المرتكبة، إلى ثلاث (3) درجات، كالآتي :

– الدرجة الأولى :

– التنبيه،

– الإنذار الكتابي،

– التوبيخ،

– الخصم من الراتب، من يوم (1) إلى ثمانية (8) أيّام.

– الدرجة الثانية :

– الشطب من جدول الترقية في الرتبة، في حدود سنة واحدة (1)،

– التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة،

– الإقصاء المؤقت دون راتب، لمدّة لا تتجاوز ستة (6) أشهر.

– الدرجة الثالثة :

– التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،

– الشطب من السجلات، دون تعليق حقوق المعاش،

– الشطب من السجلات، مع تعليق حقوق المعاش.

المادّة 184 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى، كل الإخلالات بالانضباط العام التي قد تمس بالسير الحسن للخدمة.

يحوّل إنذاران (2) إلى توبيخ واحد (1).

المادّة 185 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية، كل الأفعال المرتكبة من قبل المستخدمين المدنيين الشبيهين، بسبب :

– إلحاق ضرر عن طريق الإهمال أو جراء تهاون بأمن المستخدمين و/أو بممتلكات المصلحة،

– مخالفة الالتزامات القانونية الأساسية، من غير تلك المنصوص عليها في المادّة 186 من هذا المرسوم،

– تكرار ارتكاب أخطاء من الدرجة الأولى.

يؤدّي توبيخان (2) إلى اقتراح المثول أمام مجلس تأديبي بسبب ارتكاب خطأ من الدرجة الثانية، يعدّه الرئيس السلّمي.

المادّة 186 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة، كل الوقائع التي تسبب فيها المستخدمون المدنيون الشبيهون، وهي كما يأتي :

– الإفشاء بسر مهني والإبلاغ عن وثيقة أو معلومة مرتبطة بالخدمة، تكتسي طابع الكتمان أو السر،

– إثارة أو المشاركة في حركة إضراب أو احتجاج مدبّرة،

– الاستفادة من امتيازات، مهما كانت طبيعتها، من قبل شخص طبيعي أو معنوي، مقابل خدمة مؤداة، في إطار ممارسة مهامهم،

– الترشح لعهدة انتخابية،

– الإخلال بمنع مغادرة التراب الوطني، دون ترخيص مسبق،

– ارتكاب أعمال عنف، مهما كان شكلها، ضد كل شخص داخل مكان العمل،

– التسبّب، عن قصد، في أضرار مادية خطيرة للتجهيزات وللممتلكات العقارية للمؤسسة، من شأنها المساس بالسير الحسن للخدمة،

– إخفاء أو تخريب أو تحويل الوثائق المرتبطة بالخدمة قصد عرقلة حسن سيرها،

– تزوير المؤهلات والشهادات أو كل وثيقة أخرى بحوزتهم في إطار الخدمة،

– الجمع بين منصب العمل الذي يشغلونه مع نشاط مربح آخر،

– عدم التصريح بالنشاط المهني الممارس من قبل الزوج، وعند الاقتضاء، عن كل تغيير مرتبط بذلك،

– التخلي عن منصب عملهم، كما هو منصوص عليه في هذا المرسوم،

– تكرار ارتكاب أخطاء من الدرجة الثانية.

المادّة 187 : يُنطق بعقوبات الدرجة الأولى من طرف رئيس الهيئة، وتبلّغ إلى المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين في أجل لا يتعدّى ثمانية (8) أيّام، ابتداء من تاريخ النطق بها.

يُدعى المعنيون، قبل النطق بالعقوبة، إلى تقديم توضيحات كتابية حول الأفعال المنسوبة لهم.

يُرسل مقرر العقوبة الذي تحفظ نسخة منه في الملف الإداري للمعنيين، إلى مديرية المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 188 : يُنطق بعقوبات الدرجة الثانية والثالثة من طرف مدير المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني بعد رأي المجلس التأديبي الذي يُحدّد تشكيله وصلاحياته وقواعد سيره بقرار من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 189 : تقوم مديرية المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني، بصفة منتظمة، بتصفية الملفات الإدارية للمستخدمين المدنيين الشبيهين، شريطة :

– أن لا تكون العقوبة قد أدّت إلى الشطب من السجلات،

– أن ينقضي أجل معين على العقوبة، أي :

* ثلاث (3) سنوات، بالنسبة للخصم من الراتب والإنذار والتوبيخ والشطب من جدول الترقية في الرتبة،

* خمس (5) سنوات، بالنسبة للتنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة والإقصاء المؤقت والتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

– أن يكون المعنيون مع مرور الوقت، قد أدّوا مهامهم بصفة مُرضية.

القسم الثاني

تعليق العمل

المادّة 190 : يمكن تعليق عمل المستخدمين المدنيين الشبيهين كتدبير احترازي بمقرر من مدير المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني، بسبب :

– ارتكابهم خطأً أو إخلالا جسيما بالتزاماتهم القانونية الأساسية، من شأنه أن يؤدّي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة،

– متابعتهم من قبل جهة قضائية جزائية أو وضعهم رهن الحبس المؤقت أو تركوا في حرية أو كانوا محل حكم غير حائز لقوّة الشيء المقضي فيه، من أجل أفعال تتنافى وإبقاءهم في وظائفهم.

المادّة 191 : في انتظار البت نهائيا في حالتهم، يستمّر المستخدمون المدنيون الشبيهون الذين تمّ تعليق عملهم للأسباب المذكورة في المطة الأولى من المادّة 190 من هذا المرسوم، في تقاضي راتبهم الرئيسي والمنح العائلية كاملة.

في هذه الحالة، لا يمكن أن تتعدّى مدّة التعليق عن العمل ستة (6) أشهر. وإذا لم يتخذ أي قرار بشأنهم عند نهاية هذا الأجل، يستعيدون كامل حقوقهم.

المادّة 192 : يحق للمستخدمين المدنيين الشبيهين الذين تمّ تعليق عملهم من أجل الأسباب المذكورة في المطة الثانية من المادّة 190 من هذا المرسوم، الاحتفاظ بنصاب راتبهم الرئيسي، يحدّد عن طريق التنظيم الساري المفعول، مع الاحتفاظ بالمنح العائلية كاملة.

المادّة 193 : يستعيد المستخدمون المدنيون الشبيهون الذين تمّ تعليق عملهم كتدبير احترازي، كامل حقوقهم :

– عندما يكونون محل عقوبة تأديبية أخرى غير تلك المصنفة في الدرجة الثالثة، وعندما تتم تبرئتهم من الأفعال المنسوبة إليهم،

– في حالة التسريح أو البراءة أو لا وجه للمتابعة.

المادّة 194 : تحدّد كيفيات تطبيق المواد من 190 إلى 193 من هذا المرسوم، عند الاقتضاء، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

الفصل السادس

إنهاء النشاط بصفة نهائية

القسم الأوّل

حالات إنهاء النشاط بصفة نهائية

المادّة 195 : يتمّ إنهاء نشاط المستخدمين المدنيين الشبيهين بصفة نهائية، إمّا تلقائيا أو بناء على طلب مدعوم بالموافقة.

يتمّ هذا الإنهاء إمّا بموجب مقرّر إنهاء الخدمة بصفة نهائية أو مقرّر شطب من السجلات.

يتمّ النطق بإنهاء نشاط المستخدمين المدنيين الشبيهين بصفة نهائية، بمقرر من مدير المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني.

المادّة 196 : يتم إنهاء خدمة المستخدمين المدنيين الشبيهين بصفة نهائية، في الحالات الآتية :

– الإحالة على التقاعد، ضمن الشروط المحددة في قانون المعاشات العسكرية،

– سبب طبي، بعد الاعتراف بعجز نهائي، حسب الشروط المنصوص عليها بموجب التنظيم الساري المفعول في وزارة الدفاع الوطني،

– الاستقالة،

– إلغاء منصب العمل، حسب الشروط المحدّدة بموجب التنظيم،

– الوفاة.

المادّة 197 : يتمّ شطب المستخدمين المدنيين الشبيهين من السجلات تلقائيا، في الحالات الآتية :

– فترة تجريبية غير مجدية،

– تخلٍّ عن منصب العمل، ضمن الشروط المحددة في هذا المرسوم،

– بسبب إجراء تأديبي لعقوبات من الدرجة الثالثة،

– إثر إدانة نهائية :

* بعقوبة جنائية،

* بعقوبة حبس نافذ لمدّة تفوق اثني عشر (12) شهرا،

* بعقوبة حبس نافذ تساوي أو تقل مدتها عن اثني عشر (12) شهرا أو بعقوبة حبس مع وقف التنفيذ، في حالة ارتكاب جنحة أو جنح تتنافى مع الإبقاء في الخدمة.

في حالة ما إذا لم يتم اعتبار الجنحة منافية لإبقائهم في الخدمة، يمكن أن يتمّ إبقاء المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين، بناء على اقتراح هيئتهم الوصية، بعد مراقبة المطابقة من قبل مديرية المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني التي ترفع حالتهم إلى وزير الدفاع الوطني، من أجل القرار.

– إثر فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

المادّة 198 : باستثناء الأسباب المذكورة في المطتين 1 و5 من المادّة 197 من هذا المرسوم، تُسلّم للمستخدمين المدنيين الشبيهين الذين تم إنهاء نشاطهم بصفة نهائية :

– شهادة عمل تُعدُّها السلطة العسكرية المختصة، تبيّن فيها مناصب العمل المشغولة تباعاً ومدّة العمل المؤداة،

– تصفية الرصيد المتبقي يُعدّه هيكل الدفع المختص إقليميا.

يتمّ تحديد نموذج شهادة العمل والرصيد المتبقي المذكورين أعلاه وكذا كيفيات منحهما، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

القسم الثاني

الاستقالة

المادّة 199 : تُعدّ الاستقالة حقّا.

غير أنّه لا يمكن أن تتم إلاّ بناء على طلب خطي يقدّمه المستخدمون المدنيون الشبيهون المعنيون، يعبّرون من خلاله عن إرادتهم الصريحة في إنهاء علاقة العمل بصفة نهائية، شريطة تقديم إشعار مسبق لمدّة شهر واحد (1).

إنّ الاستقالة لا رجعة فيها بمجرد النطق بمقرر إنهاء الخدمة بصفة نهائية.

المادّة 200 : لا يترتّب عن الاستقالة أيّ أثر إلاّ بعد قبولها من طرف مديرية المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني التي تحوز على أجل يعادل الإشعار المنصوص عليه في المادّة 199 من هذا المرسوم، من أجل تحديد تاريخ سريان مفعولها.

غير أنّه يمكن لأسباب الخدمة تأجيل الموافقة على الاستقالة لمدّة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الإشعار.

بانقضاء هذا الأجل، تُعدّ الاستقالة مقبولة وترتّب كل آثارها.

المادّة 201 : تؤدّي كل استقالة تخالف أحكام المادتين 199 و200 من هذا المرسوم، إلى الشطب من السجلات بسبب التخلي عن منصب العمل دون إشعار مسبق أو تعويض، خارج الضمانات التأديبية.

القسم الثالث

التخلي عن منصب العمل

المادّة 202 : يعتبر تخلياً عن منصب العمل، كل تغيّب لمدة عشرة (10) أيّام متتالية، على الأقل، دون مبرّر مقبول.

يقصد بمبرّر مقبول، كل حادث أو مانع أو حالة قوة قاهرة خارجة عن إرادة المستخدمين المدنيين الشبيهين، والمرتبطة لاسيما بما يأتي :

– الكوارث الطبيعية،

– العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير،

– المتابعات الجزائية التي تمنع المعنيين عن الالتحاق بمناصب عملهم.

المادّة 203 : باستثناء حالة القوة القاهرة، يؤدّي التخلي عن منصب العمل إلى الشطب من السجلات، خارج الضمانات التأديبية وهذا مع فقدان حقوق المعاش، طبقا لأحكام قانون المعاشات العسكرية.

المادّة 204 : في حالة عدم التحاق المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين بمناصب عملهم في الآجال المحددة في المادّة 202 من هذا المرسوم، تقوم السلطة العسكرية المؤهلة بعد توجيه إعذارين (2)، باتخاذ الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالشطب من السجلات.

المادّة 205 : في حالة عدم التحاق المستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين بمناصب عملهم، بالرغم من الإعذارين (2)، يتم توقيف صرف رواتبهم، ويمكن أن يتخذ كل تدبير ضروري من شأنه حماية مصلحة الخدمة وضمان حسن سيرها.

المادّة 206 : يوجّه بريد إلى آخر عنوان مسجل في الملف الإداري للمستخدمين المدنيين الشبيهين المعنيين من قبل الهيئة التي يتبعون لها، في أجل لا يتعدّى ثمانية (8) أيّام، ابتداء من تاريخ النطق بمقرّر الشطب من السجلات، قصد تبليغهم بالإجراءات المتخذة في حقهم.

يجب أن يتضمّن هذا البريد الذي يحفظ في الملف الإداري للمعنيين، أنّه يمكن تقديم تظلم، في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ تبليغه.

المادّة 207 : إذا قدّم المستخدمون المدنيون الشبيهون المعنيون المشطوبون من السجلات، وثائق تبرّر غيابهم، خلال الآجال المحددة في المادة 206 من هذا المرسوم، تقوم مديرية المستخدمين لوزارة الدفاع الوطني، بعد التأكّد من صحّة الوثائق المقدمة وصلاحيتها، بإعادة إدماجهم، دون أي أثر مالي رجعي.

المادّة 208 : تحدّد إجراءات وكيفيات تطبيق المواد من 202 إلى 207 من هذا المرسوم، بقرار من وزير الدفاع الوطني.

الباب الخامس

الأحكام المطبقة على المستخدمين المدنيين المتعاقدين

الفصل الأول

علاقة العمل

المادّة 209 : يمكن أن توظف الهيئات المستخدمة مستخدمين مدنيين متعاقدين حسب الحالة، لمدّة محدّدة أو لمدة غير محدّدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي ووفقا للاحتياجات المعبر عنها في إطار المخطط السنوي للتوظيف، وهذا حسب الكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادّة 210 : يؤدّي المستخدمون المدنيون المتعاقدون الموظفون بالتوقيت الكامل، المدّة القانونية للعمل.

غير أن المستخدمين المدنيين المتعاقدين الموظفين بالتوقيت الجزئي يعملون لمدّة خمس (5) ساعات في اليوم. يمكن أن تمنح ترخيصات بمخالفة هذه المدّة في حالة ضرورة المصلحة، شريطة أن تبقى أقل من المدّة القانونية للعمل الموزّعة يوميا.

المادّة 211 : يعتبر عقدا لمدّة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي، كل عقد يهدف إلى :

– تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد،

– شغل منصب عمل شاغر مؤقتاً،

– تنفيذ أعمال دورية ذات طابع غير مستمر أو ظرفي أو مؤقت.

المادّة 212 : تحدّد مدّة العقد لمدّة محدّدة، من طرف الهيئات المستخدمة.

لا يمكن أن تقل مدة العقد عن ستة (6) أشهر أو تفوق اثني عشر (12) شهرا.

غير أنّه يمكن تجديد العقد صراحة لنفس المدّة.

المادّة 213 : يمكن تجديد عقد العمل لمدّة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي، شريطة أن لا تتعدّى المدّة الكلية للتجديد بدون انقطاع :

– ثلاث (3) سنوات، بالنسبة للمنتمين للمجموعة "أ"،

– أربع (4) سنوات، بالنسبة للمنتمين للمجموعة "ب"،

– خمس (5) سنوات، بالنسبة للمنتمين للمجموعة "ج"،

– ست (6) سنوات، بالنسبة للمنتمين للمجموعة "د".

المادّة 214 : يعتبر عقداً لمدّة غير محدّدة، كل عقد عمل يهدف إلى شغل منصب عمل دائم، عندما تبرّره طبيعة النشاطات، أو احتياجات الخدمة، أو بعد انقضاء المدد الكلية لعقد العمل لمدّة محدّدة، المنصوص عليها في المادة 213 من هذا المرسوم.

المادّة 215 : يُمكن توظيف المستخدمين العسكريين الذين أعيدوا إلى الحياة المدنية لأسباب غير تأديبية، حسب مؤهلاتهم، في إطار المستخدمين المدنيين المتعاقدين، ضمن الشروط المحددة بقرار من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 216 : يعدّ عقد عمل المستخدمين المدنيين المتعاقدين حسب نموذج يصادق عليه بمقرر من وزير الدفاع الوطني.

المادّة 217 : يتم توظيف المستخدمين المدنيين المتعاقدين، حسب الحالة، عن طريق :

– الانتقاء بناء على دراسة الملفات، بالنسبة لمناصب العمل الواجب شغلها بموجب عقد لمدّة محدّدة،

– الاختبار المهني، بالنسبة لمناصب العمل، الواجب شغلها بموجب عقد لمدّة غير محدّدة.

المادّة 218 : يخضع المستخدمون المدنيون المتعاقدون لفترة تجريبية، تحدّد بـ :

– ستة (6) أشهر، بالنسبة للعقد غير المحدّد المدّة،

– شهرين (2)، بالنسبة للعقد محدّد المدّة.

المادّة 219 : عند نهاية الفترة التجريبية، تقوم الهيئات المستخدمة بتثبيت المستخدمين المدنيين المتعاقدين المستوفين متطلبات منصب العمل المشغول.

المادّة 220 : يُمكن إنهاء علاقة العمل خلال الفترة التجريبية بمبادرة من الهيئة المستخدمة، دون أي إشعار أو تعويض مسبق، إذا كانت نتائج الفترة التجريبية غير مجدية، أو بمبادرة من المعني إثر الاستقالة.

المادّة 221 : يخضع المستخدمون المدنيون المتعاقدون، خلال الفترة التجريبية، لنفس الواجبات التي يخضع لها المستخدمون المدنيون المتعاقدون المثبّتون، ويستفيدون من نفس الحقوق التي يمنحها لهم نوع عقد العمل، وهذا ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم.

الفصل الثاني

النظام التأديبي

القسم الأوّل

العقوبات التأديبية

المادّة 222 : كل إخلال بالالتزامات القانونية الأساسية والمهنية، وكل مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة ترتكب من طرف المستخدمين المدنيين المتعاقدين أثناء أو بمناسبة تأدية مهامهم، يعد خطأً مهنياً يُعرّض مرتكبيه إلى عقوبة تأديبية، دون الإخلال، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

المادّة 223 : تُصنّف العقوبات التأديبية بالنظر لخطورة الأخطاء المرتكبة، إلى ثلاث (3) درجات، كالآتي :

الدرجة الأولى :

– الإنذار الكتابي،

– التوبيخ،

– الخصم من الراتب، من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيّام.

الدرجة الثانية :

– الإقصاء المؤقت، دون راتب، من ثمانية (8) إلى خمسة عشر (15) يوما.

الدرجة الثالثة :

– فسخ عقد العمل دون إشعار أو تعويض.

المادّة 224 : تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى والثانية والثالثة، كل الإخلالات والأفعال والوقائع المشار إليها، على التوالي، في المواد 184 و185 و186 من هذا المرسوم.

المادّة 225 : تمارس السلطة التأديبية من طرف مسؤولي الهيئات المستخدمة.

المادّة 226 : يُنطق بفسخ عقد العمل بسبب تأديبي من طرف الهيئة المستخدمة، دون إشعار مسبق أو تعويض، بناء على رأي مطابق لمجلس تأديبي يحدّد تشكيله وقواعد سيره بقرار من وزير الدفاع الوطني.

القسم الثاني

تعليق العمل

المادة 227 : يمكن تعليق عمل المستخدمين المدنيين المتعاقدين من طرف الهيئة المستخدمة، كتدبير احترازي :

– الموجودين في انتظار المثول أمام مجلس تأديبي، بسبب ارتكاب خطأ أو إخلال جسيم قد يؤدّي إلى فسخ عقد العمل دون إشعار أو تعويض،

– محل متابعة جزائية أو وضع رهن الحبس المؤقت أو تركوا في حرية أو كانوا محل حكم غير حائز لقوّة الشيء المقضي فيه، لأفعال تتنافى وإبقاءهم في الخدمة.

لا تتمّ التسوية النهائية لحالة المستخدمين المدنيين المتعاقدين الذين تمّ تعليق عملهم، إلّا بعد النطق بقرار المجلس التأديبي الذي تمّ إخطاره أو بالحكم القضائي الحائز لقوّة الشيء المقضي فيه.

عندما يتخذ المجلس التأديبي قراره بعدم فسخ عقد العمل دون إشعار أو تعويض كإجراء عقابي، أو عندما تحكم الجهة القضائية الجزائية بالتسريح أو البراءة أو لا وجه للمتابعة، يتمّ إنهاء تعليق المستخدمين المدنيين المتعاقدين فوراً، ويستردّون كامل حقوقهم.

تحدّد آثار تعليق العمل على الراتب بموجب قرار من وزير الدفاع الوطني.

الفصل الثالث

إنهاء علاقة العمل التعاقدية

المادّة 228 : تُنهى علاقة العمل التعاقدية للمستخدمين المدنيين المتعاقدين، في الحالات الآتية :

– الإحالة على التقاعد، ضمن الشروط المحددة في التشريع الساري المفعول،

– عجز نهائي عن العمل، كما هو محدّد بموجب التشريع الساري المفعول،

– الاستقالة،

– إلغاء منصب العمل، ضمن الشروط المحددة عن طريق التنظيم،

– فسخ العقد دون إشعار أو تعويض بسبب :

* فترة تجريبية غير مجدية،

* إجراء تأديبي بتسليط عقوبة من الدرجة الثالثة،

* التخلي عن منصب العمل، ضمن نفس الأحكام المطبقة على المستخدمين المدنيين الشبيهين.

– فسخ العقد دون إشعار أو تعويض، إثر إدانة نهائية :

* بعقوبة جنائية،

* بعقوبة حبس نافذ لمدّة تفوق اثني عشر (12) شهرا،

* بعقوبة حبس نافذ تساوي أو تقل مدتها عن اثني عشر (12) شهرا أو بعقوبة حبس مع وقف التنفيذ، في حالة ارتكاب جنحة أو جنح تتنافى مع الإبقاء في الخدمة.

في حالة ما إذا لم يتم اعتبار الجنحة منافية، يكون قرار إبقاء المستخدمين المدنيين المتعاقدين المعنيين من اختصاص مسؤول الهيئة المستخدمة.

– انقضاء العقد محدّد المدّة،

– نتائج التحقيق الإداري غير المجدية،

– فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،

– الوفاة.

المادّة 229 : يُمكن المستخدمين المدنيين المتعاقدين الاستقالة بناء على طلب، شريطة تقديم إشعار مسبق لمدّة :

– شهر واحد (1)، بالنسبة للتابعين للمجموعة "أ"،

– خمسة عشر (15) يوما، بالنسبة للتابعين للمجموعات "ب" و"ج" و "د".

يتعيّن عليهم خلال هذه الفترة، تأدية المهام المرتبطة بمناصب عملهم بصفة منتظمة، ويبقون خاضعين لالتزاماتهم القانونية الأساسية والمهنية المنصوص عليها في هذا المرسوم.

الباب السادس

أحكام انتقالية وختامية

المادّة 230 : عند تاريخ نشر هذا المرسوم، يُدمج المستخدمون المدنيون الشبيهون بالمستخدمين العسكريين الذين تمّ توظيفهم بموجب المرسوم رقم 74–60 المؤرخ في 27 محرم عام 1394 الموافق 20 فبراير سنة 1974، المتمم والمذكور أعلاه، بصفة تلقائية مع احترام مبدأ الحقوق المكتسبة، في إطار المستخدمين المدنيين الشبيهين بالمستخدمين العسكريين.

المادّة 231 : يحدّد، عند الحاجة، تطبيق بعض مواد هذا المرسوم، عن طريق التنظيم.

المادّة 232 : تُلغى كل الأحكام المخالفة، لاسيما المرسوم رقم 74–60 المؤرخ في 27 محرم عام 1394 الموافق 20 فبراير سنة 1974 والمتضمن إنشاء إطار من الموظفين المدنيين الشبيهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني وتحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبيهين الدائمين بالعسكريين، المتمّم.

غير أنّ نصوص تطبيقه تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها بموجب هذا المرسوم، وذلك في مدة لا تتعدى ستة (6) أشهر من تاريخ إمضائه.

المادّة 233 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الديمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 5 رمضان عام 1444 الموافق 27 مارس سنة 2023.

عبد المجيد تبون