

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون العام

المرجع:

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الموظف في إطار الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق
تحت إشراف الأستاذ(ة):

بن عوالي علي

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) بوسحبة الجيلالي رئيس

الأستاذ(ة) بن عوالي علي مشرفا مقرر

الأستاذ(ة) زواتين خالد مناقش

التخصص: قانون عام

من إعداد الطالب(ة):

عزروق شيماء

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت في: 2023/ 06 /22

كلمة شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

نحمد الله عز وجل و نشكره على الصحة و الإرادة الذين

رافقوني طيلة المشوار الجامعي من أجل

تحقيق هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف "بن عوالي

علي" الذي لم يبخل علينا بنصائحه و إرشاداته القيمة

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى اللجنة المناقشة

ونزف عبارات الشكر و التقدير و العرفان إلى

كل من ساعدني و شجعني في إتمام هذه

المذكرة من زملاء العمل و الدراسة ووقف

بجانبي و لو بالدعاء كما نقف معترفين بالجميل

إلى كل من علمنا حرف ولم يبخل جهدا من

أجل تعليمنا من الابتدائي إلى الجامعي.

إهداء

إلى من تعجز الكلمات عن ذكر مآثرها ، ووضعت الجنات تحت قدميها ،
إلى الشمس التي أنارت دربي بوجودها ، إلى التي حملتني وهنا على
وهن طيلة تسعة أشهر ، و سهرت الليالي من أجلي ، و غمرتني
بحبها و حنانها و كانت سندا في دربي ، و عانت الحلو و المر
حتى أوصلتني ، و رهنت حياتها من أجل أن أكون افتخارا لها ،
و ضحت بأحلامها من أجل أن أكون اعتزازا لها ،
إلى التي لن أوفي حقاها مهما قلت فيها
إلى أغلى ما أملك في الوجود
" أمي حبيبتني "

إلى الذي تكفل المشقة في تعليمي و لم يبخل عليا بشيء
إلى الذي رباني و أرادني أن أبلغ المعالي ،
إلى الذي أحمل لقبه بكل فخر و اعتزاز ،
إلى أعز ما عندي أبي الغالي
" حفظهما الله و رعاهما و أطال عمرهما "
إلى من أكن لهم المحبة و الاحترام ،
إلى كل من قاسموني مرارة العيش و حلاوتها
و حب الوالدين و طاعتهما إلى إخوتي و أخواتي
إلى زميلات و زملاء العمل
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرت جهدي

قائمة المختصرات:

1 - باللغة العربية:

ج, ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ج : الجزء

ع: عدد

د ط: دون طبعة

ص: الصفحة

ص.ص: من الصفحة الى الصفحة

ق. أ. ع. ل. ع: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

2 - باللغة الفرنسية:

P : Page .

P.P : de la Page à la Page.

المقدمة

إن الوظيفة العامة باعتبارها فكرة ونظام مرت بعدة مراحل تاريخية لا يمكن تجاهلها، لأن هذه المراحل عرفت أنظمة عريقة وصلت إلى درجة من الرقي الإداري. حيث يعتبر قطاع الوظيفة العمومية جهازا محوريا في الدولة و إحدى النماذج لتنظيماتها الإدارية، ذلك أنه يشكل أدواتها و يدها العليا في تنفيذ السياسات العمومية و المهام الدستورية المنوط بها .

يعد قانون الوظيفة العمومية العصب الحيوي للدولة في تنظيم شؤونها، فمن خلاله تستقطب العنصر البشري ألا و هو الموظف العمومي و الذي هو من أهم الركائز التي تقوم عليها الدولة، لأنه يعمل على تنظيم مصالح الدولة و مرافقها، و من جهة أخرى يعمل على تلبية حاجيات و رغبات الأفراد المنتفعين من خدمات المرفق العام لأن غاية وجود المرفق العام هي إدارة و كفالة حقوق الأفراد وفقا لقواعد و أحكام قانونية معينة يجب على السلطة الإدارية التقيد بها ، إذن فوجود موظف عام منضبط ضروري ينظم مهام المرفق العام في بناء الدولة بمختلف مرافقه، يؤدي حتما إلى سمو الدولة وجعلها في مكانة مرموقة.

حيث يعد الموظف العمومي تركيبة معقدة يصعب التحكم فيها و لا يمكن ضبطها كآلة فسلوكه يستدعي مرونة في المعاملة وثبات، فتصرفاته قد تقع عليها الضغوطات الشديدة مما يؤثر في سلوكه كموظف إداري.

ولعل الالتحاق بالوظيفة العمومية يكون عبر إجراءات التوظيف، ويراد به على انه مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها الإدارة للاستقطاب مرشحين لشغل الوظائف، والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهدافها .

ويعرف التوظيف كذلك أنه عملية اختيار والبحث عن أكبر عدد من الموارد البشرية المناسبة لملئ الوظائف المالية الشاغرة في المؤسسات، بحيث تقوم هذه الأخيرة بالتحضير لعملية التوظيف من خلال التخطيط للموارد البشرية وتحليل الوظائف الشاغرة.

لذلك تعد عملية التوظيف في الوظيفة العمومية الشغل الشاغل للأفراد كل على حسب قدراته وكفاءاته، بحيث تسعى مختلف المؤسسات والإدارات العمومية اليوم إلى جلب أفضل العناصر المؤهلة من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة، وهذا تطبيقاً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

وعليه أصبحت مسألة التوظيف الأمر الأساسي لحياة الموظفين لذلك لا تستطيع المؤسسات العمومية اليوم الاستغناء عن هذا النمط الذي يعد سر نجاحها في تحقيق أهدافها المتوقعة على استخدام أكفئ الموارد البشرية وتحفيزها على اكتشاف ذاتها وتفجير الطاقات الكامنة، كما تجدر الإشارة أن عملية التوظيف في المؤسسات والإدارات الجزائرية خطت خطوات هامة في السنوات الأخيرة، إذ بدأت تتجسد فكرة الاهتمام باستقطاب وجلب واختيار اليد العاملة المؤهلة وذلك اعتماداً على مجموعة من الخطوات والطرق التي سوف نبينها في هذه الدراسة.

أهمية الموضوع:

نكمن أهمية موضوع الوظيفة العمومية في أنه من المواضيع الحساسة التي تمس الواقع الاجتماعي و العملي للأشخاص، و كون الوظيفة العمومية من أهم المواضيع التي لها علاقة مباشرة بالحياة المهنية للموظف، وأنه يكشف عن الوسائل القانونية المعتمدة للالتحاق بالوظيفة العمومية التي نص عليها المشرع الجزائري في القوانين الأساسية العامة و الخاصة المتعلقة بمجال الوظيفة العمومية.

أسباب اختيار الموضوع :

من الأسباب و الدوافع التي راودتنا إلى اختيار هذا الموضوع أسباب ذاتية ، و أخرى موضوعية تتمثل في:

-ميولنا الشخصي إلى اختيار موضوع من مواضيع القانون الإداري.

-أن التوظيف يراود كل أوساط المجتمع وتركز كامل اهتمامهم حول كيفية الحصول على منصب شغل داخل مؤسسة معينة، وله صلة مباشرة بالحياة اليومية للأشخاص.

-كما أن دافع اختيار هذا الموضوع هو معرفة أهم الأسس والمعايير التي تحكم عملية التوظيف في المؤسسات العمومية

-رغبتني في البحث على مسار الموظف منذ اجتيازه للمسابقة إلى غاية انتهاء علاقته الوظيفية.

-ارتأينا إلى اختيار هذا الموضوع الذي يبين لنا جميع الأحكام المتعلقة بالتوظيف و الإجراءات التي يجب إتباعها للدخول إلى أي وظيفة يرغب الالتحاق بها

أهداف و أهمية الدراسة :

-تتجلى أهمية الدراسة في محاولة إعطاء نظرة عامة عن مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العام، و معرفة مكانة و أهمية التوظيف.

-ضرورة التأكيد على أن التعيين في الوظيفة العمومية يخضع لمبادئ قانونية متمثلة في المساواة و الجدارة، وهذا من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية.

-إبراز مدى تكريس الإجراءات القانونية للتعيين في الوظيفة العمومية وهذا من خلال الاطلاع على أهم الشروط القانونية للتعيين العامة منها و الخاصة.

- تبيان مختلف العمليات التي تتحكم في مخطط تسيير الموارد البشرية، ومعرفة مدى مساهمة أحكام التوظيف في الإدارات العمومية في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية
- إبراز مختلف الوضعيات القانونية للموظف العمومي التي تطرأ على الموظف العمومية إلى غاية انتهاء الحياة المهنية له.

وللقيام بالبحث ثم إتباع المنهج الوصفي التحليلي كون الدراسة تتطلب وصف وتحليل الأحكام والضوابط المتعلقة بالتوظيف مع الاستعانة بمجموعة من الأفكار المتعلقة بماهية الوظيفة العمومية، و الموظف العمومي .من هنا تأتي الدراسة للوقوف ومعرفة أحكام التوظيف في الإدارات العمومية الجزائرية و طرق التوظيف وحقوقه وواجباته والحالات الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة العمومية. و لتكريس هذه المعلومات ارتأينا أن نظره الإشكالية التالية:

ما هي ضوابط الانتساب للوظيفة العمومية؟

الإشكاليات الفرعية:

- ما المقصود بالوظيفة العمومية و الموظف العام؟
- ما هو واقع التوظيف في الجزائر؟
- و ما هي الوضعيات القانونية التي تتجم عن التوظيف؟

و للإجابة عن هذه الإشكاليات المطروحة فقد اعتمدنا على تقسيم بحثنا هذا إلى فصلين: الفصل الأول تطرقنا إلى الإطار لمفاهيمي لكل من و الوظيفة العمومية أما بالنسبة للفصل الثاني فتناولنا ضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

للموظيفة العمومية

و الموظف العام

مقدمة الفصل

إن نظام الوظيفة العمومية مستمد من التركة القانونية الموروثة عادة استعادة السيادة الوطنية عام 1962، تتميز بهيكله قائمة على الأحادية في مكوناتها، خاضعة لنظام قانوني دستوري واحد يحكمها، يسمى "القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية".

فالوظيفة العمومية مؤسسة حية واقع اجتماعي ملموس إذ أن الموظفين هم يد الدولة لتسيير مرافقها العامة، إذ تعد الإدارة العامة كائن اجتماعي لا يخضع لقواعد القانون الوضعي فحسب و لكنه يخضع أيضا لقواعد السيكولوجية الفردية والجماعية ، فكما أن للإدارة تأثير مباشر على المحيط الذي تعيش فيه ، فهي أيضا تتأثر بهذا المحيط . ويتربط على هذا ضرورة السهر على ضمان توازن مستمر بين الفئات المهنية المختلفة. فالإدارة العامة لا يمكنها القيام بمهامها كاملة إلا إذا سايرت حركة التغيير المواكبة للهياكل الاجتماعية والاقتصادية الوطنية. و عليه سنتطرق في هذا الفصل إلى ماهية الوظيفة العمومية و الموظف العمومي.

المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية و الموظف العام

عرف مفهوم الدولة تحولا كبيرا من خلال الدور الذي لعبته على الجوانب السياسية الاقتصادية والاجتماعية من دولة حارسة تعتمد على مبدأ السلطة في مزاوله بعض النشاطات والوظائف المحددة عن طريق الأمن والدفاع والعدالة إلى دولة متدخلة في جميع النشاطات بدون استثناء ، مما استدعى ذلك إنشاء مجموعة كبيرة من المرافق العمومية ، و أضحي الموظف العمومي هو من يجسد سلطة الدولة بحيث يعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق أهدافها . و في هذا المبحث سيتم التطرق لمفهوم الوظيفة العمومية وفقا للأنظمة و التشريع الجزائري في المطلب الأول أما بالنسبة للمطلب الثاني فسنتناول مفهوم الموظف العام فقها و قانونيا .

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

يرتبط مفهوم الوظيفة العامة بفلسفة الدولة ونظرتها إلى العاملين لديها والنظام الذي تعتمده لهذه الغاية ولقد تطور هذا المفهوم عبر التاريخ وفقا لأنظمة الحكم السياسية ، كما أن إصلاح الوظيفة العامة يقصد به الكيان القانوني القائم في إدارة الدولة وهي مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة¹

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

يقصد بالوظيفة العامة من زاوية عضوية أو هيكلية مجموعة من الموظفين يشغلون مهامها داخل الإدارة العمومية ولها أهمية كبرى بالنظر أنها توفر خدمة عامة، وتوثق العالقة بين الدولة من جهة والجمهور من جهة أخرى ولا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام باعتبارها يد الدولة في القيام بواجب عبئ أداء الخدمة العمومية² .

¹ - خالد خليل الظاهر، القانون الإداري دراسة مقارنة، عمان، دار المسيرة، سنة 1998، ص112.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الجزائر:جسور للنشر والتوزيع، سنة 2015، ص 08.

و للوظيفة العمومية عدة تعاريف نذكر منها:

أولاً: المفهوم الأوروبي:

وفقاً لهذا المفهوم تعتبر الوظيفة العامة عمال مستقراً، ويخضع لنظام قانوني خاص ويتفق هذا المفهوم والهدف المقصود من الوظيفة العامة و هو تحقيق الصالح العام فهو يقوم على نظام الاحتراف و استقرار العمل والذي يحدده نظام قانوني يمنح الموظف ضمانات ويحدد حقوقه وواجباته¹

وهذا النظام يعني أن العمل الذي يلتحق به الموظف يعتبر عمال دائماً لا عارضاً إلى أن تنتهي وظيفته بإحدى الطرق المشروعة قانوناً وينتقل الموظف خلال سنين خدمته بين وظائف متعددة و يترقى شيئاً فشيئاً على درجات السلم الإداري بموجب قواعد الترقية². ويحدد المركز القانوني للموظف بأنه مركز تنظيمي، بموجب حسب القواعد القانون أو النظام، بما يتضمن من حقوق والتزامات، كما تنص عليها الأحكام المنظمة للوظيفة العامة ، ويمتاز هذا النظام بحماية حقوق الموظفين وتنظيم واجباتهم بما يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي وخدمة الدولة دون انقطاع.

¹ -Fracois Gqzier, la fonction publique dans slemondeég (paris : Cujas ,1972) P31

² -ماجدر راجب الحلو، القانون الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، سنة 1982، ص 244

ثانيا: المفهوم الأمريكي:

وهو المفهوم المطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وسويسرا و فنلندا والإتحاد السوفيتي سابقا، والوظيفة بموجب هذا المفهوم لا تعتبر خدمة عامة بل تمثل عم لا مستقرا يحكمه نظام قانوني خاص¹.

ولا يجعل من الموظفين شريحة خاصة تحدد حقوقهم والتزاماتهم الوظيفية بل يخضع الموظف لنفس النظام القانوني الذي يخضع له عمال النشاط الخاص ولا يتمتعون بحقوق سوى الحقوق الدستورية التي يتمتع بها جميع المواطنين²

وتكون العلاقة الوظيفية بموجب هذا النظام عالقة عقدية في الغالب وأن الموظف يكون مدرب قبل التعيين في الوظيفة ، ويتصف هذا النظام بالبساطة فلا تعقيد في مفهوم الترقية ولا في التأديب بل أنها تتبع ذات الأنظمة المطبقة في المؤسسات الخاصة وبما يتناسب مع الإدارة الحكومية وكذلك يمتاز بحرية الحركية والتغيير بين الوظائف والعمال³

¹ - خالد خليل الظاهر، المرجع السابق، ص.193 و 194

² -Lain Planty ,Traiterait que de faction publique (paris : L.G-S, 1971), P.8.

³ - خالد خليل الظاهر، المرجع السابق، ص.195.

الفرع الثاني: تعريف الوظيفة العمومية وفقا للأنظمة المقارنة:

إن مصطلح الوظيفة العمومية يمكن أن يعبر عنه بمعنيين، معنى موضوعي ومعنى شخصي، وللتوضيح أكثر في ذلك يكون من خلال التعرض إلى مدلول الوظيفة العمومية بناء على المعيار الموضوعي، وذكر أهم خصائصها، ثم التطرق إلى مدلولها وفقا للمعيار الشخصي، و ذكر أهم خصائصها.

أولاً: المدلول الموضوعي للوظيفة العمومية :

يقوم المدلول الموضوعي للوظيفة العمومية بالتركيز على العمل (الوظيفة) الذي يؤديه الموظف، وعليه فالوظيفة العمومية هي: " مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات بصرف النظر عن شاغل الوظيفة وما يحمله من مؤهلات دراسية أو أقدميه في الخدمة، وغير ذلك من الظروف الشخصية".

ومن خلال هذا التعريف، الوظيفة العمومية تشمل على مجموعة من الخصائص أهمها:

- ارتباط الموظف بالوظيفة التي اختار لشغلها ارتباط عضوي، وعند إلغاء الإدارة الوظيفة لأي سبب من الأسباب فإن لها أن تقرر فصل الموظف دون أن يكون له حق مكتسب اتجاه الإدارة في النقل إلى وظيفة أخرى.
- تعريف الوظيفة ووصفها وصفا مجردا في بداية الأمر، ثم البحث عن الموظف الذي تتوفر فيه المؤهلات والخبرة اللازمة لشغلها، وهذه الأخيرة تأخذ دائما سواء عند التعيين لأول مرة أو في حالة الترقية¹.
- تأخذ الترقية في الوظيفة العمومية حكم التعيين في وظيفة عليا بشروط أفضل، فهذه الأخيرة مرتبطة بالصلاحية والجدارة والمهارة، وبالتالي إذا أراد الموظف أن يستبدل

¹ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989، ص 20.

وظيفة بوظيفة أخرى، لا بد عليه أن يستوفي شروط التعيين في الوظيفة الجديدة، وبالتالي شغلها لا يعد ترقية إنما يعد تعيين جديدا¹.

ثانيا: المدلول الشخصي للوظيفة العمومية:

يرتكز المدلول الشخصي للوظيفة العمومية على الأشخاص الذين يشغلون الوظيفة وهم الموظفون العموميون، وبالتالي الوظيفة العمومية هي: "مجموعة من القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العام، منذ دخوله الخدمة وحتى خروجه منها"² وعليه فإن هذا المعنى يرتبط بالنظام القانوني للموظف العمومي.

- كما يركز أيضا على شخص الموظف بما يحمله من مؤهلات أقدميه في الخدمة، وعلى مركزه في السلم الإداري بالنسبة لغيره من الوظيفة، بغض النظر عن العمل الذي يقوم به . وتعتبر الوظيفة العمومية في هذا المعنى مهنة أو سلك تتميز بالدوام والاستقرار، بحيث يتفرغ لها الموظف، ويظل فيها إلى أن يبلغ السن المحدد لانتهاء الخدمة أو يستقيل أو يفصل لأي سبب، وفي حالة قيام الإدارة بإلغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف لها أن تستفيد من خدماته في أي عمل آخر يتناسب مع قدراته ومؤهلاته³.

¹ مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، 2009، ص 12.

² سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، تنظيم السلطة الإدارية و الإدارة المحلية للتنظيم القانوني للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011، ص 245.

³ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 25.

- والوظيفة العمومية وفقا للمدلول الشخصي تشمل مجموعة من الخصائص أهمها:
- تعتبر الوظيفة العامة مهنة يتفرغ لها الموظف، ويكرس حياته لها وتتميز بالدوام والاستمرار
 - عدم ارتباط الموظفين بوظيفة معينة، بل للإدارة أن تعينهم في أي وظيفة داخل الإطار العام للفئة التي يلتحقون بها، وفي حالة إلغاء الوظيفة لا يفصل الموظف¹
 - إن سياسة اختيار الموظفين تقوم على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علمي، بعد اجتياز امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم²
- من خلال المدلول الشخصي والموضوعي للوظيفة العمومية، هناك من قدم تعريف راجح للوظيفة العمومية حيث مزج بين المعنى الموضوعي الذي يشير على مجموعة الاختصاصات والأنشطة التي يمارسها الموظف، وبين المعنى الشكلي الذي يقصد به مجموعة العاملين في الجهاز الإداري من ناحية أخرى، وعليه فالوظيفة العمومية هي: "مجموعة الأوضاع والنظم القانونية التي تحكم موظفي الدولة العموميين فيما يخص تعيينهم، والالتزامات المتبادلة بينهم وبين الدولة"³

¹ - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 25

² - مهدي رضا، المرجع السابق، ص 15

³ - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 26.

الفرع الثالث: تعريف الوظيفة العمومية في الجزائر:

تعرف الوظيفة العمومية على أنها كيان قانوني قائم في أفراد الدولة وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة ويطلق على شاغل الوظيفة اسم الموظف العام ، وتضبط هذه الالتزامات والحقوق في قانون يسمى قانون الوظيفة العمومية¹

ولقد عرف المشرع الجزائري هذا القانون من خلال المادة رقم 19 من الأمر 18-19 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه ((مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة في تأدية مما منهم في خدمة الدولة))، وتتميز الوظيفة العامة عن باقي النشاطات المختلفة المالية والتجارية والاقتصادية وغيرها أنه ينظمها قانون خاص ومميز، أطلق عليه في الجزائر " القانون الأساسي العام للوظيفة العامة "، ويحكم شكل عام كل العمليات التي تهتم عالم الوظيفة العامة، ومسار الموظف العام بدءا بالتعيين والتثبيت إلى الترقية والانتداب و الاستيداع والتكوين والاستقالة والتأديب وغيرها من الوضعيات².

كما يجدر بالذكر أن المشرع الجزائري يستعمل مصطلح الموظف العمومي للتعبير عن الوظيفة العمومية والأصح هو الوظيفة العمومية كمشروع وأداة لتنفيذ سياسية الدولة، بحيث تأخذ السلطة التنفيذية تنظيم الوظيفة سياسية الدولة بحيث تأخذ السلطة التنفيذية تنظيم الوظيفة العمومية بوضع ما تراه ملائما لتحسين سير الإدارة العمومية بحيث تسري كل هذه القواعد على الموظفين دون أن يكون لهم الحق في الطعن فيها³.

¹ - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزائر، دار الهدى، ط5، سنة 2010، ص 53.

² - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 9.

³ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010، ص 16

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي

الموظف العمومي هو مرآة الدولة, فإذا صلح صلحت الدولة و إذا فسد فسدت

هي الأخرى, وهو أيضا رأسها المفكر ومساعدتها المنفذ, وقد تزايد عدد الموظفين العموميين بالقدر الذي يكون كافيا لتلبية مختلف الحاجات العامة بالفاعلية المطلوبة . فللموظف العمومي يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول و هذا نظرا للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة, ما جعله يمنح حقوقا و يكلف بواجبات تجعله متميزا عن غيره من العاملين العاديين في القطاعات الأخرى و عليه سوف نتطرق في هذا المبحث إلى العناصر التالية: التعريف الفقهي للموظف العمومي في الفرع الأول، و التعريف التشريعي للموظف العمومي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي

إن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا للموظف العمومي و هذا لأن وضع التعريفات من مهمة الفقه و ليس التشريع, و عليه فقد سلك المشرع الجزائري مسلك المشرع الفرنسي الذي اقتصر دوره على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين, هذا ما جعل الفقه يستخلص عناصر يمكن بواسطتها إعطاء تعريف محدد للموظف العمومي, و فيما يلي سنتناول بعض التعريفات التي جاء بها بعض الفقهاء.

أولا : تعريف الفقه الفرنسي للموظف العمومي:

ركز الفقيه دوجي في تعريفه للموظف العمومي على الشخص المسير للمرفق العام، بحيث عرف الموظف العمومي على أنه: " كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها"¹

يتسم هذا التعريف بسعته بحيث يدخل طرائق متعددة من الأشخاص الذين يخدمون في المرافق العامة فهي مرافق عامة لا ينبع في إدارتها أحكام وقواعد القانون العام حيث لا يكون لهؤلاء الأفراد صفة الموظف مثال ذلك المرافق الصناعية والتجارية والفئة التي تؤدي مهمة مؤقتة وتكون علاقتها بالإدارة تعاقدية وليس لهم صفة الموظفين العموميين²

يعرف الأستاذ " A. plantey " الموظف العمومي على أنه: " ذلك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري"³

كذلك أعطى الفقيه " هوريو " الموظفين العاميين بأنهم كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين ومستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الأدوات العامة الأخر⁴.

وعرفه مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في خدمة مرفق عام واشترط المجلس أن يكون المرفق العام إداريا أما المرافق الصناعية والتجارية فقد فرق بين شاغلي الوظائف الإدارية والوظائف الأقل أهمية العاملين في النوع الأول من

¹ - جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، د.ط، سنة 2004، ص 85.

² - شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إنشاء أسرار الوظيفة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص 6.

³ - فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءة ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011-2012، ص 04

⁴ - علا الدين عشي، المرجع السابق، ص 51.

الوظائف موظفين عامين أما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون الخاص وعزى المجلس هذه التفرقة إلى شاغلي وظائف المحاسبة والإدارة أكثر ارتباطا بالمرفق العام¹

ثانيا: تعريف الفقه الجزائري للموظف العمومي:

وردت تعريفات فقهية عديدة فيما يخص الموظف العمومي في الجزائر، ومنها من ركز

على صفة الموظف دون الإدارة، مثل الفقيه ميسوم صبيح : « يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا²»

أما الفقيه الرميلى فقد ركز على العمل القانوني للإدارة بحيث قال: « الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم و وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة بصفته الشخصية »

أما الفقيه عبد الرحمان محيو أحمد فقد ركز في تعريفه للموظف العمومي على وجود الصفة القانونية للموظف، حيث قال : « إن الموظفون هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة من التوظيف العمومي والذي يتميز أنه قابل لتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة»³ .

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1984، ص 85.

² - Mis soum Sbih, La fonction publique, Hachette, paris, 1968, p 13.

³ - محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 86.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العمومي

يجبرنا أصل المفهوم التشريعي بدءا التطرق باختصار إلى تعريفه في التشريع الفرنسي، باعتبار أن فرنسا هي مهد القانون الإداري، ثم سنتطرق إلى تعريفه من قبل التشريع الجزائري، باعتباره امتدادا تاريخيا للتشريع الفرنسي في الجزائر

أولا: تعريف الموظف في التشريع الفرنسي:

قدم الاجتهاد القضائي الإداري الفرنسي من مدة طويلة تعريف الموظف وصفته معترفا بهذه الصفة " الشخص الذي يتقلد وظيفة دائمة في رتب المرفق العام " تبنت معظم التشريعات الفرنسية الخاصة بالوظيفة العمومية هذا التعريف¹

ثانيا: تعريف الموظف في التشريع الجزائري:

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للموظف العمومي، بل اكتفى فقط بتحديد الأشخاص الذين يطبق عليهم القانون الوظيفي مبنيا في ذلك نفس موقف المشرع الفرنسي فيما يتعلق بتحديد خصائص الوظيفة العمومي فقد حدد في المادة 03 من المرسوم 66-133 الأجزاء المكونة للموظف العمومي و هي كما يلي: «الموظف هو الشخص الذي يعين في منصب شاغر لدى المؤسسات و الإدارات العمومية»، أي أن الشخص المعين في وظيفة دائمة عكس الشخص المعين بصفة مؤقتة، إذ لا يحق له اكتساب صفة الموظف.² وهذا ما يؤكد نص المادة 03 من الأمر 06-03 و كذلك الخدمة في مرفق عمومي تديره سلطة إدارية .

الترسيم: أي تثبيت الموظف في وظيفته، بعد مروره بفترة التجربة التي تسمى بالتمرين التكويني طبقا لما نصت عليه المادة 02 من الأمر رقم 66-133 فحسب هذه المادة فإن الموظف الذي

¹ - عبد المليك بوتغريوت، الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة وإقليمية القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012 ص11.

² - الأمر 66-133، المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 26.

لم يكمل بعد فترة التمرين التكويني يطلق عليه صفة الموظف المتمرن، و كذلك الانتماء إلى رتبة و درجة معينة من السلم الإداري.

لا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة و القائمين بشعائر الدين و أفراد الجيش الوطني الشعبي، وذلك أن موظفي المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي يدخلون في عموم لفظ الموظف العام المنصوص عليه في المادة 01 السالفة الذكر، لأن هذه المؤسسات تقوم بتسيير مصالح عامة و تتحمل الدولة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة نفقات تسييرها.

يضاف إلى ذلك أن كل النصوص الواردة بهذا القانون التي تتكلم عن العاملين بالمؤسسات و الهيئات العامة تتعتهم بوصف الموظفين و أنهم يشغلون وظائف عامة و من ذلك على سبيل المادة 04 تحدد القواعد العامة لتنظيم وظائف مختلف الهيئات تطبيقا لهذا القانون الأساسي بموجب مرسوم فيما يخص مجموع الإدارات و المصالح و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المشار إليها¹.

القانون رقم 78-12 فإنه لم يفرق بين العامل و الموظف و تناول في المادة 01 منه تعريف العامل، و كان الهدف من هذا القانون هو تحديد عالم الشغل من خلال توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم جميع العاملين، بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه و اعتبر أن جميع الأعوان العاملين لدى الدولة عمالا، ولكنه لم يفلح في ذلك و هذا نظرا لوجود تمييز قديم بين قطاع الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي²

¹ - منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، سنة 2015، ص129.

² - القانون 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد32، ل1978/08/06.

جاء المرسوم رقم 59-85 ليفرق بين الموظف و العامل و الموظف في هذا الصدد نصت المادة 05 منه على: « تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية " الموظف " و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء ولكن على الرغم من المرسوم 59-85 ذكر مصطلح موظف المؤسسة أو الإدارة ¹ إلا انه لم يقدم لنا تعريفا شاملا للموظف العمومي , و ما يؤخذ على هذا أنه توسع كثيرا في مفهوم الموظف .

أما في الوقت الراهن فالجزائر تعتمد في تنظيمها للوظيفة العمومية على الأمر رقم 03-06 الذي كان كغيره من النصوص القانونية التي سبقت صدوره، بمعنى أنها لم يقدم لنا تعريفا شاملا و جامعا للموظف، و قد جاء تعريفه في المادة 04 منه التي نصت على: «يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته».

نلاحظ من نص هذه المادة أن الأمر رقم 03-06، قد حافظ على نفس المقومات التي أقرها الأمر رقم 66-133 في تحديده الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف، و قد حدد الأمر 03-06 في المادة 02 منها مجال تطبيقها والتي حصرها في المؤسسات والإدارات العمومية في الفقرة 01 من المادة 02.

كما أوضحت الفقرة 03 من المادة 02 الأشخاص الذين تم استثنائهم من تطبيق أحكام الأمر 03-06، و قد حصرتهم في القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان ² .

¹ - المرسوم رقم 59-85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر، العدد 1، ص334.

² - الأمر 03-06، المؤرخ في 15-07-2006 الموافق ل 20 جمادى الثانية 1427، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46.

من خلال ما سبق تناولها من تعاريف سواء من طرف الفقه أو التشريع فإنه أخيرا يمكن استخلاص أربعة مقومات إذا توافرت كلها في شخص ما فإنه يصبح له الحق في اكتساب صفة الموظف و تتمثل هذه المقومات في التعيين ، و الدائمة ، و أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي، و الترسيم في رتبة معينة في السلم الإداري ، و فيما يلي سوف نتطرق إلى كل هذه المقومات بشيء من التفصيل:

التعيين: إن التعيين في الوظيفة العمومية يجب أن يكون قانونيا و بقرار مشروع صادر عن السلطة المختصة بالتعيين، و يعتبر هذا الشرط جوهريا إذ لا يمكن اعتبار كل من الموظف الفعلي و هو الشخص الذي صدر قرار غير سليم بتعيينه أولم يصدر قرار بتعيينه على الإطلاق.

كذلك الشخص المعتدي على الوظيفة الذي يقحم نفسه فيها كموظف عام مما يعني أن جميع تصرفاته باطلة و معدومة، لذلك لا بد أن يصدر قرار بتعيين الشخص و هذا الشخص تؤكد المادة 09 من الأمر 06-03 التي نصت على: « كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية»

الدائمة: يقصد بدائمة التعيين في الوظيفة العمومية أن يشغل الموظف الوظيفة التي عين و رسم فيها بصفة دائمة أي مستمرة دون انقطاع و ليس بصورة عارضة أو مؤقتة، كما يعني أن يتفرغ الموظف لوظيفته و ينقطع عن القيام بأعمال أخرى مكرسا كل وقته و جهده لخدمة الدولة .

فإذا كان العمل عارضا أو موسميا أو للقيام بمهمة محددة لا يعتبر موظفا عموميا حتى و لو تمت لحساب شخص معنوي عمومي مثلا:المجدد لأداء الخدمة الوطنية أو الشخص المعين للقيام بأعمال الإحصاء أو بأعمال الصيانة في المنشآت التابعة للدولة.¹

¹ - منير نوري، المرجع السابق، ص 133

أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي : أي أن المرفق العمومي الذي يعمل فيه الشخص بصفته الدائمة يجب أن تديره سلطة إدارية عامة سواء كانت سلطة مركزية تجسدها الدولة أو ممثلة في الوزارات و المصالح التابعة له أو كانت سلطة إدارية محلية بواسطة هيئة من الهيئات العمومية, و لهذا لا يعتبر موظفا عموميا العامل في المرفق الذي لا يدار بالطريقة المباشرة و إنما بطريقة الامتياز أو الاقتصاد المختلط كما لا يعتبر العامل في المرافق العمومية ذات الطابعين الاقتصادي والتجاري موظفا.

الترسيم في رتبة معينة في السلم الإداري : يسود في الجزائر نظام الوظيفة العمومية المبني على السلك الوظيفي ، و عليه فإن الموظف منذ دخوله في سلك الوظيفة العمومية يجب أن يعين في أحد الرتب المحددة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المحددة حاليا في المادة 08 من الأمر 06-03.

وعلى هذا يمكن القول أن الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل به¹.

¹ - منير نوري، المرجع السابق، ص 134.

الفرع الثالث: تكييف العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة

يثار التساؤل حول طبيعة العلاقة بين الموظف و جهة الإدارة، هل هي علاقة تعاقدية أم علاقة تنظيمية لائحية، و في هذا الإطار ذهب بعض الفقه في بداية الأمر إلى اعتبارها علاقة تعاقدية، قبل أن يستقر الوضع و القول بأن العلاقة تنظيمية لائحية.

أولاً: العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تعاقدية:

تعتبر النظرية العقدية من أقدم النظريات التي تبين طبيعة العلاقة بين الموظف و الدولة، حيث استمرت حتى أوائل القرن العشرين و نظراً لعدم وجود نظريات أخرى فقد لجأت الإدارة إلى تطبيقها

ومفاد هذه النظرية هو أن العلاقة بين الموظف و الدولة تحكمها القواعد العقدية في القانون المدني حيث يعلن الموظف عن إيجابه، و ينعقد متى وافقت الدولة¹.

و يوصف هذا العقد بأنه عقد عمل إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف عمل مادي أو يدوي، و يوصف بأنه عقد وكالة إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف عمل ذهني، و يوصف أحياناً بأنه من العقود المسماة.

و يترتب على تكييف العلاقة بين الموظف و الدولة بأنها علاقة عقدية عدة نتائج أهمها أنه لا يجوز تعديل أحكام العقد إلا باتفاق الطرفين، كما أن الأحكام العقد تختلف من شخص إلى آخر، و ذلك تأسيساً على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليها في القانون المدني²

¹ - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 17.

² - المادة 106 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26-06-1975، المعدل و المتمم، المتضمن القانون المدني، ج.ر، العدد 78.

و تجدر الإشارة إلى أن هذه الطريقة قد تعرضت إلى انتقادات أدت إلى إضعافها، حيث تظهر هذه الانتقادات في أنه لا تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية للعقد، إلا بعد التقاء الإيجاب و القبول في مجلس العقد و بعد إجراء مفاوضات و مناقشات لتحديد الالتزامات و الحقوق المتبادلة بين الطرفين في حين لا نعثر في قرار تعيين الموظف على هذه المراحل، فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفا في القوانين و الأنظمة التي تحكم مثل هذه العلاقات، دون أن يكون للموظف يد في إنشائها أو تعديلها أو حتى في مناقشتها، هذا فضلا على أن مثل هذا الافتراض لا يحقق المصلحة العامة لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي استبعاد العلاقة التعاقدية كون ذلك سيجعل من الوظيفة العمومية موضوعا للاستغلال و المساومة¹

من جهة أخرى و في سياق الانتقادات الموجهة لهذه النظرية تخضع عقود القانون الخاص كما أسلفنا من الناحية الموضوعية إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، التي بمقتضاها لا يخضع المتعاقدين إلا لعقدتهما و أن تعديله أو إحداث تغييرات عليه يخضع بالضرورة بمقتضى موافقة الطرفين، في حين نجد أنه بوسع الإدارة إدخال تعديلات على مركز الموظف العمومي دون الرجوع إلى إرادته، و ذلك استنادا على مبدأ ضرورة حسن سير المرفق العام بانتظام و باضطراد²

¹ - كنعان نواف، القانون الإداري: الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-العقود الإدارية-الأموال العامة، الطبعة الأولى، ولى، دار

الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، سنة 2007، ص 39.

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 79.

ثانيا: العلاقة الوظيفية علاقة لائحية تنظيمية :

نتيجة الانتقادات الموجهة للنظرية العقدية فقد تم العدول عنها و اتجه الفقه إلى الأخذ بالنظرية التنظيمية، حيث اعتمد الفقه و القضاء المركز القانوني أو الأئحي لعلاقة الموظف بالإدارة، فأصبح الموظف يخضع في علاقته بالإدارة لأحكام الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق و تفرضه من التزامات مستمدة من القوانين و اللوائح المنظمة لها¹

ويترتب على الفكرة اللائحية أو التنظيمية لعلاقة الموظف بالإدارة النتائج التالية:

- يتم التعيين في الوظيفة العمومية بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا الموظف أو قبوله لقرار التعيين، غير الموظف للتعين و تسلمه للعمل نتيجة هامة، حيث يبدأ الوضع القانوني للموظف و تقرر له حقوقه تجاه الإدارة و يصبح ملتزما بالتزامات الموظف.

- بما أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص و اللوائح القانونية فأن كل تعديل يطرأ على أحكام النصوص و اللوائح يسري عليه سلبا أو إيجابا دون أن يكون له الاحتجاج بفكرة الحق المكتسب، و على هذا فإن الموظف يخضع للقوانين و اللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون أن يتمسك بالنصوص القديمة التي عين في ظلها²

¹ - محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة 02، مطبعة العشري، 2007، ص 17.

² - تشيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، 2009-2010، ص 55.

-لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أحكام تخالف أحكام القوانين و اللوائح المنظمة للوظيفة العامة، فإن حدث ذلك فإنه يكون باطلا بطلانا مطلقا، حتى و لولا قبلها الموظف، فلا يجوز للإدارة بأن تحتج لقبول الموظف لمثل هذا الاتفاق، و ذلك لأن الاتفاق يخالف مبدأ المشروعية الموضوعية الذي يقضي بأن الاتفاق التعاقدى لا يمكن أن يؤثر على المركز التنظيمي، و تطبيقا لذلك فإن قبول الموظف لدرجة أقل من الدرجة المقررة لمؤهله أو لمرتب أقل، لا أثر له يقع باطلا ولا يعتد به. صلة الموظف بالإدارة التي يعمل بها لا تقتضي بمجرد تقديمه لاستقالته، و إنما لا بد من قبولها من الجهة المختصة حتى تنتهي العلاقة، وذلك تماشيا مع فكرة سير المرافق العامة بانتظام و اطراد.¹

¹ - تشيحات سلوى، المرجع السابق، ص 50.

المبحث الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العمومية و مراحل تطورها

تعتمد الإدارة لأداء نشاطها على مجموعة الوسائل القانونية بحيث تعتبر الركيزة الأساسية القانونية لأي نظام سائد ألا و هي المصادر القانونية. فالوظيفة العمومية باعتبارها فكرة و نظام عام مرت بعدة مراحل تاريخية لا يمكن تجاهلها لأنها عرفت أنظمة عريقة وصلت الى درجة من الرقي الإداري.

المطلب الأول: المصادر القانونية للوظيفة العمومية

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزءا لا يتجزأ من القانون الإداري، و بهذا لا يكون للوظيفة العمومية مصادر قانونية متميزة عن هذا القانون، فهي كلها نابعة من قواعده العامة، غير أن قواعد قانون الوظيفة العمومية تتميز بخصوصية نصوصها سواء في إطار القانون الداخلي أو في إطار القانون الدولي الذي تنعكس قواعده على القاعدة القانونية الوطنية، و تتمثل المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر فيما يلي:

الفرع الأول: المصادر الوطنية:

تتنظم القواعد القانونية لمنظومة الوظيفة العمومية على شكل هرمي تترتب فيه هذه القواعد على أساس احترام مبدأ تدرجها بحيث يعلو هذا الهرم القواعد الدستورية، ثم يليه التشريع العادي و اللوائح التنظيمية دون أن ننسى دور الاجتهاد القضائي.

أولاً: الدستور:

يعتبر الدستور هو القانون الأعلى للبلاد و الأساسي للدولة الذي يتضمن المبادئ العامة للدولة من حيث شكلها و مهامها، كما يتولى أيضا تنظيم سلطات الدولة و اختصاصات كل منها، و هو المسؤول الأول عن وضع الدعائم التي يقوم عليها المجتمع الجزائري ولا يجوز لأي نص قانوني مخالفة نصوصه لأنه التشريع الأسمى في الدولة و يحتوي على عدد قليل من القواعد التي تحكم المنظومة القانونية للوظيفة العمومية مباشرة، لكن هذه القواعد تعتبر هامة

و أساسية نظرا لما تحدده من مبادئ و أحكام و يضع المشرع على أساسها النصوص القانونية و من بين هذه القواعد ما تضمنها دستور 1996 و نذكر منها : ما جاء في المادة 122 من دستور 1996 و التي قد أوكلت صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية إلى البرلمان، و قد نص على ذلك البند 26 من هذه المادة على ما يلي: " ... الضمانات الأساسية للموظفين و القانون الأساسي العام للوظيف العمومي " ¹.

فنظرا لأهمية القانون العام للوظيفة العمومية لما يحتله من مكانة في تجسيد نشاط الدولة و في مختلف القطاعات التي تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية أوكلت مهمة التشريع في هذا المجال إلى السلطة التشريعية، كما خصص لها التشريع في مجال حماية حقوق و حريات الموظفين.

- المادة 123 من دستور 1996 المتعلقة بالمجالات المتخصصة للتشريع عن طريق القوانين العضوية.

- المادة 51 من دستور 1996 و التي تنص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة.

- لقد ورد في نص المادة 78 و 85 من دستور 1996 على التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، و التي هي من صلاحيات رئيس الجمهورية.

- أما نص المادة 85 من دستور 1996 فنصت في بندها الخامس على صلاحيات رئيس الحكومة في التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، و التي تقابلها المادة 85 و بالضبط في البند الرابع من دستور 2008 و قد تم التصييص على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 08-09 المتضمن تعديل الدستور، حيث نص البند الرابع من المادة 85 من

¹- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق ل 14 دئيمبر 1996 و الذي يتعلق بإصدار نص تعديلي الدستور، المصادق عليه في استفتاء 15 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، عدد 76 ل 08 دئيمبر 1996، ص3.

دستور 2008 على: "...يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية و دون المساس بأحكام المادتين 77 و 78..."

- و في إطار حماية الحقوق و الحريات الأساسية لقد نصت المادة 56 من دستور 1996 السالف الذكر على الحق النقابي، كما نصت المادة 57 منه على الحق في الإضراب لكن في إطار ما يسمح به القانون¹.

ثانيا: التشريع العادي (القانون):

يحتل التشريع العادي مكانة هامة في مجال سن القوانين ونخص بالذكر المتعلقة بالوظيفة العمومية، كما و سبق أن أشرنا فإن الدستور نص في مادته 122 صراحة على أن البرلمان هو الجهة التي وكل لها صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية، هذا و نظرا للأهمية القصوى التي تتميز بها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية، إذ تركز الوظيفة العمومية في الجزائر على أربعة نصوص هي:

-الأمر الرئاسي رقم 06-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية².

-القانون العام للعمل رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978³ و الذي ألغى الأمر 66-188 و هذا طبقا لما جاء في نص المادة 216 من القانون رقم 78-12 غير أن هذا لا يأتي مرة واحدة بل يكون تدريجيا و على وتيرة بطيئة تبعا لتطبيق القانون العام للعمال أي صدور النصوص التطبيقية لذلك، هذا القانون (78-12) تم إلغاؤه بالنسبة للعمال بالقانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل⁴.

¹ - القانون رقم 08-19 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق ل 15 نوفمبر سنة 2008، و المتضمن تعدل

الدستور، ج ر، عدد 63 ل 16 نوفمبر 2008، ص 15

² - الأمر رقم 66-133، المرجع السالف الذكر.

³ - القانون رقم 78-12، المرجع السالف الذكر، ص 724.

⁴ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و

المتمم.

ثالثا: التنظيم:

إن السلطة التشريعية لا يمكنها تقرير التفاصيل التنظيمية بنصوص قانونية خاصة تتعلق بالحقوق والالتزامات التي تترتب على علاقات العمل في إطار الوظيفة العمومية، و ذلك لأن تشريع القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية تثير الكثير من المسائل الفنية مما حتم ذلك ترك أمر تنظيم هذه المسائل العملية و الفنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة و فعالية و هي النصوص التنظيمية على اختلاف دراجاتها.

فالتنظيم يهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع و به يتم وضع القانون الأساسي و الخاص بكل فئة، ك شروط التعيين في بعض الوظائف العمومية، تحديد الراتب لها و هذا متعلق بالمراسيم أما القرارات فتعمل من أجل التعيين في درجة تنظيم طرق التسيير أو مسابقات التوظيف.....الخ.

هذه الأدوات تختص بإصدارها الهيئة التنفيذية و في الجزائر يوجد مستويين من النصوص التنظيمية :

1 - المراسيم الرئاسية:

و هي المراسيم التي تصدر عن القاضي الأول في الدولة و هو رئيس الجمهورية، و ذلك في المسائل غير المخصصة للقانون و ذلك تطبيقا لنص المادة 77 البند السادس منها، و التي تقابلها نفس المادة 77 البند الثامن و التي تضمنها دستور 2008، و قد تم النص على هذا التعديل في المادة الخامسة من القانون رقم 08-19 و المتضمن تعديل الدستور، حيث نصت المادة 85 من دستور 2008 على: "يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحك م أخرى في الدستور، بالسلطات و الصلاحيات الآتية.....بوقع المراسيم الرئاسية¹".

¹ - القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديلي الدستور، ج ر، عدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008، ص 10.

2 - المراسيم التنفيذية:

و هي المراسيم التي يصدرها الوزير الأول، و قد أقر دستور 1996 بمسؤولية الوزير الأول إصدار المراسيم التنفيذية و ذلك طبقا لنص المادة 85 البند الخامس، و الذي يقابل البند الثالث من نص المادة 85 من دستور 2008، و قد تم التنصيص على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 09-19، إذ تنص المادة 85 من دستور 2008 على: "يمارس الوزير الأول زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، الصلاحيات الآتية ... يوقع المراسيم التنفيذية، بعد موافقة رئيس الجمهورية على ذلك..."¹

و تجدر الإشارة إلى أنه يمكن إضافة مستوى ثالث خاص بالقرارات الوزارية التي يصدرها الوزراء في حدود صلاحياتهم المفوضة لهم من طرف رئيس الجمهورية، أو الوزير الأول.

رابعاً: الاجتهاد القضائي:

يشكل الاجتهاد القضائي إلى جانب القانون و التنظيمات مصدرا آخر للقانون المتعلق بالوظيفة العمومية ، فالمحاكم تفسر النصوص القانونية بمعناها الضيق وتكمل نواقصها وتنشئ أحيانا قواعد قانونية جديدة فيما لا نص فيها، و يتميز القانون الإداري بالاعتماد على الاجتهاد القضائي نظرا لطبيعته المرنة، و قد ظهر جليا و أكثر في القضاء الفرنسي و تقوم الأحكام و القرارات بدور هام في إنشاء صياغة قواعد قانون الوظيفة العمومية و ترخيص بعض المبادئ و الأحكام التي كثيرا ما تحول إما بعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه أو بعدا تبنيها من قبل الهيئات التشريعية و التنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية، و يعود دور القضاء في أداء هذه المهمة الأساسية إلى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون و تفسيره و استكمال النقص الذي يشوب بعض قواعده.

¹ - القانون 09-19، المرجع السالف.

فقانون الوظيفة العمومية، الذي ينجح اليوم أكثر فأكثر نحو تقنين أحكامه و لا يعدو أن يكون في الأساس سوى قانون قضائي¹.

بالرغم من التردد الذي أبداه الفقه في تصنيف هذه الأحكام من بين المصادر الرسمية، باعتبار أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يخول للمحاكم صلاحية التشريع، إلا أن هناك شبه إجماع بين الفقهاء على تصنيف هذه الأحكام ضمن المصادر الرسمية للقانون و هذا بحجة أن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب و هو بذلك ملزم بإصدار أحكامه و الاجتهاد لإيجاد حلول للقضايا المعروضة عليه و لو لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي يستند إليه بالنسبة لعلاقة موضوع النزاع و إلا اعتبر منكرا للعدالة.

خامسا: قانون العمل:

يتم الرجوع إلى قانون العمل في حالة غياب القواعد القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: المصادر الدولية:

إن الوظيفة العمومية تمارس في حدود سيادة الدولة لهذا لا تتدخل قواعد القانون الدولي العام في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا قليلا و بطريقة غير مباشرة. في البداية لا بد من الإشارة إلى أن تطبيق قواعد القانون الدولي العام ضمن القانون الداخلي في الجزائر ينبثق من آليات مقررة في الدستور، حيث تنص المادة 132 من دستور 1996 إلى أن: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون"². فكل المعاهدات الدولية المبرمة م من قبل الجزائر طبقا لهذه المادة تسمو على التشريع العادي، و بهذا تعتبر مصدرا للقواعد القانونية و التنظيمية.

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 24.

² - المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مرجع سابق، ص 207

فإذا بحثنا في المعاهدات التي أبرمتها الجزائر عن القواعد القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية لوجدنا بعضا منها معاهدات متعلقة بحقوق الإنسان و في مقدمتها العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية و السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، حيث تؤكد هذه القواعد القانونية في مجملها على مبدأ المساواة و عدم التمييز بين الموظفين في تولي الوظائف العمومية و ممارستها، كما تؤكد على الحرية النقابية و حرية الإضراب المكفول للموظفين، غير أن هذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية يؤكد على هذين الحقين يتولى تشريع كل دولة سن القيود التي ترد عليهما، و يجب أن تكون تلك القيود في حدود الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بحرية النقابة و حمايتها الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل سنة 1948.

تعتبر هذه هي المصادر القانونية التي استمدت منها الجزائر نصوصها القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، و بهذا الصدد سوف نتطرق في المطلب الثاني إلى مراحل تطور الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: تطور الوظيفة العمومية في الجزائر:

شهدت الوظيفة العمومية في الجزائر تطورا من حيث محتواها البشري فحسب ولكن أيضا من حيث مضمونها القانوني ، فبعد أن عاشت على هامش الواقع الوطني مدة طويلة أصبحت الآن تحاول مواكبة التجديد التي تكفلت النهوض بالمؤسسات الوطنية وبناء جهاز إداري قوي تركز عليه سياسة الدولة الاجتماعية والاقتصادية. وسنتناول في هذا المبحث مراحل تطور الوظيف العمومي في الجزائر مرورا بمرحلة ما قبل الاستقلال إلى المراحل التي تلت ما بعد الاستقلال .

الفرع الأول : مرحلة ما قبل الاستقلال (1839 - 1963):

يمتد مجال الوظيفة العمومية في الجزائر بجذوره التاريخية إلى فترة الاستعمار الفرنسي للجزائر فإن هذه الفترة خاصة في سنواتها الأولى هي الفترة التي عرفت ظهورها قانون العمل في أوروبا بوجه عام لينشر منها إلى بقية بلدان العالم ، كما عرفت هذه الفترة أيضا تطورا هذا الفرع من الفروع القانون نتيجة زيادة تدخل الدولة في ميدان علاقات العمل خصوصا في الفترة الواقعة بين 1850-1900 على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرات الاستعمارية آنذاك¹ .

إن أول محاولة قامت بها السلطات الفرنسية لتمكين الجزائريين من الدخول إلى الوظيفة العمومية يرجع تاريخها إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى حيث تجسمت الوعود التي التزمت بالوفاء بها هذه السلطات ما قبل ضريبة الدم التي دفعها الكثير من المواطنين بصدورها قانون 12 فبراير 1919 الذي نصت مادته 14 على: ((أن الأهالي المسلمين يتمتعون بحق الدخول إلى الوظائف العمومية بنفس شروط الكفاءة البدنية التي يجب توافرها في المواطنين الفرنسيين))

¹ - رابح تواجية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، الجزائر، عين ميلة، دار الهدى، 2012، ص21.

إلا أن هذا القانون لم يكتب له التنفيذ وهذا لسببين هما:

- يرجع السبب الأول إلى الجو السياسي السائد آنذاك في الأوساط الاستعمارية ورفضهم لكل من لا ينتمي إلى الأقلية الفرنسية.
- يرجع السبب الثاني إلى انعدام قانون أساسي بأنتم معنى الكلمة يحدد حقوق الموظفين وواجباتهم¹.

ومن الجدير بالذكر أن نشير إلى المحاولات التي شاهدها هذه الفترة والتي ترمي إلى إدماج الموظفين التابعين للهيئات الجزائرية في الهيئات الفرنسية وقد شملت سلك القضاء وسلك التعليم والبريد و المواصلات².

- فمنذ قانون 1836 وقانون 1893 الذي أباح بيع أراضي الجزائريين التي يطالب بها الدائنون الفرنسيون وهذه التشريعات وغيرها ساعدت على الإستلاء على معظم الأراضي الخصبة للجزائريين والتي أصبح على أثرها الجزائريين أما إجراء أو خماسين في مزارع المستعمرين ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر ، لأنه من الناحية العملية كان هناك قانون فرنسي يتماشى وظروف الحركة الاستيطانية في الجزائر³

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الجزائ ر، دار هومة، سنة 2010، ص 38

² - المرجع نفسه، ص 39.

³ - رايح تواجية، المرجع السابق، ص 29.

الفرع الثاني : مرحلة ما بعد الاستقلال :

والتي قسمناها إلى أربعة مراحل كالتالي:

1 - المرحلة الانتقالية (من 1962 إلى 1966):

ترتب عن الوضعية السالفة الذكر نتائج متعددة يتعلق البعض منها مباشرة بصلاحيات الهياكل الإدارية وعدم توازنها والبعض الآخر يحتوى على هذه الهياكل من الناحية القانونية والبشرية و أمام هذا الوضع المعقد لم يبق للسلطات العمومية غداة الاستقلال ألا أن تتخذ احتياطات تمكنها من مجابهة المشاكل الراهنة بدون أن تهمل ضرورة إعادة نظرة شاملة في مستقبل الوظيفة العمومية ودورها ضمن المؤسسات الاجتماعية و الاقتصادية الجديدة الأخرى¹.

وهذا ما أدى إلى بروز ظاهرتين متناقضتين هما :

- أ - فترة النصوص التشريعية والتنظيمية والمورثة منها والجديدة والتي غالب ما يتعذر على المسيرين التحكم فيها لنقص تأهيلهم .
- ب - المعاناة من ندرة التأطير ومن انعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الكبير الذي خلفه المستعم ر ، لاسيما بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قدماء الموظفين الفرنسيين وصعوبة استغلالهم².

كما شهدت السنوات الأولى لاستقلال فراغا قانونيا وتنظيما عبر مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، وتفاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات قررت الدولة بمقتضى قانون 57-62 تمديد العمل بالقوانين الفرنسية باستثناء تلك التي تتعارض مع السيادة الوطنية³.

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 21.

² - موالى لحسن بن فرحات، المرجع السابق، ص 92.

³ - رابح تواجحية، المرجع السابق، ص 41.

طبق خلال هذه الفترة قانون الوظيفة العمومية الفرنسي لسنة 1959 الذي كان سائداً أبان الحقبة الاستعمارية ، وذلك بموجب القانون رقم 62 - 152 المؤرخ في 1962/12/31 والذي نص على العمل مؤقتاً بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية فكان لابد من الإسراع في إنهاء هذه المرحلة الانتقالية وتسهيل دخول الجزائريين إلى الوظيفة العمومية¹

2 - مرحلة تكييف وتطوير الوظيفة العمومية (1966 إلى 1978) :

انطلقت هذه المرحلة في عام 1966 أرادت من خلالها الجزائر تكييف وظيفتها العمومية من أجل التنسيق والانسجام وذلك من خلال مراجعة المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية وشهدت اعتماد جملة من المبادئ هي :

- (أ) - إقرار مبدأ ديمقراطي الوظيفة العامة
- (ب) - مساواة المواطنين في تولي الوظائف العامة
- (ت) - حق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة مختلف اللجان الاستشارية² .

أما ما ميز هذه المرحلة هو صدور أول قانون أساسي للوظيفة العامة في الجزائر لأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 والذي يكرس النظام المغلق للوظيفة العمومية كقاعدة عامة مع الأخذ بالنظام المفتوح في مجال التعاقد و جاء هذا الموقف ليس بسبب تقليداً للمشرع الفرنسي وإنما فرضته وضعية الإدارة الجزائرية خلال هذه الفترة³

¹ - مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة للسنة الثالثة ليسانس، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق، 2018/2017، ص 14.

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 73.

³ - مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 14 .

في سنة 1971 ظهر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والذي يعتبر بداية لقانون العمل في الجزائر إلى أن هذا القانون كان يهدف إلى تكريس أحداث ثورة في عاقبة العمل الجماعية بين المستخدم الذي كان ممثلا في الدولة وبين العمال الذين كانوا بمنطق الديالكتيكية الماركسية هم المالكون للمؤسسة التي هي في واقع الأمر ملكا للدولة¹

وعلى الرغم من محاولات التطوير والتكيف التي كان يهدف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي لسنة 1966 تحقيقها والإجراءات المتخذة بعد صدوره إلى أن هذا الأخير بقي يتميز بطابعه الكامل الذي فشل في توسيعه إلى القطاعات الأخرى والانحراف في تطبيقه². إضافة إلى أن الاختلافات والتفاوت في الامتيازات بين مختلف القطاعات والمؤسسات وما أفرزته هذه الأوضاع من عدم استقرار وفوضى في مجال علاقات العمل، مما أدى بالدولة إلى العمل على القضاء على هذه الوظيفة بإصدار القانون الأساسي العام سنة 1978³

3 - مرحلة توحيد عالم الشغل (1978 إلى 1990):

انطلقت هذه المرحلة رسميا سنة 1978 بصور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 12 أوت 1978 والتي استمرت إلى غاية 1990، وكان الهدف من هذه المرحلة والعمل على إعادة تطويره وتنظيمه من جهة أخرى، لاسيما فيما يتعلق بحقوق العامل وواجباته غير مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها⁴

¹ - رابح توابحية، المرجع السابق، ص 41

² - موالى لحسن بن فرحات، المرجع السابق، ص 17.

³ - رابح توابحية، المرجع السابق، ص 43.

⁴ - موالى لحسن بن فرحات، المرجع السابق، ص 17

وفي هذا المنحى نصت المادة الولي من هذا القانون على ((يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات الملحقات على عاتقه والتي تعتبر مقابل للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه)) وهذا انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها كل من الميثاق والدستور الصادر بين سنة 1976 وهي ذات طابع سياسي واجتماعي¹.

وقام هذا القانون يمزج الطبيعة المغلقة لنظام الوظيفة العمومية بمبادئ قانون العمل ثم تطبيق هذا الخليط من القواعد على مستخدمي الدولة باعتبارهم مثال ودون تفرقة بين العمال و الموظفين ، وهذا بغرض القضاء على الفوارق الموجودة بين القطاعات أسوة بالدولة الاشتراكية التي لا تعترف بتميز قطاع الوظيفة العمومية عن باقي القطاعات².

ونظرا لمكانة قطاع الوظيفة العمومية في المجتمع، فقد خصه المشرع بأحكام نوعية تمثلت في صدور القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات ودون الإفصاح عن طبيعته وترتيبه القانوني³.

ولقد زادت هذه الوضعية عالم التشغيل عامة ، وقطاع الوظيفة العمومية خاصة تعقيدا فأثقلت الترسنة القانونية والتنظيمية مهمة المسيرين لاسيما في قطاع الوظيفة العمومية ، كما عرفت الإدارة العمومية خلال هذه الفترة ، تقلبات كبيرة أدت إلى زعزعت استقرار هذا القطاع ، والقضاء على تحفيز الموظفين الذين فقدوا مميزاتهم ضمن هذا لإطار القانوني⁴.

¹ - رابح توابحية، المرجع السابق، ص 43.

² - مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 15.

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 93.

⁴ - مولاي لحسن بن فرحات، المرجع السابق، ص 19.

4 مرحلة إصلاح (إعادة التنظيم) الوظيفة العمومية:

تبدأ هذه المرحلة في سنة 1990 تاريخ صدور المنظومة التشريعية التي جاءت تكملة للإصلاحات الاقتصادية التي نتجت عن التحولات السياسية التي جاء بها دستور 1989 غير أن التحفيز لهذه المرحلة كان سنة 1986 مع بداية التحضير لمرحلة استغلال المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية والتي تقرررت بصفة رسمية من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية والتي تضمنت تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له¹.

فالتغيرات السريسية التي عاشتها الجزائر بصدور دستور 1989 والمبادئ الجديدة التي كرسها والمتمثلة خصوصا في الديمقراطية والتعددية وإعطاء مفهوم جديد للدولة والتحويلات الاقتصادية الواسعة التي غيرت مسار الدولة نحو اقتصاد السوق كان لها اثر بالغ على الوظيفة العمومية الجزائرية².

قامت السلطات العمومية منذ سنة 1990 بالمبادرة باقتراح العديد من مشاريع القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية على المجلس الشعبي الوطني فكان أول مشروع قانون سنة 1990 والثاني سنة 1995 و الثالث سنة 1999 إلا أن هذه المشاريع لم ترى النور لأسباب عدة³.

¹ - رابح توابحية، المرجع السابق، ص 46 .

² - موالى لحسن بن فرحات، المرجع السابق، ص 20.

³ - مراد بوظبة، المرجع السابق، ص 16.

وبعد هذه المحاولات صدر الأمر رقم 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بعد أن حاز مشروع هذا الأمر على الموافقة المبدئية لمختلف الشركاء الاجتماعيين أثناء دراسته سنة 2004 ، وجاء هذا الأمر ليسد الفراغ المهول الذي كان يعانيه قطاع الوظيفة العمومية منذ سنة 1990¹.

جاء هذا القانون من أجل تطوير وتكييف هذه الآلية القانونية مع المعطيات الجديدة المتعلقة بدور الدولة وحقوق وواجبات و ضمانات الموظف العام وتحديد المسؤوليات القانونية المهنية والإدارية والمدنية والجنائية لكل من الإدارة العامة والموظف العام²

وعلى الرغم من صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، بقيت الوظيفة العمومية تعيش صراعا داخليا بين التيار التقليدي والتيار الديناميكي خلاف الذي تفرضه التحولات السياسية والاقتصادية التي تفرضها العولمة³

¹ - مراد بوظيفة، المرجع السابق، ص 16 .

² - موالى لحسن بن فرحات، المرجع السابق، ص 24.

³ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 18.

المبحث الثالث: طبيعة أنظمة الوظيفة العمومية و مبادئها

إن أنظمة الوظيفة العمومية تنحصر في نوعين أساسيين هما الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة والوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة ، فنظام البنية المفتوحة يعتبر الوظيفة العمومية مصلحة ونجده منتشرا في العديد من الدول الأنجلوسكسونية ككندا والولايات المتحدة الأمريكية وتعمل به كل من فنلندا والسويد وسويسرا ، إما نظام البنية المغلقة في تعبر الوظيفة العمومية مهنة تنزعمه فرنسا وتأخذ به غالبية الدول الفرنكفوني وللوقوف على ماهية النظامين . كما تبنت مبادئ أساسيين مبدأ الجدارة و الاستحقاق و مبدأ المساواة أمام الجميع .

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها كمطلب أول، و مبادئ الوظيفة العمومية كمطلب ثاني.

المطلب الأول: أنظمة الوظيفة العمومية

تنحصر أنظمة الوظيفة العمومية في نوعين أساسيين ، يتمثلان أساسا في: الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة و هذا ما سنتناوله في المطلب الأول، ووظيفة ذات البنية المفتوحة في المطلب الثاني.

الفرع الأول: النظام المغلق:

1/ تعريف النظام المغلق: الوظيفة العمومية حسب هذا النظام تعتبر مهنة يمارسها الفرد بصفة دائمة ومستمرة حيث يقوم الموظف بأداء المهام باسم ولحساب الوظيفة العمومية، ويكرس نشاطه المهني لخدمتها، ورفيها، وله حق الترقية بصفة تدريجية وتنظيمية¹.

ويتكون هذا النظام على عنصرين أساسيين هما:

¹-سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 63.

القانون الأساسي: أي أن الموظفين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر العمال الآخرين، حيث يطبق عليهم قواعد وأحكام قانون الوظيفة العمومية، المحددة لحقوقهم وواجباتهم، والنزاعات المتعلقة بالموظفين.

- **الإطار المهني:** مفاده أن الموظف ينخرط في هيئة تابعة للسلم الإداري ليتمكن من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة، توازن بين مصالحه الشخصية ومصلحة الإدارة العامة. ويسود هذا النظام بلدان أوروبا الغربية عامة، وبريطانيا بصفة خاصة¹

2 / خصائص النظام المغلق: وتتمثل فيما يلي:

- دائمية شغل الوظيفة العامة، حيث تعبر عملا دائما وليس عارض بالنسبة للموظف العام.
- عدم ارتباط الموظف بوظيفة محددة ومعينة.
- اعتبار الترقية حق لكل شخص تتوافر فيه الشروط المطلوبة، وقيام فكرة الترقية من وظيفة إلى وظيفة أعلى في السلم الإداري.
- الدول التي تأخذ بهذا النظام، إن السياسة التي تتبعها في اختيار الموظفين تقوم على أساس التأهيل العلمي، وذلك بعد اجتياز الامتحان الذي يبين المستوى الثقافي والعلمي للمعنيين بالأمر

- 3/ **تقدير النظام المغلق:** لهذا النظام محاسن و مساوئ نوجزها فيما يلي :

محاسن ومزايا النظام المغلق:

- يضمن لطبقة الموظفين حقوق وامتيازات.
- تقليص تعسف وتسلط الإدارة
- توفير الأمن والاطمئنان للموظفين خلال مدة خدمتهم، وهذا ينعكس إيجابا على مستوى كفاءة الجهاز الإداري وخلق روح الولاء للوظيفة العامة.
- يكفل مبدأ المساواة أمام الموظفين في شغل الوظائف العامة .²

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص. ص 14. 15

² - صبري جيلي أحمد عبد العال، نظم الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 27.

مساوئ و عيوب النظام المغلق:

- هذا النظام يضيف على طبقة الموظفين سمات لا يشترك معهم فيها أحد من الأفراد العاديين، الأمر الذي يشجعهم على التكتل من أجل الدفاع على مصالحهم الشخصية و إن كانت هذه الأخيرة لا تتفق مع المصالح العامة.
- دائمية شغل الوظيفة العامة يقتل روح المبادرة والابتكار لدى طبقة الموظفين¹

الفرع الثاني: النظام المفتوح (المعنى الموضوعي):

1/ تعريف النظام المفتوح: وفقا لهذا النظام فالوظيفة العمومية عبارة عن مصلحة أو مهنة عادية لا تتميز عن المهن الأخرى، فالإدارة عامة مؤسسة توظف أعوانها وتسير وضعياتهم الشخصية و الجماعة تحت طائلة الشروط والإجراءات المعمول بها في عالم الشغل، و هذا النظام يتضمن مرحلتين متتاليتين:

- **المرحلة الأولى:** يضع جرد ووصف دقيق لمناصب العمل، والمؤهلات والأجر.
- **المرحلة الثانية:** توظيف أشخاص في مناصب وفقا لمؤهلات ومقتضيات المنصب وهذا النظام مطبق في البلدان الإنجلوسكسونية، خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية²
- **2/ خصائص النظام المفتوح:** يتميز النظام المفتوح بعدة خصائص منها:
 - يقوم على فكرة الممارسة العرضية للوظيفة العامة، وبالتالي عدم الاستقرار.
 - الحركة الوظيفية في هذا النظام توجد تحت تأثير ديناميكية قانون العرض والطلب، والرغبة في التطور المتواصل.
 - يقوم هذا النظام على فكرة المرونة في تسيير المستخدمين في طبيعة العلاقات وفي مردودية الوظيفة³.

¹ - صبري جيلي أحمد عبد العالي، المرجع السابق، ص 27 .

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 15

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 61

- رفض إدماج الموظفين في هياكل هرمية دائمة، تماشيا مع محاربة تكوين قوى ضاغطة تتمتع بامتيازات واسعة¹

3/ **تقييم النظام المفتوح:** ولهذا النظام مزايا وعيوب شأنه شأن النظام المغلق، تتمثل في:

مزايا النظام المفتوح:

- يمتاز بالسهولة واليسر، حيث لا يفرض على الإدارة أن تضع قوانين أو لوائح تحدد بموجبها سياسات الوظائف العامة من تعيين وترقية وأجر ...
- يساعد على إدخال عناصر جديدة في مجال الخدمة بصفة مستمرة وبالتالي يساعد على تنمية وكفاءة الجهاز الإداري.
- تحقيق العدل والمساواة بين الموظفين.
- ينمي روح المنافسة بين الموظفين ويكفل جميع شؤون التوظيف².

عيوب النظام المفتوح:

- لا يمكن تطبيق هذا النظام في كل مكان وزمان، فالإدارة العامة ليست مجال عمل للمتخصصين فقط، فهي تتضمن مناصب عمل لا يمكن شغلها إلا بعد اكتساب خبرة في ممارسة الوظيفة العمومية.
- هذا النظام يعطي الأولوية للإنتاجية، ولا يأخذ بعين الاعتبار الأهداف التي تسعى إليها الإدارة، و المتمثلة أساسا في تحقيق الصالح العام³

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص. 61.62.

² - صبري جلبي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص 31.

³ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 23.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من النظامين:

لقد أخذ المشرع الجزائري بالنظام المغلق كقاعدة عامة منذ الاستقلال، وذلك تأثراً بالقوانين الفرنسية، بغرض تمكين الإدارة الجزائرية آنذاك من الاستجابة لاحتياجاتها من الأعدان العموميين، ومن الأسس القانونية التنظيمية التي كانت قائمة من أجل ضمان استقرار الوظيفة،¹ ويظهر هذا من خلال صدور أول قانون للوظيفة العمومية سنة 1966 إلى غاية صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وإن كان هذا ضمناً إلى ضرورة إدخال بعض أساليب النظام المفتوح بصفة تدريجية كتقنين اللجوء والاستعانة بالتعاقد في علاقات العمل، كالتعاقد لممارسة نشاطات إدارية، أو خدماتية لمدة تقتضيها طبيعة العمل أو المهام² وهذا ما أكدت عليه المواد 19،20،21 من القانون رقم 12/78³.

رغم هذه الأساليب المقترحة، إلا أن النظام المغلق يبقى الخيار الأفضل بالنسبة للجزائر و مبررات ذلك تكمن في:

- المحافظة على توازن و استقرار الخدمة العمومية و ضمان استمرارها .
- تكريس مبدأ ديمقراطية الالتحاق بالوظيفة العمومية، كرد فعل طبيعي عن حرمان الأهالي من تولي الوظائف العامة طيلة الفترة الاستعمارية
- ضمان التكوين، وترشيد الوظائف العمومية، وذلك في انتظار تحديد تصور عميق للوظيفة العمومية يتماشى و الاختيارات الإيديولوجية و الهياكل الدستورية للجزائر المستقلة و مرجعياتها⁴.

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص54.

² - بن فرحات مولاي لحسن، مرجع سابق، ص 12.

³ - القانون 78-12، المرجع السالف الذكر.

⁴ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 102.

المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العمومية:

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية القائمة بعملية التوظيف، حيث يحكم التوظيف في ظل الأمر رقم 03-06 مبدآن أساسيا هما مبدأ المساواة في الترشيح لتولي الوظيفة العمومية ومبدأ الاستحقاق في إسناد الوظيفة .

الفرع الأول: مبدأ المساواة:

يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة و التي تتوافق مع متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة المعلن عنها و هذا ما أكدته المادة 74 من القانون الأساسي بوظيفة العمومية الجزائري لسنة 2006 بنصها: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية"¹.

فلقد تم الإقتداء بهذا المبدأ في الإعلان العلمي لحقوق الإنسان و المواطن الصادر عن الثورة الفرنسية في 1789 و الذي تبنته المجموعة الدولية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في سنة 1948، حيث نصت المادة 21 منه على أنه: " يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده"

و قد ارتقى إلى مرتبة المبادئ الدستورية عموما و أدرج في سائر القوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة اعتبارا لكون الوظائف التي يحميها مظهرا من مظاهر ممارسة الحقوق المدنية بالنسبة للمواطن.

¹ - الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 08.

لقد أصبح المبدأ يتمتع بقيمة دستورية في غالبية الدول الحديثة منها الجزائر، إذ أن الجزائر ناضلت كغيرها من الدول في سبيل بناء منظمات تقوم على مبادئ النظام الديمقراطي أساسه السماح لكل مواطن جزائري بالمساهمة و المشاركة في بناء الوطن و القدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة و من أجل تجسيد نص الميثاق الوطني سنة 1976 على: " إن تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلد، و من مطالب الاشتراكية"¹ و من نصت الدساتير آنذاك على: "... عدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العمومية، فلكل مواطن الحق في التقدم لشغلها"² كما نصت المادة 51 من دستورها المعدل و المتمم في استفتاء 1996/11/28 على ما يلي: يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون" و هذا تكريس لمبدأ المساواة بين الجنسين³

و لم يميز المشرع الجزائري منذ أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الصادر سنة 1966 بين الجنسين، فنص مثلا في المادة 05 منه على أنه: يمنع التمييز في مجال تطبيق هذا القانون بين الجنسين، شريطة مراعاة شروط اللياقة البدنية أو ظروف خاصة تتعلق ببعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة، فاعتبر المشرع الجزائري مبدأ الالتحاق بالوظائف العمومية من المبادئ الكبرى التي تحكم النظام القانوني للوظيفة العمومية الجزائرية، و لم يستثنى غلا من كان ماضيه غير مشرف تجاه الثورة الجزائرية و مضاد لمصالح الوطن⁴

¹ - الأمر 76-57 المؤرخ في 12 جويلية 1976 المتضمن نشر الميثاق الوطني، ج.ر، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 جوان 1979، ص 898.

² - حمدي أمين عبد الهادي، نظرة الكفاية في الوظيفة العمومية، دار الفكر الغري، القاهرة، سنة 1966، ص 238

³ - مرسوم رئاسي رقم 96-438، مرجع سالف الذكر، ص 06.

⁴ - الأمر رقم 66-133، السالف الذكر.

و أن التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظفين و القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا لأحكام المادة 26/122 من نفس الدستور السالف الذكر هو من اختصاص البرلمان.

لكن هناك استثناء يعرف التمييز بالإيجابي لمبدأ المساواة التي تهدف إلى تثمين المساواة بتفضيل الالتحاق بالوظيفة العمومية لفئة من الأفراد وفق التدابير استثنائية لاسيما في مجال توظيف بعض الأسلاك الوزارية المشتركة كسلك المتصرفين مثلا المنظم بالمرسوم رقم 169/68 المعدل للمرسوم رقم 134/66 المؤرخ في 31 جويلية 1966 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المتصرفين، ثم المرسوم رقم 224/89 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989، وصولا إلى أحكام المادة 80 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006 التي أكدت العمل بهذا الاستثناء .

ثانيا: مبدأ الجدارة:

يقتضي الرفع من مستوى أداء الإدارة العمومية اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها، لذا لا من وضع نظام يكفل هذا الاختيار و يدعمه فكان مبدأ الجدارة و الاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك.

يعرف الأستاذ " ثوربي " مبدأ الجدارة على أنه: " أسلوب اختيار الموظفين العاملين و الاحتفاظ بهم على أساس الصالحية أو الجدارة"¹

إن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء و يحقق المصلحة العامة بدون موظف كفاء تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها، و يتم تحقيق مبدأ الجدارة عن طريق إجراء الامتحانات و المسابقات من جهة و إنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات و تقوم بعملية الاختيار و التعيين من جهة أخرى.

¹ - حمدي أمين عبد الهادي، مرجع سابق، ص 58.

لقد عملت الجزائر كغيرها من الدول لتبني مبدأ الجدارة و الاستحقاق في التوظيف العمومي لأنها أرادت دائما أن تنهض بمستوى أداء مؤسساتها و إدارته العمومية و هذا ما يظهر جليا من خلال الأساليب التي اعتمدها الجزائر في اختيار موظفيها العموميين و ذلك منذ صدور أول قانون أساسي المنظم للوظيفة العمومية سنة 1966 حيث نصت المادة 26 منه على: يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو إحدى الكيفيتين معا:

- مسابقات عن طريق الاختبارات.

- مسابقات عن طريق الشهادات...¹

إلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن لسنة 2006، حيث نصت المادة 80 على: يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات،

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك التوظيف،

- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة².

¹ - الأمر 66-133، مرجع سابق.

² - الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

الفصل الثاني

ضوابط الالتحاق

بالوظيفة العمومية

مقدمة الفصل:

تعرف عملية اختيار الشخص المرشح للوظيفة وتعيينه بها مجموعة من المراحل المتتالية ذات الأحكام الموضوعية والإجرائية الواجبة الإتباع حيث يجب التحقق أولاً من توافر الشروط العامة للتوظيف قبل اختيار الشخص الجدير بالوظيفة وفقاً لطرق الاختيار على أن يتم صدور قرار من السلطة المختصة بتعيين المرشح الناجح الذي يوضع تحت الاختبار لفترة معينة للتأكد من مدى صلاحيته للوظيفة التي يشغلها . و سنتطرق في هذا الفصل للضوابط القانونية الأولية للالتحاق بالوظيفة العمومية في المطلب الأول أما بالنسبة للمطلب الثاني فسنتناول الضوابط القانونية الناجمة و المترتبة عن الالتحاق بالوظيفة العمومية.

المبحث الأول: الضوابط القانونية الأولية للالتحاق بالوظيفة العمومية:

في إطار الضوابط السابقة للالتحاق بالوظيفة العمومية تطلب المشرع الجزائري جملة من الشروط التي يؤدي تخلف إحداها إلى انتفاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية و هذا ضماناً لتحقيق مبدأ المساواة و تكريماً لمعيار الكفاءة دون أن يترك للإدارة سلطة تحديدها حتى لا يكون حكراً على الإدارة حسب ما يتراءى لها و في إطار نفس المبدأ لقد تدخل المشرع و حدد ضوابط شغل الوظيفة و اعتبرها أنها ضوابط عامة تسري على الجميع بدون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة. استناداً على المبدأ الدستوري الذي ينص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شرط آخر غير الشروط التي حددها القانون¹

¹ - المادة 51 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996، الذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 15 نوفمبر سنة 1996، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ج ر عدد 76 ل 08 ديسمبر 1996.

لقد تعددت مختلف النصوص القانونية العامة منها و الخاصة التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية و منها الأمر 03-06 و المعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على ما يلي:

" لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

-أن يكون جزائري الجنسية،

-أن يكون يتمتع بالحقوق المدنية،

-أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد

الالتحاق بها،¹

-أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية،

-أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق

بالوظيفة المراد الالتحاق بها،

كما نصت المادة 79 من نفس الأمر: "يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات

أو إجازات أو مستوى تكوين".

و ترك الأمر رقم 03-06 الباب مفتوحا للإدارة من خلال نص المادة 76: " يمكن

للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين".

كما حدد الأمر 03-06 الحد الأدنى للسن القانوني في المادة 78 منه و التي جاء

فيها: " تحدد السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية 18 سنة كاملة".²

و فيما يلي سوف يتم التطرق إلى مختلف الشروط العامة التي وضعها المشرع الجزائري

بالتفصيل:

¹ - الأمر 03-06، السالف الذكر. ص 07.

² - نفس المرجع ، ص 09

المطلب الأول: الضوابط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة العمومية:

تتعدد الضوابط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة العمومية فمنها ما هو متعلق بالجنسية و
 كذا الحقوق المدنية و منها ما هو متعلق بالخدمة الوطنية و السن و اللياقة البدنية و الذهنية
 إلى جانب التأهيل، سنتناول كل عنصر من هذه العناصر بالتفصيل:

الفرع الأول: ضابط الجنسية، الحقوق المدنية و ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية:

أولاً: ضابط الجنسية: تعتبر الوظيفة العمومية في حد ذاتها خدمة عامة لتحقيق مصلحة
 الوطن و المواطنين و من ثم فإن الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى ارتباط المترشح
 بالدولة و خضوعه بصفة كاملة لقوانينها و تشريعاتها.

و كأصل عام تقتصر الدول مختلف وظائفها العامة على مواطنيها حرصاً منها على
 سلامتها و أمنها، بها يتطلب توافر الولاء من جانب من يشغلون وظائفها العامة، و ذلك فضلاً
 عن حماية الأيدي العاملة الوطنية و الحيلولة دون منافسة الأجانب للمواطنين في هذا المجال
 المتصل بمصالح الوطن و أمنه و سلامته¹.

لهذا اشترط المشرع الجزائري على من يتقدم لشغل أحد الوظائف العمومية أن يكون متمتعاً
 بالجنسية الجزائرية.

لذا نجد أن المشرع الجزائري في الأمر 06-03 لقد حصر التعيين في الوظائف العمومية
 بالمواطنين وحدهم دون أن يشير إلى ما إذا كانت الجنسية الأصلية أو مكتسبة.

¹ - محمد حسن عمي و أحمد فاروق الحاميمي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية،
 مصر، سنة 2006، ص 118 .

غير أن هناك بعض القوانين الأساسية التي تنص عند الاقتضاء على شروط الأقدمية لأكثر من عامين في اكتساب الجنسية الجزائرية للتعين في الأسلاك الخاصة و كذا إعفاء بعض الأشخاص نهائيا من شرط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية بحكم مشاركتهم في حرب التحرير الوطنية و الأشخاص التابعة للوظيفة العمومية الجزائرية بتاريخ نشر قانون الوظيفة العمومية لعام 1966 ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية بتاريخ 31 ديسمبر 1996.¹

تعد الجنسية الرابطة القانونية والأساسية بين الفرد والدولة التي ينتمي إليها، وقد أقرت أغلب التشريعات الوظيفية وجوب تمتع المترشح للوظيفة بجنسية الدولة ولم يفرق المشرع الجزائري بالنسبة للجنسية المطلوبة في شغل هذه الوظائف بين الجنسية الأصلية و المكتسبة. و ذلك عمالا لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، فالتعيين بالمناصب الوظيفية لا يعتمد على جنس دون الآخر بل هو مفتوح لكل جزائري ذكرا كان أم أنثى في تقلده متى توفرت فيه الشروط المطلوبة لذلك²

و الجدير بالملاحظة أن اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف عمومية لا يمنع الدولة الجزائرية من الاستعانة بأعوان أجنب في إطار الاتفاقيات الثنائية و المتعددة الأطراف للتعاون التقني و العلمي و الثقافي أو في إطار ما يعرف بعقود القانون العام و هو الشرط الذي أكده مجلس الدولة الفرنسي و كيفه الفقه في فرنسا بالشرط التمييزي الذي يستبعد غير المواطنين من الالتحاق بالوظيفة العمومية بل هو التمييز الوحيد لمبدأ المساواة في تولي هذه الوظائف حيث جسدت المادة الخامسة من قانون 1983/07/13 هذا الموقف بنصها على أنه: " لا يمكن لأحد اكتساب صفة الموظف ما لم يكن يتمتع بالجنسية الفرنسية ".³

¹ - الأمر 66-156، المؤرخ في 08/06/1966، المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49 المادة 75.

² - علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 63

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 198.

ثانيا: ضابط التمتع بالحقوق المدنية:

هذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية و كافة أعوان الدولة عموما، فهو يتعلق بحسن السيرة و السلوك أي بأخلاقيات المهنة، كما يعني أيضا التمتع بالحقوق المدنية أي الحق في أن ينتخب و ينتخب و من حمل أي وسام و الحق أن يكون عضوا مساعدا محلفا أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد أمام القضاء، وهو شرط للالتحاق بالوظيفة العمومية يعكس العلاقة المتينة المتواجدة بين المواطنة و الوظيفة العمومية¹.

يشترط القانون في المترشح للوظيفة العمومية أن يكون متمتعا بجميع حقوقه المدنية غير منقوص منها، متوفرا في شأنه حسن السيرة والأخلاق، و يمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من مراجعة سلطات الأمن المختصة، والإطلاع على صحيفة سوابقه العدلية للإدارة الحق في أن تستعمل ما تشاء لكي تتأكد من توفر هذا الشرط

لقد ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 03 من المادة 75 من القانون 06-03 و تجدر الإشارة إلى عدم التمتع بالحقوق المدنية يعود مرده إلى العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات².

هذا الشرط يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء التحاقه بها و هذا من خلال القوانين الخاصة . و هذا عند الحاجة و نظرا لطبيعة بعض الأسلاك باستقراء نص المادة 77 من الأمر 06-03³.

¹ - سعيد مقدم، مرجع سابق، صفحة 199.

² - المادة 09 من الأمر 66-156، مرجع سالف الذكر، ص 08.

³ - الأمر 06-03، المرجع السالف الذكر.

ثالثك: ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية:

تعتبر الخدمة الوطنية واجب على كل الأشخاص الذكور المتمتعين بالجنسية الجزائرية و الذين أكملوا سن 19 سنة كاملة، فهي مشاركة كاملة من طرف المواطنين في جميع المهام ذات المصلحة الوطنية في تسيير مختلف القطاعات الاقتصادية و الإدارية و احتياجات الدفاع الوطني¹.

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 75 الفقرة 05 على كل مترشح -من جنس ذكر- لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته أمام الخدمة الوطنية طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر سنة 1974². و قبل صدور الأمر 06-03 كان يشترط في المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون معفى منها أو أدى واجب الخدمة الوطنية، و لكن نظرا للصعوبات التي تلقاها الشباب في التوظيف و في استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للالتحاق بأي عمل بسبب و وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية، أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن: "إلغاء إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين، و حصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها غير أنه يجب على كل طالب لعمل أو وثيقة إدارية من الشباب البالغ سن 20 سنة فأكثر، أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديدا: "إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنيا أو معفى"³.

¹ - عقون شراف، "سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، دراسة الحالة بولاية ميلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة قسنطينة : شعبة تسيير الموارد البشرية، سنة 2007، صفحة 102.

² - الأمر 74-103، المؤرخ في 15-11-1974 المعدل و المتمم، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر، الصادرة سنة 1974.

³ - التعليمة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و التسليم لبعض الوثائق الإدارية، الصادرة عن رئيس الحكومة، ص 527.

في حين أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية أخرى منحت بموجبها ترخيصات بصفة استثنائية للتوظيف منتوج التكوين المتخصص الذي لا يثبت شرط أداء واجب الخدمة الوطنية بصفة تعاقدية لمدة سنة، ويخص هذا الإجراء خريجي المدرسة وطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل المرسوم رقم 66-306 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966 و المتعلق بتسيير المدرسة الوطنية للتوظيف في رتبة متصرف إداري ، الممارسين المتخصصين الخاضعين للمرسوم التنفيذي 91-106 فهؤلاء المستخدمين يتم تعيينهم بصفة متريص بالنسبة للحالة الأولى و تعيين و تثبيت المستخدمين في الحالة الثانية

و هناك استثناءات إذ لا بد من المؤسسات و الإدارات العمومية أن تلتزم بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة و هي 01% و هذا ما نصت عليه المادة 27 من القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 و المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم.¹

الفرع الثاني: ضابط السن و القدرة البدنية و الذهنية و ضابط التأهيل :

أولاً: ضابط السن و القدرة البدنية و الذهنية: لقد نصت المادة 78 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية هو 18 سنة كاملة²، لأن تحديد السن يمكن الموظف من تحمل تبعات الوظيفة و يدرك مسؤوليتها، و يميز بين المصلحة العامة و المصلحة الخاصة.

و باعتبار الموظف عن الدولة في مباشرة وظائفها فمن حق الأصيل أن يحدد الشروط الواجب توفرها في حق هذا النائب و من بينها شرط السن، فهو شرط بديهي و منطقي³.

¹ - عقون شراف، المرجع السابق، ص 103.

² - الأمر رقم 06-03، المرجع السالف الذكر.

³ - شريف يوسف خلي خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2006، ص 30.

و من جهة أخرى اشترط المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن يكون المترشح للوظيفة العمومية لديه القدرة على القيام بأعبائها أو تثبت له اللياقة الصحية لمباشرة و ممارسة الوظيفة العمومية المطلوب شغلها¹.

يتم إثبات القدرة البدنية و الذهنية المطلوبة لممارسة وظيفة عمومية معينة عن طريق تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس و محلف، تؤكد بأن المعني سليم، و غير مصاب بأي مرض أو عاهة تتنافى مع ممارسة مهامه المطلوبة إلى جانب الصفات الطبية الأخرى المطلوبة².

ثانيا: ضابط التأهيل المطلوب للالتحاق بالوظيفة العمومية: (المؤهل العلمي)

من الخصائص التي تميز قانون الوظيفة العمومية أنه أخذ بوصف و ترتيب الوظائف العامة، و من ثم لا يمكن أم يشغل الوظيفة بأي طريقة كان إلا من استوفى مواصفاتها و من هذه المواصفات الحصول على مؤهل علمي مناسب³.

يقصد بضابط التأهيل إثبات المترشح للمستوى التأهيل الذي يشترطه المنصب و يختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى المنصب المراد شغله، حيث كلما كانت الوظيفة صعبة و ذات مسؤولية كلما تطلب ذلك مؤهل أعلى، و العكس صحيح.

يتم تحديد مستوى المؤهل و نوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك و الرتب و هذا ما أخذ به المشرع الجزائري⁴.

¹ - المادة 75 فقرة 06 من الأمر 06-03، المرجع السالف الذكر.

² - المادة 01 من المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02-06-1966 المتعمق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية و تنظيم الجان الطبية، ج ر، صادرة في 08-06-1966، بدون عدد.

³ - حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة 2، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع، ليبيا، 2002، ص 50

⁴ - المادة 75 فقرة 06 والمادة 79 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

و تجدر الإشارة المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة المختلفة من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و إنما قام بالإشارة إليها ضمن القوانين الخاصة بهذه الأسلاك و نذكر منها على سبيل المثال: القانون الخاص بالأسلاك الخاصة بالأمن الوطني¹. القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي². القانون الخاص بأسلاك الشبه الطبي³. القانون الخاص المتعلقة بموظفي الحماية المدنية⁴. القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك المواصلات السلكية و اللاسلكية⁵.

و في الأخير يمكن القول أن الإدارة يمكنها أن تضيف شروطا أخرى تراها لازمة لشغل الوظيفة العمومية، طالما أن هذه الشروط لا تتعارض مع القانون أو النظام العام و هذا ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر 06-03.

¹ - المرسوم التنفيذي 10-323 المؤرخ في 22-12-2010، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك الأمن الوطني، ج ر، عدد 78 .

² - المرسوم التنفيذي 10-133 المؤرخ في 05-05-2010، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي، ج ر، عدد 531 .

³ - المرسوم التنفيذي 11-121 المؤرخ في 20-03-2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبي للصحة العمومية، ج ر، عدد 17

⁴ - المرسوم التنفيذي 11-106 المؤرخ في 06-03-2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الحماية المدنية، ج ر عدد 15

⁵ - المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30-06-2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك المواصلات السلكية و اللاسلكية، ج ر، عدد 42.

المطلب الثاني: الضوابط الإجرائية للالتحاق بالوظيفة العمومية

إلى جانب الضوابط الموضوعية التي أشرنا إليها هناك ضوابط إجرائية لاكتساب صفة الموظف بالتفصيل دراسة كل منها.

تقوم الوظيفة العمومية - في الوقت الحالي - في أغلب دول العالم على أساس مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف، ويقتضي هذا مبدأ أن تتكافأ الفرص أمام الجميع للمنافسة في شغل الوظائف العمومية، و أن يقتصر التعيين في الوظيفة العمومية على الأشخاص الحائزين على الكفاءة المطلوبة، و يتم الحكم على كفاءة و جدارة المتقدم للوظيفة بواسطة أشخاص أو لجان محايدة مستقلة، و أنه يوجد معيار واضح تقاس به كفاءة المتقدمين لشغل الوظائف¹.

و قد وضعت التشريعات الوظيفية هذا المبدأ موضع التطبيق العملي باتخاذ امتحان مسابقة أساسا لتحقيق تكافؤ الفرص في شغل الوظائف العمومية .

و في هذا الإطار تبنى المشرع الجزائري أكثر من صورة للمسابقات للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتمثل الصورة الأولى في مسابقة على أساس الاختبارات أما الصورة الثانية فتتمثل في المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين بالإضافة الى المسابقة عن طريق الفحوصات المهنية.

إلا أنه و خلافا للصور السابقة لقد اعتمد المشرع الجزائري أنماط أخرى للتوظيف تتناسب مع طبيعة الوظائف المطلوب شغلها كما هو الحال في اعتماد نظام التوظيف المباشر و كذا طريقة الانتخاب

¹ - أشرف محمد أنس جعفي، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة" دراسة مقارنة " ، دار الجامعة الجديد، سنة 2011، ص101

الفرع الأول: طريقة المسابقة:

تعتبر المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المرشح للوظيفة العمومية، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الاختيار وأكثرها شيوعاً في الإدارة الحديثة، باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة¹

و قد قام المشرع بالإشارة إليها ضمن أحكام المادة 80 من الأمر 06-03 السالف الذكر، إلا أنه أحال بيان كفاءات إجراءاتها و تنظيمها من خلال أحكام المرسوم التنفيذي 12-194² إلا أنه باستقراء و باستقراء هذا المرسوم قد تضمن العديد من الضوابط المتعلقة بتنظيم و إجراء المسابقات و إعلان النتائج الخاصة بها، فضلا عن إجراء الرقابة الخاصة بمجمل العملية.

1 - إطار تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية:

يتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتم اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة، أو الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، و ذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³. حيث يتعين أن يتضمن هذا القرار الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها، و كذا عدد الاختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملتها، و عند اقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول ، بالإضافة إلى برامج المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، و هذا عندما يتعلق الأمر بالمسابقات على أساس الاختبار، أما إذا تعلق الأمر بالمسابقات على

¹- محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1999، ص146.

²- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25-04-2012، المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، ج ر، عدد 26.

³- المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194، المرجع نفسه.

أساس الشهادات فإنه يتطلب في هذا القرار أن يتضمن أيضا الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المساس الشهادات بالإضافة إلى معاينة الانتقاء و كذا التقطير المخصص لكل منها حسب الأولوية، بالإضافة إلى تحديد ملائمة تكوين الترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة، فضلا عن الخبرة المهنية المكتسبة من قبل الترشح في التخصص، و عند اقتضاء الدراسات والأعمال المنجزة، و كذا تاريخ الحصول على الشهادة، كما يتعين أن يتضمن هذا القرار مكونات ملف الترشح و تأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع المعمول به، و هذا ما تم التطرق إليه من خلال المادة 09 من نفس المرسوم.

2 فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية.

يتم فتح المسابقات و الامتحانات حسب بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية حيث يوضح القرار على الخصوص الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح مسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية، بالإضافة إلى نمط التوظيف و عدد المناصب المالية المفتوحة و المخصصة لكل سلك أو رتبة، و كذا الشروط القانونية للمشاركة في المسابقة بالإضافة إلى تاريخ فتح المسابقة و انتهائها، كما يتضمن هذا القرار أيضا تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة¹.

وفي ذات السياق يتم الإشهار بالمسابقات و الفحوص المهنية على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة ملائمة، أو فيما يخص الامتحانات أو الفحوص المهنية لترقية الموظفين فإنه يجري إلصاقه بشكل واسع في أماكن العمل².

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق

² - المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194، نفس المرجع

هذا و يتم إرسال أو إيداع ملفات الترشيح للمسابقات و الفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان، حيث تحدد مدة التسجيلات ب 15 يوما على الأقل و 30 يوم على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان على الأكثر¹.

و يؤدي إرسال أو إيداع الملفات إلى تسجيلها وفقا للترتيب الزمني لاستلامها، وذلك في دفتر خاص مرقم و مؤشر عليه يفتح خصيصا لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية، و يترتب على ذلك تسليم و صل و استلام يحدد على الخصوص اسم المترشح و لقبه و عدد الوثائق الموجودة في الملف و طبيعتها². يتم بعد ذلك إعداد قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في مسابقات التوظيف من طرف لجنة تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، حيث يمكن للمترشحين غير المقبولين في مسابقة تقديم طعن لدى السلطة التي لها سلطة التعيين، و التي يتعين عليها البحث في هذا الطعن خلال أجل أقصاه 05 أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة³.

3 إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية

طبقا لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 السالف الذكر تجري الامتحانات و المسابقات و الفحوص المهنية في أجل أقصاه 04 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 من نفس المرسوم، ويمكن تمديد هذا الأجل بمدة شهر واحد مقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية و في حالة عدم إجراء المسابقة بعد فوات هذه الآجال حالة يصبح مقرر فتح هذه المسابقات أو الامتحانات باطل، و يتم إعلان المترشح بذلك بأية وسيلة ملائمة⁴

¹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، نفس المرجع.

² - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 12-194، نفس المرجع.

³ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 12-194، نفس المرجع.

⁴ - المادة 19 من المرسوم التنفيذي 12-194، نفس المرجع.

4 إعلان النتائج:

يعد المترشحين الذين حصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 20/10 ، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل على 20/05، ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، و في حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين الذين نجحوا في امتحانات القبول لإجراء الامتحانات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات¹.

وفي ذات السياق تحدد قائمة الناجحين في المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة من بين المترشحين الحاصلين على معدل و يساوي 20/10 على الأقل دون الحصول على عملية إقصائية، في حين تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في مسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة بغض النظر عن قيمة المعدل العام².

بعد ذلك يتعين على كل مترشح ناجح في مسابقة أو امتحان أو فحص مهني أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، و يلتحق حسب الحالة بمنصب تعيينه أو مؤسسة التكوين في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين أو القبول في تكوين المعني، حيث أنه بانقضاء هذا الأجل يفقد المترشح المعني الحق في الاستفادة من نجاحه في المسابقة أو الامتحان، ويستبدل اسمه بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين باسم المترشح الوارد في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب³.

¹ - المادة 24 و 25 من المرسوم التنفيذي 12 - 194 ، المرجع المرجع.

² - مادة 26 و 27 من المرسوم م التنفيذي 12 - 194، المرجع نفسه .

³ - لمادة 31 من المرسوم التنفيذي 12 - 194، نفس المرجع

الفرع الثاني: الطرق الأخرى لتوظيف:

فضلا عن المسابقة بأنواعها سواء على أساس الشهادة أو على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية، وضع المشرع أنماط أخرى للتوظيف تتناسب مع طبيعة بعض الوظائف ذات الطبيعية الخاصة، حيث تتمثل هذه الأنماط في طريقة التوظيف المباشر، إضافة إلى التوظيف عن طريق الانتخاب.

أولا: طريقة الانتخاب: تعتمد هذه الطريقة على اختيار الناخبين لأحد المترشحين لشغل الوظيفة الشاغرة، و هذا الأسلوب رغم أنه يتفق مع مفهوم الديمقراطية، إلا أنه يتلاءم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختيار رئيس الجمهورية أو رؤساء و أعضاء المجالس المنتخبة و المحلية، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن شغل الوظيفة العمومية عن طريق الانتخاب يعتبر أسلوب ملائم، لما في هذا الأسلوب عيوب تتلخص في عدم قدرة الناخب في اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة لأنه سوف يتأثر بالحملة الانتخابية، كما أن هذا الأسلوب لا يضمن حياد و نزاهة الموظف لأنه سوف يلبي احتياجات ناخبيه، و يفضل مصلحتهم على المصلحة العامة للجمهور¹. و تجدر الإشارة إلى أن الإطار القانوني المنظم لعملية التوظيف عن طريق الانتخابات يتمثل في القانون العضوي 01-12 المتعلق بالانتخابات² و الذي تضمن العديد من الأحكام ذات الصلة باختبار الموظفين لشغل الوظائف المعنية، ومن بين هذه الأحكام ما تضمنته المادة 78 منه.

¹ - جورجى شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 429

² - القانون العضوي رقم 01-12 المؤرخ في 12-01-2012، المتعلق بالانتخابات، ج ر عدد 01 مؤرخة في

و بخصوص شروط الترشح لعضوية للمجلس الشعبي الوطني لقد تضمنت المادة 90 من ذات القانون نفس الشروط المنصوص عليها في المادة 78 السابقة الذكر باستثناء شرط السن حيث رفعه المشرع إلى 25 سنة، أما فيما يخص الشروط الخاصة بالترشح لمنصب رئيس الجمهورية فقد أشار إليها المشرع من خلال أحكام المادة 136 من القانون العضوي السالف الذكر.

ثانيا: طريقة التوظيف المباشر:

يدخل هذا النمط ضمن التوظيف على أساس الشهادات، أي دون الحاجة إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، و قد نصت المادة 34 من المرسوم رقم 85-59 كما نصت المادة عليه 80 من الأمر رقم 06-03 فقرة 04 و الذي نص على: "... التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"¹، يخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراساتهم في المدارس المؤهلة قانونيا مثل: الأشخاص الذين تابعوا دراساتهم في المدرسة الوطنية للإدارة أو المدرسة العليا للأساتذة.

كما يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس و معاهد مخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا و علميا، و نظرا لكثرة عدد المتقدمين فإن المدارس والمعاهد تضع شروطا للالتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية واللياقة الصحية و الأدبية و السن حتى يلتحق بالمدرسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف حيث، تلتزم الدولة بتعيين خرجي هذه المدارس ومعاهد، و لذلك يجب تحقيق التناصب بين عدد المقبولين بالمدارس أو معاهد، و عدد الوظائف الشاغرة التي تستوعب هؤلاء المتخرجين و ذلك من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوائم الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة²، و تعمل هذه المؤسسات بموجب اتفاقيات تربطها مع المؤسسات

¹ - الأمر رقم 06-03. السالف الذكر، ص 09.

² - شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، صفحة 61.

و الإدارات العمومية، و يمكن على سبيل الاستثناء توسيع هذه الكيفية من التوظيف المباشر إلى الشهادات و المؤهلات المطلوبة من قبل القوانين الأساسية بكل إدارة عمومية، و هذا في حالة إحداث سلك جديد أو لتوفير احتياجات استثنائية¹.

وقد أخذت الجزائر هذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات، كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للإدارة التي تم إنشاؤها سنة 1964 بموجب المرسوم رقم 64-155² و الذي جاء في مادته الأولى بأن تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية وفي المصالح الخارجية .

بمعنى أن المدرسة الوطنية للإدارة تتكفل بتقديم التكوين العلمي و التدريب الفني و التقني للمنخرطين في إطارها من أجل إعدادهم لتقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية و الإدارات اللامركزية. و كذا المدرسة العليا للقضاء التي تم إنشاؤها سنة 1989 بموجب القانون 89-12³، و الذي تم إلغائه و تعويضه القانون بموجب 04-11⁴، و الذي تضمن في المادة 36 منه على أنه توظف بمدرسة العليا للقضاء مسؤوليتها مسابقة لتوظيف الطلبة القضاة، كما يضيف في المادة 37 منه أنه يوظف القضاة من بين حاملي شهادات المدرسة العليا للقضاء .

يتضح من خلال الذين هذين النصين أنه تتم عملية التوظيف مباشرة للقضاة بعد قضائهم فترة التكوين المتخصص بالمدرسة العليا للقضاء.

¹ - عقون شراف، مرجع سابق ، صفحة 113.

² - المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 08-06-1964 المعدل و المتمم، المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، ج ر، عدد 05.

³ - القانون 89-21 المؤرخ في 12-12-1989 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء، ج ر، عدد 53(م.لغى).

⁴ - القانون 04-11 المؤرخ في 06-09-2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء، ج ر، عدد 57.

تطراً على الحياة الوظيفية للموظف تغيرات معينة طبقاً لمتطلبات العمل الوظيفي والمصلحة العامة أو على حالة الموظف نفسه ، فقد أدرج المشرع مجموعة من الوضعيات القانونية الأساسية التي يقصد بها الحالات أو الوضعيات التي يتواجد فيها الموظف خلال حياته المهنية ، التي أدرجتها المادة 127 من ق أ ع ل ع والمتمثلة في: وضعية الموظف أثناء " القيام بالخدمة " ووضعية " الانتداب " وذلك أن الموظف المرسم في منصب عمله قد يمارس نشاط في مؤسسة أخرى، ووضعية "خارج الإطار" ثم انتقلنا إلى وضعية الموظف العمومي أثناء الاستيداع " إذ أنه يكون بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب كما قد يتوقف استنفادته من الحقوق المتعلقة بالترقية و الأقدمية والتقاعد كما تطرقنا إلى وضعية الموظف العمومي " أثناء القيام بالخدمة الوطنية " والتي تكون واجبة على كل موظف .

على أساس ما تقدم سنتطرق في المبحث الموالي إلى وضعية الموظف العمومي أثناء القيام بالخدمة والانتداب ووضعية خارج الإطار، إضافة إلى وضعية الموظف العمومي أثناء الاستيداع والقيام بالخدمة الوطنية

المبحث الثاني: الضوابط المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العمومية

يؤدي الالتحاق الوظيفة العمومية من قبل الموظف العمومي كأصل عام الالتزام بالقيام كما يمكن أيضا وضع الموظف في إحدى الوضعيات الأساسية كوضعية الاستيداع أو وضعية خارج الإطار، وضعية الانتداب ووضعية الخدمة الوطنية إلى جانب الحقوق و الواجبات التي كرسها له القانون.

المطلب الأول: الوضعيات القانونية الناجمة على الالتحاق بالوظيفة العمومية

سوف نتناول البند من خلال الضوابط السالفة الذكر، القيام بالخدمة وضعية الاستيداع، وضعية خارج الإطار، ووضعية الانتداب وضعية الخدمة الوطنية بشيء من التفصيل

الفرع الأول: الالتزام بالقيام بالخدمة و الانتداب

أولاً: الالتزام بالقيام بالخدمة

يعتبر واجب أولي جوهري على كل موظف عام يعمل في مرفق عام و يمثل الدولة أي يجب على الموظف العمومي أن يؤدي عمله بنفسه، وفي الوقت و المكان المخصصين لذلك¹ كما عليه أن يتفرغ لعمله الوظيفي، وأن يؤديه بإخلاص ودقة وفقا لأحكام القوانين بما يحقق المصلحة العامة على خير وجه وأن يستوفي في عمله المصلحة العامة دون سواها، ويطبق القوانين النافذة بكل نزاهة، دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال، وأن يتقيد الموظف بالادام الرسمي ويحترم مواعيد العمل ويخصصها لأداء واجبات وظيفته².

¹ - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 98

² - عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، (دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في لبنان)، الدار الجامعية، لبنان ، 1998 ، ص 337

باعتباره مسؤول عن تنفيذ جميع المهام المنوط به¹، فليس له أن يفوض غيره للقيام بعمله، إذ أن الاختصاص بعمل معين هو من النظام العام فلا يجوز التنازل عنه أو تفويض الغير للقيام به باستثناء الأحوال التي يجيز فيها القانون التفويض، كما يلتزم الموظف بأداء العمل بدقة ويخصص له كل وقته¹.

1/ الممارسة الشخصية للمهام:

يعتبر الالتزام بالقيام بالخدمة، أول شرط ينحدر من الالتحاق بالوظيفة ويتمثل أساسا في ضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه، بصفة شخصية والتقييد بمواعيد المصلحة، وهي الالتزامات التي يترتب على مخالفتها توقيع جزاءات صارمة قانونية وتأديبية، فالموظف مطالب بالتقيد بالتزاماته المهنية، و لا يمكنه التنصل من جزء من مسؤوليته إلا عن طريق التفويض المرخص به قانون

يفرض الالتزام بالقيام بالخدمة على الموظفين جملة من الالتزامات منها: التقيد بمواعيد أوقات العمل وإنجاز المهام المرتبطة بوظائفهم كما هي محددة في القوانين الأساسية الخاصة بها، ومن ثم فإن أي تغيب غير مشروع عن العمل بمعنى غير مرخص به، يعتبر خطأ من شأنه الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام ويعرض الموظف لعقوبات صارمة تصل إلى حد العزل².

¹ - سعيد ابو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1999، ص. ص. 42.43

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص. ص. 277.278.

2/ حالات الغياب الغير المبررة:

يتمتع الموظف الموجود في حالة خدمة بالحق في العطل و الغيابات المدفوعة الأجر إلا أن هذا الحق ليس مطلق بل يرد عليه استثناء، يتمثل في أنه مهما كانت رتبة الموظف لا يمكن له أن يتقاضى راتباً عن فترة عمل لم يعمل خلالها، بل أن المشرع ينص صراحة على معاقبة كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغيابات.¹

باستثناء الحالات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية فإن الموظف الذي يضع نفسه خارج هذا الإطار يكون في حكم المتخلي عن منصب عمله بطريقة فجائية وبارادته الحرة، وهي الوضعية التي غالباً ما تؤدي إلى التسريح أي الشطب النهائي من تعداد مستخدمي الإدارة أو المؤسسة التي يتبعها الموظف، وبالتالي حرمانه من الضمانات القانونية المقررة للموظفين العموميين.²

نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " إذا تغيب الموظف لمدة خمس عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الأعذار وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم".³

ذهب المشرع إلى أكثر من ذلك عندما نص على: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"⁴

¹ - بلقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013-2014، ص 35

² - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص. ص 279، 280.

³ - المادة 184 من الأمر رقم 06-03، مرجع سالف الذكر، ص 17.

⁴ - المادة 185 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه، ص 17

تعارض هذا الموقف مع المبدأ الدستوري الذي يضمن للمواطنين حق تولي الوظائف العمومية دون قيد، ما عدا ما ينص عليه القانون صراحة ولما كان التسريح أو العزل هما من الإجراءات التأديبية والتي لا يمكن أن ترقى للعقوبات الجزائية السالبة للحرية، والتي ينجر عنها الحرمان من الحقوق الوطنية كعقوبة تكميلية.¹

ثانيا: وضعية الانتداب:

يقصد به إسناد إلى الموظف مؤقتا وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجة الوظيفة، أو هو قرار من السلطة المختصة يستند إلى الموظف العمومي وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية بصورة مؤقتة داخل وحدته الإدارية أو وحدة إدارية أخرى مع بقاءه مرتبطا عضويا بإدارته الأصلية.²

عرفته أيضا المادة 133 من ق أ ع ل ع بأنه: " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".³

يمكن تمييز صورتين من الانتداب، فقد يكون انتداب بقوة القانون، ويمكن أن يكون بطلب من الموظف⁴

أ/ الانتداب بقوة القانون:

يلجأ إلى هذا النوع من الانتداب وفقا لأحكام المادة 134 من ق أ ع ل ع التي تنص على: " يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

¹ - بلقاسم حسونة، مرجع سابق، ص 36.

² - علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 75

³ - الأمر رقم 03-06، مرجع سابق، ص 12.

⁴ - علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 76.

- وظيفة عضو في الحكومة،
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية إقليمية،
- وظيفة 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 الدول في مؤسسات أو هيئات دولية،
- متابعة تكوين أو دراسات،إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها¹

لا يجوز في هذه الحالات للإدارة الأصلية التي يتبعها الموظف أن تستعمل سلطتها التقديرية لتقرير انتدابه أو رفضه، إضافة إلى عدم تحديد المدة الزمنية لحالة الانتداب، والتي تكون مساوية لمدة شغل الوظيفة التي تم الانتداب من أجلها².

ب: الانتداب بطلب من الموظف

تمثل الوضعية المنصوص عليها ضمن المادة 135 ق أ ع ل ع على: " يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/ أو في رتبة غير رتبته الأصلية،
- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،

-مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية"³

¹ - الأمر 03-06، مرجع سابق، ص13.

² -علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 77.

³ - الأمر رقم 03-06، المرجع السالف الذكر، ص13.

الفرع الثاني: وضعية خارج الإطار، الاستيداع وضعية الخدمة الوطنية:

أولاً: وضعية خارج الإطار

تعتبر هذه الوضعية خاصة بالموظفين المنتمين للفوج "أ" المشار إليها في المادة 08 من الأمر 03-06¹، دون سواهم وتكون بطلب من المعني بعد استنفاذه لحقه في الانتداب، ويتم وضع الموظف في هذه الوضعية لفترة زمنية محددة²

عرفته المادة 140 من ق أ ع ل ع بأنها "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاذ حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي"³

يتقاضى الموظف الموجود في حالة خارج الإطار راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية، ويتم تقييمه من هذه الأخيرة، كما يعاد إدماجه عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد⁴.

نصت المادة 141 من ق أ ع ل ع على "تكرس وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز خمس سنوات"⁵

¹ - لقد قام المشرع الجزائري بتقسيم الرتب الوظيفية إلى 04 مجموعات، المجموعة أ، المجموعة ب، المجموعة ج، المجموعة د، و ذلك حسب مستوى التأهيل العلمي، حيث يحظى المنتمين للمجموعة الوظيفية أ بمستوى عال بالمقارنة مع المجموعات الثالث الأخرى.

² - كمال زمور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية منشورات دار بلقيس، الجزائر، سنة 2014، ص 284.

³ - الأمر رقم 03-06، المرجع السالف الذكر، ص 13

⁴ - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2015، ص 70.

⁵ - الأمر 03-06، السالف الذكر

تشبه هذه الوضعية، بالنظر إلى السلك الأصلي، نوعا ما وضعية الإحالة على الاستيداع، باعتبار أن الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد، وبالنظر إلى الهيئة المستقبلية، فإن هذه الوضعية تشبه وضعية الانتداب وقد تعتبر كامتداد له¹.

ثانيا: وضعية الإحالة على الاستيداع،

الاستيداع هو أن يتوقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة ووفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبولها يبني على الطلب المؤسس، ولقد عرفها الأمر الرئاسي على أنها " إيقاف مؤقت لعلاقة العمل² " في هذه الوضعية يوقف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد .

الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالأجر والترقية والتقاعد إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة، ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة لاسيما ما تعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع، التي تمنع القيام بأي نشاط يدر ربحا³

أ صور الاستيداع: يتخذ الاستيداع صورتين، الاستيداع بقوة القانون و الاستيداع الإرادي:

1 الاستيداع بقوة القانون : يمكن للموظف أن يكون في وضعية استيداع قانوني في الحالات التالية:

- حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوج أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.

¹ - رشيد حباني، مرجع سابق، ص 69

² - عاشور نبيح دمان، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (أحكام الأمر الرئاسي 06-03 المؤرخ في،

15-07-2006)، دار هومة، الجزائر، سنة 2010، ص 45

³ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 45.

- للسماح للزوجة الموظفة تربية طفلها الذي يقل عمره عن 05 سنوات.
- للسماح للموظف الالتحاق بزوجه إذا اضطر على تغيير إقامته بحكم مهنته.
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير حزب سياسي.

هذا و يضيف المشرع من خلال أحكام المادة 147 من نفس القانون أنه في حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في خارج أو مؤسسة أو هيئة دولية مكلفة بهمة تعاون، حيث لا يمكنه في هذه الحالات الاستفادة من الانتداب بل بتمكين همن وضعية الاستيداع.

2 الاستيداع الإرادي: طبقا لنص المادة 148 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، يمكن أن يستفيد موظف من الحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما ما تعلق منها بدراسات أو أعمال بحث، يطلب منه بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

ب - مدة الإحالة على الاستيداع: تختلف مدة الإحالة على الاستيداع حسب نوعه ما إذا كان استيداع بقوة القانون أو استيداع إداري.

1 - في حالة الاستيداع بقوة القانون: كمبدأ عام فإن مدة الاستيداع الخاص بالزوج

الموظف الذي يمارس مهامه في الخارج تساوي مدة مهمة زوج موظف في خارج، في حين أن الاستفادة من الاستيداع طبقا لأحكام المادة 146 المذكورة سابقا فإن الاستيداع يمنح للمدة الدنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد في حدود مدة أقصاها 05 سنوات خلال الخبرة المهنية للموظف

2 في حالة الاستيداع الإرادي: بعد الموافقة الإدارية على طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، فإن الإحالة تمنح لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد لمدة 02 سنتين خلال الخبرة المهنية للموظف.¹

¹-المواد 146، 147، 148 من الأمر 06-03، مرجع سالف.

ثالثاً: وضعية الخدمة الوطنية:

نص القانون صراحة على عدم إمكانية التحاق أي مواطن بوظيفة عمومية في الإدارات العمومية إن لم يثبت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يستفيد الموظف في هذه الوضعية من أي راتب من الإدارة أو المؤسسة العمومية المستخدمة¹، كما تعتبر هذه الوضعية مساهمة فعلية في احتياجات الدفاع الوطني .

تخص هذه الوضعية الموظفين الذين تم استدعائهم لأداء واجب الخدمة الوطنية طبقاً للقانون، إذ يبقى فيها الموظف محتفظاً بكامل حقوقه المتعلقة بالترقية في الدرجات والتقاعد وبعاد إدماجه فور إتمام مدة الخدمة في رتبته الأصلية².

يحال الموظف على الخدمة الوطنية بقرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشيرة ثم يمضي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، يرقم القرار في سجل مخصص لهذا الشأن، ترسل نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية، أو مصلحة المحاسبة للتكفل ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للرقابة اللاحقة في خلال عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ توقيع على القرار³.

¹ - رشيد حباني ، مرجع سابق، ص 73.

² - علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 78

³ - كمال زمور، المرجع السابق، ص 252

المطلب الثاني: حقوق الموظف وواجبات الموظف

يصبح الشخص بمجرد تعيينه و تثبيته في سلك الوظيفة العمومية حامل بصفة الموظف له حقوق و يترتب عليه التزامات وواجبات اتجاه الإدارة، هذه الحقوق والواجبات تحددها القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية، والمشرع قد حددها في الأمر 06-03 في عدة مواد.

كما يترتب عن هذا الموقع التنظيمي الذي اكتسبه الشخص في حال انتهاء مهامه الوظيفية بأي شكل من الأشكال فقدان لصفة الموظف العام و هذا ما سنتطرق إليه بالشرح و التفصيل كما يلي:

الفرع الأول: حقوق و ضمانات الموظف:**1 - حق تقاضي الراتب:**

لقد نص المشرع الجزائري على هذا من خلال المادة 32 من الأمر 06-03 السالف الذكر عندما ذكر بأنه للموظف بعد أداء الخدمة الحق في الراتب¹.

يعرف الراتب بأنه الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهامه الوظيفية التي يشغلها، لذا يعد الراتب مبلغا نقديا يتقاضاه الموظف من الدولة لقاء قيامه بمهام الوظيفية التي يشغلها²، هذا المبلغ يختلف من موظف إلى آخر طبقا للدرجة التي يشغلها وللوظيفة التي يقوم بأعبائها، ومن المعروف أن الموظف لا يتقاضى نفس الرقم الذي يحدده له القانون وإنما يتسلم في بعض الأوقات مبلغا أكبر وفي بعض الأحيان مبلغا أقل، ذلك لأن هذا المرتب الأصلي الذي يحدده القانون تستقطع منه بعض

¹ - الأمر 06-03، السالف الذكر، ص 6.

² - علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 457

المبالغ كضريبة الدخل ومقابل المعاش والتأمين ويضاف إليه بعض المبالغ الأخرى كالرواتب الإضافية¹.

2 - حق في الحماية والحق في التقاعد

يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته ، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به، تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

إعترف المشرع الجزائري إضافة إلى الحق في الحماية بحق الموظفين في التقاعد الذي يعرف بأنه: نظام الإحالة على المعاش الذي تفرضه الدولة على موظفيها لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش عند التقاعد من الخدمة بعد مدة معينة شريطة أن يدفعوا خلالها أقساطا من أجورهم كاشتراكات في صناديق التقاعد لتكون مقادير الاشتراكات والمعاشات متناسبة مع الأجر للشخص²

¹ - مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2005 ، ص 658

² - المادة 33 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر

3- الحق النقابي والحق في الإضراب

أقر المشرع الجزائري للموظفين العموميين بالحق النقابي، لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم، إلى جانب الحق النقابي إعتترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب¹، الذي يعرف أنه امتناع الموظفين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم و يلجئون إلى هذا الأسلوب إظهارا لسخطهم على إجراء أو عمل من أعمال الحكومة أو لإرغامها على التراجع عن موقفها².

يخلق الإضراب رغم أهميته بالنسبة للموظفين آثار ونتائج بالغة الخطورة تتعدى نطاق العمل الوظيفي، ومن أجل ذلك أجمع كل الفقهاء والقانونيين وكذا القضاة على ضرورة تنظيم ممارسة هذا الحق وإخضاعه لضوابط وقيود تكفل عدم التعسف في استعماله ونظرا لخطورة الآثار التي قد تنتج عن الإضراب الفوضوي فقد قيد المشرع الجزائري الممارسة الفعلية لهذا الحق بجملة من الشروط وهي عقد جمعية عامة، الإشعار المسبق بالإضراب، إشراف النقابة على الإضراب³.

نصت في هذا الشأن المادتين 35 و36 من ق أ ع ل ع على هذين الحقين على النحو الآتي:

المادة 35: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به."

المادة 36: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما⁴

¹ -- سلوى تيشات، مرجع سابق، ص ص 58،59 .

² -- هاني علي الطهراوي، ماهية القانون الإداري، ج1، (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، ط 1، دار الثقافة، عمان، سنة 1998، ص.ص 58.59.

³ -- إيمان ريمة ثوابتي، وسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقيد والتحرير، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الأول، 2012-2013، ص 284.

⁴ -- الأمر رقم 06-03، السالف الذكر، ص 6.

4 - الحق في التكوين والترقية

حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم، وبالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية، كما أقر بحق الموظف في الترقية التي تعني أن يشغل الموظف العام وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها¹.

• للترقية أنواع :

• الترقية بالأقدمية:

تعني الأقدمية صلاحية الموظف للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة تحدده القوانين المختلفة، ففي هذه الحالة فإن الموظف يستمد حقه في الترقية من القوانين وليس على الإدارة أن تنزل على حكم هذه القوانين² ، و تتم هذه الصورة بطريقة آلية إذ يرقى الموظف الأقدم من الدرجة الدنيا إلى الدرجة الأعلى التي يليه، وهكذا هذه الصورة تشيع بين الموظفين روح الاطمئنان لأن كلا منهم يعلم سلفا ترتيبه بالنسبة لباقي زملائه³

• الترقية على أساس الكفاءة:

نجد في ظل هذا النظام أن عنصر الكفاءة هو الذي يحدد أولوية الترقى، لذلك يختار للترقية الموظف الكفاء والأفضل تأهيلا والذي تكون تقارير أدائه أفضل من غيره، أي أن الترقية في هذه الصورة تتم على أساس الانجازات والكفاءة والخبرة التي حققها الموظف بغض النظر عن طول مدة خدمته⁴

¹ - سلوى تيشات، مرجع سابق ، ص 59.

² - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 173.

⁴ - عدنان عمرو، مرجع سابق ، ص 250.

⁴ - محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 72.

5 الحق في العطلة

تعد العطلة من الحقوق الرئيسية في حياة الموظف المهنية، ولا يجوز حرمانه منها بأي شكل من الأشكال، إلا أن للإدارة أو رئيسه تنظيم هذا الحق، وذلك حفاظا على حسن سير المرفق العام، فيجوز لرئيسه رفض الإجازة في وقت ما، إلا أن هذا الحق لا يسقط فيستطيع الموظف أخذه في الوقت المناسب لذلك، كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطا وكفاء لممارسة عمله. حيث تتمثل فيما يلي:

- **العطل السنوية:** عطل تقرر سنويا من أجل الراحة من عناء العمل.
- **العطل الطارئة:** تلك التي ينقطع فيه الموظف عن عمله لأسباب تمليه عليه الضرورات، وتكون بموجب ترخيص بالغياب في حالات معينة، كالدراسة أو التدريس
- **العطل المرضية:** من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام، وعلى ذلك كان من الواجب على المشرع أن يوفر العناية اللازمة للموظف من خلال منحه عطلة إذا لحق به مرض
- **العطل الخاصة:** هي تلك العطل التي يمكن للموظف الاستفادة منها، وتكون إما بمناسبة مناسك الحج لمدة شهر كامل مرة واحدة خلال المسار الوظيفي، وقد تكون لمدة ثلاث أيام في حالات محددة (الزواج، ميلاد ابن أو ختانه، وفاة زوج...)¹

¹-علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص ص 72،73.

6 -الحق في إنشاء مؤسسة ناشئة: ينص القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 03-06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب و يحدد مداها بسنة واحدة ، يمكن تمديدها استثناء لمدة لا تتعدى الستة أشهر".

كما يشير ذات النص إلى أن هذه العطلة تمنح "مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف المعني بناء على طلبه المبرر" ، حيث تبت الإدارة المستخدمة في طلب الحصول عليها في أجل أقصاه شهر واحد ، ابتداء من تاريخ إيداعه و ذلك إما بقبوله الفوري أو بتأجيل قبوله لمدة ثلاثة أشهر أو برفضه للضرورة القصوى للمصلحة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المختصة متساوية الأعضاء".

ما يمكن للراغب في إنشاء مؤسسة "الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط".

وفي ذات الإطار يوضح ذات النص أنه "تنتهي علاقة العمل عند انتهاء العطلة إذا أنجز الموظف مشروعه في إنشاء المؤسسة أو إذا لم يقدم طلبا لإعادة إدماجه في الأجل المحدد".

أما في حالة عدم تجسيد مشروعه في إنشاء مؤسسة فيمكن للموظف المعني "طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية في أجل شهر واحد على الأقل قبل انقضاء العطلة ويعاد إدماجه عند انتهاء العطلة بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد و يحتفظ عند إعادة إدماجه بحقوقه التي اكتسبها عند تاريخ إحالته على العطلة" وفقا لما ينص عليه القانون المذكور في المادة الأولى و الثانية.¹

¹ - القانون رقم 22-22 المؤرخ في جمادى الأولى عام 1444 الموافق ل 18 ديسمبر سنة 2002، يتم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية علم 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي

يقع على عاتق الموظف العمومي التزامات وواجبات متعددة حيث إذا أخل بهذه الالتزامات التي تفرضها عليه القوانين واللوائح فإنه يتعرض للتأديب، سنحاول التطرق لأهمها:

1 واجب الطاعة

تعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري، الأمر الذي يجعل من توزيعها بصفة قانونية أحد الاهتمامات التي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم السياسي و الإداري¹.

يقصد بواجب الطاعة انقياد المرؤوس للأوامر الصادرة له من سلطته الرئاسية والعمل على تنفيذها بدقة وأمانة شريطة أن تكون هذه الأوامر متطابقة مع القانون ولا تمس بالمصالح العمومية²، أي أن هذه الأوامر يجب أن تكون في إطار الحدود المشروعة، وعلى المرؤوس الامتثال لهذه الأوامر وتنفيذها ولكن في حالة مخالفة الرئيس لمبدأ المشروعية وجب على المرؤوس ما يلي:

يلفت المرؤوس رئيسه إلى الخطأ في إصدار هذه التعلية لمخالفتها للقانون وإذا أصر الرئيس فعلى المرؤوس أن يبلغ له ذلك كتابيا، بعد ذلك يتمسك المرؤوس على ألا ينفذ تلك التعلية إلا إذا تلقى أمرا مكتوبا والرئيس يتحمل المسؤولية في ذلك بمفرده³.

ضرورة خضوع الرئيس والمرؤوس في جميع تصرفاتهم لمبدأ المشروعية، فمكلما كان أمر الرئيس مخالف للقانون فقد مشروعيته، إن طاعة القانون أولى من طاعة الرئيس.

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 273.

² - فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 25.

³ - سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 61

2 المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة:

تفرض الوظيفة على الموظف مراعاة كرامتها وهيبته في أعماله وتصرفاته، وأحيانا حتى بعد انتهاء العمل وفي حياته لأن الإنسان لا يتجرأ وسلوكه محسوب عليه في إطار القوانين والقيم الأخلاقية السائدة¹، وعليه أن يتحلى بحسن التصرف في تعامله مع الجمهور وإنجاز مصالحه في الوقت المناسب، وبالتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة وأن يحسن التعامل مع رؤسائه ويلتزم معهم حدود الأدب و اللياقة وحسن السلوك والاحترام الواجب نحوهم²، وقد نصت على هذا الواجب المادة 42 من ق أ ع ل ع بقولها: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة .

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم"³

3 عدم إفشاء أسرار الوظيفة

يعتبر من الالتزامات التي تقع على المهني الذي يتعين عليه حفظ أسرار عملائه الذين وضعوا ثقتهم فيه، لأن أساس التعامل بين المهني وعميله هي ثقة العميل التامة في المهني⁴، فالوظيفة العامة تتيح للموظف أن يطلع على أمور و أسرار لم يكن في استطاعته أن يطلع عليها لو لا وظيفته ومنصبه، سواء كانت تلك الأسرار ذات طابع شخصي يتعلق بأفراد المجتمع الذين لهم مصالح لدى شاغل الوظيفة أو كانت تلك الأسرار ذات طابع عملي،

¹ - محمد رفعت عبد الوهاب ، مرجع سابق، ص 436

² - سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، ج 2)، تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة

العامة، نظرية العمل الإداري)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1996، ص.361

³ - المادة 42 من الأمر 06-03، مرجع سالف الذكر، ص.6.

⁴ - نصيرة ماديو، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون

المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 8

كالأسرار المتعلقة بنشاط الإدارة أو المؤسسة العمومية وإفشاؤها من شأنه أن يلحق ضرراً بالمصلحة العامة للدولة أو مصلحة المجتمع ،
 وواجب كتمان أسرار الوظيفة يقتضي ألا يتم إفشاء أي معلومات أو إيضاحات أو وقائع إدارية أو تصوير أي مستندات اطلع عليها الموظف أو اتصلت بعمله بسبب وظيفته، وهذا الواجب الهدف منه حماية المرفق العام كما أن أساسه هو حماية مصلحة الأفراد ومصلحة الدولة¹. أشارت إلى هذا الواجب المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
 " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو أي خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"²

4 واجب المحافظة على الوسائل العامة

تعتبر الوسائل العامة هي ملك لجميع المواطنين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين.³

نصت على هذا الواجب المادتين 50 و 51 من ق أ ع ل ع.⁴

¹ - شيراز جاري، مرجع سابق، ص 19

² - الأمر رقم 03-06، المرجع السالف الذكر.

⁴ - سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 62.

⁴ - تنص المادة 50 على: " يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه ". و تنص المادة 51 على : " يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة ". أنظر الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

5- واجب احترام سلطة الدولة وفرض احترامها

فرض المشرع على الموظف بصفته عوناً للدولة احترام سلطة الدولة، و ألزمه في نفس الوقت بالسهر على فرض احترامها من قبل الغير، وهو ما يوحي ضمناً أن الموظف مطالب ليس بالطاعة وفرض احترام سلطة الدولة بصفتها الهيئة المستخدمة فحسب، بل بالولاء المطلق لها¹، طبقاً لنص المادة 40 من ق أ ع ل ع التي تنص على " يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها"²

¹ - رشيد حباني ، مرجع سابق، ص 106.

² - الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 06.

المبحث الثالث: نهاية المسار المهني للموظف:

المقصود بنهاية المسار المهني للموظف هو انقضاء الحقوق و الالتزامات التي تترتب عن العلاقة التي تقوم بين الموظف و الإدارة, حيث ينتج عن إنهاء الخدمة التامة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف و عليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين في المطلب الأول سنتطرق إلى حالات انتهاء الحياة المهنية العادية أما المطلب الثاني فنخصصه للحالات غير عادية

المطلب الأول: الحالات العادية لإنهاء المسار المهني

إن أسباب انتهاء العلاقة بين الموظف و الإدارة هي عديدة تكون في حالات عادية كالاستقالة و الوفاة و التقاعد حيث تختلف الأحكام التي تنظم هذه الحالات, حيث نص عليها المشرع الجزائري في الأمر 06 - 03 و عليه سنتناول الاستقالة, و التقاعد في, والوفاة.

الفرع الأول: الاستقالة

إن العلاقة بين الموظف و الإدارة ليست عالقة مؤبدة ودائمة وإنما هي عالقة مؤقتة وبالتالي ليس هناك إلزام على الموظف العام في البقاء في خدمة الوظيفة العامة ، لذلك تعطي التشريعات المختلفة للموظف الحرية في التخلي عن الوظيفة بمحض إرادته ، فال محل إجباره عليها و على هذا النحو تعتبر الاستقالة من ابرز الأسباب التي تؤدي لانتهاء خدمة الموظف العام¹.

ويمكن تعريف الاستقالة على أنها رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك ، فالاستقالة عبارة عن عمل إداري من جانب

¹ - سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته ، الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ، سنة 2008 ، ص 33.

الموظف يعين فيه رغبته في ترك الخدمة السباب معينة ، أو ب الأحرى هي ترك الموظف لوظيفته بإرادته الحرة¹

فالاستقالة هي قطع عالقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة ، فال يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطاتها التأديبية مثال بعد قبولها للاستقالة².

ويكون انتهاء المهام الموظف بموجب استقالته يقدمها للسلطة التي لها ص لائحة التعيين وتعرف الاستقالة بأنها عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب منه بغرض إنهاء الع لاقاة الوظيفية مع الإدارة التي يعمل بها³.

و الاستقالة هي أن يتقدم الموظف بطلب مكتوب للجهة الإدارية المختصة يطلب فيها ترك الخدمة ولا ينتهي خدمة الموظف إلا بعد صدور قرار من الإدارة بقبول الطلب⁴.

وترسل الاستقالة إلى السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلم الإداري بطلب الموظف ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار السلطة المذكورة.

وقد نصت المادة 64 من قانون الوظيفة العمومية على أن لا يكون للاستقالة أي أثر ، إلا إذا قبلتها السلطة التي تمارس حق التعيين والتي يجب عليها اتخاذ القرار في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب و لا يسري مفعول الاستقالة إلا من التاريخ الذي تحدده تلك السلطة⁵

¹ - زكي النجار، انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، سنة 1997، ص 57.

² - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 45.

³ - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 67.

⁴ - راضي مازن ليلو، الوسيط في القانون الإداري، لبنان، المؤسسة الحديثة للكتاب، 2013، ص 212.

⁵ - منير نوري، المرجع السابق، ص 137.

وجاءت المادة 217 من الأمر 03-06 لتعلن أن الاستقالة حق للموظف، غير أنه يمارسها في إطار القانون، فإذا أراد التخلي نهائياً وقطع العالقة الوظيفية تعين عليه أن يقدم طلباً مكتوباً ويفصح صراحة عن رغبته في الاستقالة وهو ما فرضته المادة 218 من الأمر¹.

الفرع الثاني: الإحالة إلى التقاعد أو الوفاة

1 الإحالة على التقاعد

تعتبر الإحالة إلى التقاعد أحد الأسباب المهمة التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة لذلك نجد أن العديد من التشريعات تعطي الإدارة الحق في إحالة الموظف إلى التقاعد وذلك عند بلوغه سن معينة تختلف من تشريع إلى آخر ، كما أنها قرار إداري يتخذ بمبادرة الإدارة أو بطلب من الموظف متى بلغ سن معينة أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً

وفي ذلك يقرر مجلس الدولة الفرنسي أن إجراء الإحالة إلى التقاعد إنما تقرر من أجل التمكين السلطة الإدارية من الاستغناء عن الموظفين الذين يثبت من سلوكهم العام عدم ملاءمة استمرارهم في وظائفهم مع مقتضيات المصلحة العامة ، ولم يقرر لمعاقبة الأخطاء الوظيفية التي تقرر من أجلها الإجراءات التأديبية ، فعدم الصالحية للعمل لا يتوجب اتخاذ جزاء تأديب معين²

لا يمكن لمتولي الوظيفة البقاء في الخدمة دائماً بل حددت التشريعات سناً قصوى لمتولي الوظيفة وجب عند بلوغها تركه للوظيفة عن طريق التقاعد والذي يعد إجراءات من قبل الإدارة تتخذها آلياً أو بناء على طلب متولي الوظيفة لإنهاء علاقته الوظيفية³.

¹-الأمر رقم 03-06، المرجع السابق، ص 19.

²- سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 348

³-علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 67.

ويعد الإحالة على التقاعد من الأسباب الرئيسية لانتهاء خدمة الموظف العام بحكم القانون وهو بلوغه السن التقاعد ، وقد حدد المشرع السن القانوني لترك الخدمة ببلوغ الموظف ستون سنة ومع ذلك يجوز إذا دعت ظروف استثنائية يقتضيها صالح العمل من خدمة الموظف لمدة معينة¹

وتتخذ من طرف الإدارة ضد الموظف الذي يرتكب خطأ معيناً أو لا يستطيع ممارسة وظيفة للإحالة على التقاعد، و هذه لا تقرر إلا بعد اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها (وهو ما يعرف بالتقاعد الإجباري) وفي غير هذه الحالة فإن الإحالة على التقاعد قد تتم بناء على طلب الموظف أو تلقائياً من الإدارة إذا بلغ الموظف السن القانوني للتقاعد 60 سنة²

وحددت المادة 60 شروط الإحالة على التقاعد حيث ذكرت خاصة شرط بلوغ الموظف 60 سنة من العمل وبينت المادة 30 كيفية استفادة ذوي الحقوق من معاش التقاعد، غير أنه أستاذتى أئمة المساجد والمؤذنين فمدد سن التقاعد إليهم ب 75 سنة³.

2- الوفاة

وهو سبب طبيعي في انتهاء مهام أي شاغل لوظيفة، فالعلاقة الوظيفية التي كانت قائمة تنتهي بمجرد وفات صاحبها، غير أنه يستفيد ذوي حقوقه من العديد من الامتيازات المالية كما هو معمول به في سائر الوظائف على العكس من الاستقالة التي يتخلى فيها طالبها على كافة حقوقه و لا يستفيد من أية مزايا بعد تخليه عن وظيفته⁴.

كما أن في هذه الحالة والتي هي حالة الوفاة تستحق أسرة الموظف حقوقه التقاعدية بصرف النظر عن مدة خدمته⁵.

¹-راضي مازن ليلو، مرج سابق، ص464.

²- منيرنوري، المرجع السابق، ص 139.

³- عماربوضياف، المرجع السابق، ص 160.

⁴- علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 68.

⁵- راضي مازت ليلو، المرجع السابق، ص 214.

المطلب الثاني: الحالات الغير العادية لإنهاء المسار المهني

إن أي إخلال بالالتزامات من طرف الموظف أو خطأ أو ارتكابه خطأ أثناء ممارسته لمهامه تعرضه إلى عقوبة تأديبية قد تصل إلى حد إنهاء مساره المهني من خلال عزله من منصبه و يتوقف تحديد العقوبة على درجة جسامة الخطأ كذلك من خلال تسريحه لأسباب اقتصادية.....

الفرع الأول: التسريح (الفصل غير التأديبي)

يتم إنهاء متقلد الوظيفة من قبل السلطة التي عينته بنفس العمل الإداري و نفس الأشكال التي تكون في قرار التعيين، وتكون هذه القرارات مدعومة ببيان الأسباب لتبرير إنهاء المهام والذي قد يقوم أساسا على فقدان الموظف إحدى الشروط الأساسية المتطلبية لالتحاق بالوظيفة¹.

وطبقا للمادة 68 من قانون الوظيفة العمومية أن الموظف يمكن أن تنتهي خدمته دون طلب منه عما هو في الاستقالة ودون أن يرتكب خطأ مهنيا مثلما هو الشأن في حالة العزل². وإنما يكون التسريح على انتهاء الخدمة بالنسبة للموظف في الحالات التالية:

- في حالة عدم القدرة على القيام بمهامه (عدم كفاءته) فينقل إلى وظيفة أقل.
- الموظف محال على الاستيداع إذا انتهت المدة ولم يتمكن من ممارسة أعمال وظيفته.
- فقدان الأهلية أو عدم اللياقة البدنية وقد نصت المادة الخامسة من المرسوم 148/66 على التعويض المقرر في هذه الحالة³.

¹-علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 65.

²- نيرنوري، المرجع السابق، ص 138.

³-المرجع نفسه، نفس الصفحة

الفرع الثاني: العزل (الفصل عن طريق التأديب) :

وهو قرار يصدر عن السلطة المختصة بالتعيين في مواجهة الموظف إنهاء حياته الوظيفية وقطع علاقته مع الإدارة المستخدمة ، ويتخذ قرار العزل كأصل عام بعد المتابعة التأديبية أي أنه يمثل عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة في حال إخلال الموظف بواجباته واقترافه أفعال تشكل جريمة تأديبية من الدرجة الرابعة¹.

والعزل بقرار تأديبي هو أقصى الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها ويكون بتحيةة الموظف عن الوظيفة نهائيا وال تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام².

كما يجب توفير الضمانات اللازمة للموظف موضوع العقوبة كما أن قرار الفصل قد يتضمن عدم حرمان الموظف من المعاش وقد يحرمه من التمتع بهذا المعاش ويمكن أن يتقرر الفصل من الوظيفة التي يعمل بها الموظف فقط أو يتضمن قرار الفصل منع الموظف من الالتحاق مستقبل بأية وظيفة عامة³.

تعتبر عقوبة الفصل من أشد العقوبات التأديبية جسامة ومن أكثرها خطورة على الموظف العام ، بل أن أثارها تطول أفراد أسرته لاسيما عندما يكون هو العائل الوحيد ، فهي تعتبر بمثابة إعدام لحياة الموظف لذلك يتعين التريث في توقيعها وعدم الاستعجال لذلك يجب أن تكون المخالفة جسيمة جدا أو يكون الموظف ميئوس من أصلحه⁴.

¹-علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص66.

²- راضي مازن ليلو، المرجع السابق، ص 213.

³-منير نوري، المرجع السابق، ص139.

⁴-سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 350.

على أن المشرع عندما نص على العقوبة ، فقد رأى أن بعض الموظفين قد لا يصلح حاله وقد يرتكب ذنبا يفقده الصالحية لمباشرة أعمال وظيفته على أن هذا الجزاء بالرغم من ذلك يجب أن لا يلجأ إليه إذا كانت المخالفة خطيرة أو كانت حالة المخالف لا يرجى تحسينها و مئوسا منها¹.

و نستخلص أن المشرع كان قد سعى إلى حماية الموظف العام إلا أنه أخذ أيضا بعين الاعتبار ضرورة المحافظ على الانضباط العام ، ولذلك منح للسلطة الرئاسية حق معاقبة الموظف العام بعقوبات قاسية دون إتباع إجراءات خاصة ، إذ لا يمكن تصور القيادة دون سلطة العقاب².

¹-سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 351.

²- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 92.



لقد نظم المشرع الجزائري الوظيفة العمومية بموجب ترسانة من القوانين بدء من الاستقلال إلى اليوم بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث شهدت الوظيفة العمومية في الجزائر عدة تحولات و مرت بعدة أنظمة مختلفة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، على اعتبارها أنها إبان الاستعمار الفرنسي كانت حكرا على الفرنسيين دون الجزائريين، و بعد الاستقلال أصبحت الوظيفة العمومية تخضع في أغلب أحكامها إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية الفرنسي ما عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، فكان هذا من أجل سد الفراغ الوظيفي نتيجة للأوضاع التي خلفها الاستعمار وضمانا لاستقرار الوظيفة العمومية في الجزائر، حتى صدر القانون الأساسي الجزائري للوظيفة العمومية بموجب الأمر 03-06 ، و هو أسلوب ديمقراطي يعتمد أساسا على المسار المهني الذي يحقق الاستقرار الوظيفي.

ولقد نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كل ما يتعلق بالموظف العام من يوم مشاركته في المسابقة و استلامه للوظيفة إلى غاية إنهاء العلاقة الوظيفية، وكان ذلك بموجب الأمر 03-06.

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع تبين لنا أن الإدارة العمومية في تنفيذها لمهامها تعتمد على أشخاص تطلق عليهم تسمية الموظفين و هم أشخاص يتميزون عن غيرهم من العاملين في القطاعات الأخرى نظرا للمهام المنوطة بهم حيث تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة و استمرارها، لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم و مدروس لنظام الوظيفة العمومية يهدف إلى تنظيم و تحسين سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي بصفة متزنة و عادلة تضمن محاربة الانحراف و الرداءة داخل الإدارة العمومية و تسمح له بممارسة حقوقه و واجباته و فعالية الهياكل و التنظيمات الإدارية لا تتحقق إلا إذا كانت مزودة بمراد بشرية تتمتع بكفاءة عالية في قيامها بالمهام و المسؤوليات

الملقاة على عاتقها و إن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب فعملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا وجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير و أسس دقيقة و موضوعية.

يتم اختيار و تعيين الموظفين العموميين في الإدارات و المؤسسات العمومية الجزائرية وفقا للإجراءات و الخطوات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية و القوانين الخاصة لمختلف الأسلاك و هذا التعليمات و المناشير التي تصدرها المديرية العامة للتوظيفة العمومية و إن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقة و بالتالي إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية .

يقوم التوظيف في الوظيفة العمومية على مبدئين أساسيين هما المساواة و الجدارة حيث يعتبر المبدأ الأول من المبادئ المطبقة في التوظيف نظر لما ينتجه من تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين لتقلد أي منصب في الإدارة العمومية على أن تتوفر في هؤلاء الموظفين الجدارة و الاستحقاق للقيام بأعباء الوظيفة التي سوف يعينون فيها، و لتحقيق المبدئين السابقين في التوظيف أحاط المشرع الجزائري عملية التوظيف بمجموعة إجراءات و كفاءات محددة قانونا و التي تلزم بها جميع المؤسسات العمومية لبلوغ هدفها المنشود.

إن المصلحة العامة تقتضي أن لا يتولى الوظائف العمومية إلا الأشخاص القادرين على أداء وظائفهم فهم بالتالي مطالبون بالاستجابة على وجه الخصوص إلى عدة شروط كالجنسية و السن و اللياقة البدنية...و غيرها

سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية ليست مبنية على أسس علمية و موضوعية و هذا ما جعلها تفتقر لموظفين يتمتعون بالكفاءة و الاحترافية المطلوبة لتحقيق أهدافها و بالتالي ساهم إلى حد بعيد في عدم فعالية الأجهزة الإدارية الجزائرية ،فالإدارة

العمومية الجزائرية مريضة و موضع المرض فيها هو نظام التوظيف المطبق فيها فاعتماد نظام المسابقات مثلا أسلوب التوظيف الخارجي من شأنه أن تحقق لنا مبدأ الجدارة، و كذلك يمكن القول أن السبب الحقيقي وراء عدم فعالية نظام التوظيف الجزائري لا يكمن فقط في مضمون القانون الذي يحكم الوظيفة العمومية في حد ذاته و إنما تكمن المشكلة أيضا في الأداة المطبقة لهذا القانون و التي لا تتمتع بالاحترافية ولا تبالي بمصير الإدارة العمومية عند تلاعبها بالقوانين و اختيار شخص لا يحمل مؤهلات و لا يتمتع بقدرات تسمح له بأن يكون في مستوى و حجم أهمية الأعباء و المسؤوليات التي سوف يتحملها، فالفرق بين الدول المتقدمة و الدول المتخلفة أن الأولى فيها قانون يطبق و الثانية فيها قانون لا يطبق لأنه لا فائدة من التشدد في إصدار قوانين و تقديسها و من ثمة تكديسها، إن الهدف من إصدار الأمر رقم 06 - 03 هو تشديد الرقابة على الوظيفة العمومية.



قائمة المحتويات	
أ	كلمة شكر و تقدير
ب	الإهداء
ج	قائمة المختصرات
02	المقدمة
06	الفصل الأول: الإطار لمفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية
08	المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية
08	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية
08	الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية
09	أولاً: المفهوم الأوروبي
10	ثانياً: المفهوم الأمريكي
11	الفرع الثاني: تعريف الوظيفة العمومية وفقاً للأنظمة المقارنة
11	أولاً: المدلول الموضوعي للوظيفة العمومية
12	ثانياً: المدلول الشخصي للوظيفة العمومية
14	الفرع الثالث: تعريف الوظيفة العمومية في الجزائر
15	المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي
15	الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي
16	أولاً: تعريف الفقه الفرنسي للموظف العام
17	ثانياً: تعريف الفقه الجزائري للموظف العام
18	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العمومي
18	أولاً: تعريف التشريع الفرنسي للموظف العام
18	ثانياً: تعريف التشريع الجزائري للموظف العام
23	الفرع الثالث: تكييف العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة
23	أولاً: العلاقة بين الموظف و الإدارة علاقة تعاقدية

25	ثانيا: العلاقة بين الموظف و الإدارة علاقة لائحية تنظيمية
27	المبحث الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العمومية و مراحل تطورها
27	المطلب الأول: المصادر القانونية للوظيفة العمومية
27	الفرع الأول: المصادر الوطنية
27	أولا: الدستور
29	ثانيا: التشريع العادي (القانون)
30	ثالثا: التنظيم
	1 للمراسيم الرئاسية
	2 للمراسيم التنفيذية
31	رابعا: الاجتهاد القضائي
32	خامسا: قانون العمل
32	الفرع الثاني: المصادر الدولية
34	المطلب الثاني: تطور الوظيفة العمومية في الجزائر
34	الفرع الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال (1839-1963)
36	الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال
	1 للمرحلة الانتقالية (1962 - 1966)
	2 -مرحلة تكييف و تطوير الوظيفة العمومية (1966-1978)
	3 -مرحلة توحيد عالم الشغل (1978-1990)
	4 -مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية(إعادة التنظيم)
42	المبحث الثالث: طبيعة أنظمة الوظيفة العمومية و مبادئها
42	المطلب الأول: أنظمة الوظيفة العمومية
42	الفرع الأول: النظام المغلق
	1 -تعريف النظام المغلق
	2 -خصائص النظام المغلق
	3 -تقدير النظام المغلق: أ- محاسن و مزايا النظام المغلق
	ب- مساوئ و عيوب النظام المغلق

44	<p>الفرع الثاني: النظام المفتوح (المعنى الموضوعي)</p> <p>1 تعريف النظام المفتوح</p> <p>2 خصائص النظام المفتوح</p> <p>3 تقييم النظام المفتوح: أ- محاسن و مزايا النظام المفتوح</p> <p>ب- مساوئ و عيوب النظام المفتوح</p>
46	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من النظامين
47	المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العمومية
47	الفرع الأول: مبدأ المساواة
49	الفرع الثاني: مبدأ الجدارة و الاستحقاق
51	الفصل الثاني: ضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية
52	المبحث الأول: الضوابط القانونية الأولية لالتحاق بالوظيفة العمومية
54	المطلب الأول: الضوابط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة العمومية
54	الفرع الأول: ضابط الجنسية، الحقوق المدنية و ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية:
	<p>1 ضابط الجنسية</p> <p>2 ضابط الحقوق المدنية</p> <p>3 ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية</p>
58	الفرع الثاني: ضابط السن و القدرة البدنية و الذهنية و ضابط التأهيل :
	<p>1 ضابط السن ، القدرة البدنية و الذهنية</p> <p>2 ضابط التأهيل أو المؤهل العلمي</p>
61	المطلب الثاني: الضوابط الإجرائية للالتحاق بالوظيفة العمومية
62	الفرع الأول: طريقة المسابقة:
	<p>1 إطار تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية</p> <p>2 فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية</p> <p>3 إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية</p> <p>4 إعلان النتائج</p>

66	<p>الفرع الثاني: الطرق الأخرى لتوظيف:</p> <p>1 طريقة الانتخاب</p> <p>2 طريقة التوظيف المباشر</p>
70	<p>المبحث الثاني: الضوابط المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العمومية</p>
70	<p>المطلب الأول: الوضعيات القانونية الناجمة على الالتحاق بالوظيفة العمومية</p>
70	<p>الفرع الأول: الالتزام بالقيام بالخدمة و الانتداب</p> <p>أولاً: الالتزام بالقيام بالخدمة</p> <p>1 للممارسة الشخصية للمهام</p> <p>2 حالات الغياب المبررة</p> <p>ثانياً: الانتداب:</p> <p>1 الانتداب بقوة القانون</p> <p>2 الانتداب بطلب من الموظف</p>
75	<p>الفرع الثاني: وضعية خارج الإطار، الاستيداع وضعية الخدمة الوطنية:</p> <p>أولاً: وضعية خارج الإطار</p> <p>ثانياً: وضعية حالة الاستيداع</p> <p>أ - صور الاستيداع</p> <p>1 الاستيداع بقوة القانون.</p> <p>2 الاستيداع الإداري</p> <p>ب - مدة الإحالة على الاستيداع</p> <p>1 الاستيداع بقوة القانون.</p> <p>2 الاستيداع الإداري</p> <p>ثالثاً: وضعية الخدمة الوطنية</p>
79	<p>المطلب الثاني: حقوق الموظف وواجبات الموظف</p>
79	<p>الفرع الأول: حقوق الموظف</p> <p>1 حق تقاضي الراتب</p> <p>2 للحق في الحماية و الحق في التقاعد</p>

81	<p>3 الحق النقابي و الحق في الإضراب</p> <p>4 الحق في التكوين و الترقية</p> <p>أنواع الترقية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الترقية بالأقدمية • الترقية على أساس الكفاءة <p>5 الحق في العطلة</p> <p>6 حق إنشاء مؤسسة ناشئة.</p>
84	<p>الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي</p> <p>1 واجب الطاعة</p> <p>2 للمحافظة على شرف و كرامة الوظيفة</p> <p>3 عدم إفشاء أسرار الوظيفة</p> <p>4 واجب المحافظة على الوسائل العامة</p> <p>5 واجب احترام سلطة الدولة و الحرص على احترامها</p>
88	<p>المبحث الثالث: نهاية المسار المهني للموظف:</p>
88	<p>المطلب الأول: الحالات العادية لإنهاء المسار المهني</p>
88	<p>الفرع الأول: الاستقالة</p>
90	<p>الفرع الثاني: الإحالة إلى التقاعد أو الوفاة</p> <p>1 الإحالة إلى التقاعد</p> <p>2 الوفاة</p>
92	<p>المطلب الثاني: الحالات الغير العادية لإنهاء المسار المهني</p>
92	<p>الفرع الأول: التسريح (الفصل غير التأديبي)</p>
93	<p>الفرع الثاني: العزل (الفصل عن طريق التأديب) :</p>
97	<p>الخاتمة</p>
101	<p>قائمة المرجع</p>
109	<p>الفهرس</p>

قائمة

المراجع

أولاً: النصوص القانونية :

أ - القوانين:

1 -دستور:

- دستور 1996 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 الذي يتعلق بإصدار نص تعديلي
الدستور، المصادق عليه في استفتاء 15 نوفمبر سنة 1996، في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية، ج ر عدد 76 ل 08 ديسمبر 1996.
- 2 -القانون العضوي رقم 01-12 المؤرخ في 12-01-2012، المتعمق بالانتخابات،
ج ر، عدد 01، مؤرخة في 14-01-2012.
- 3 -القانون 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،
ج.ر، عدد32، ل06/08/1978.
- 4 -القانون 89-21 المؤرخ في 12-12-1989 المتعمق بالقانون الأساسي للقضاء،
ج ر، عدد 53 (ملغى).
- 5 -القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990،
المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم.
- 6 -القانون 04-11 المؤرخ في 06-09-2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء،
ج ر، عدد 57.
- 7 -القانون رقم 08-19 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق ل 15 نوفمبر سنة
2008، و المتضمن تعدّل الدستور، ج ر، عدد 63 ل 16 نوفمبر 2008.
- 8 -القانون رقم 22-22 المؤرخ في جمادى الأولى عام 1444 الموافق ل 18 ديسمبر
سنة 2002، يتم الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية علم 1427
الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ب - الأوامر:

- 1 الأمر 133-66، المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 26.
- 2 الأمر 156-66، المؤرخ في 1966/06/08، المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49 المادة 75
- 3 الأمر 103-74، المؤرخ في 15-11-1974 المعدل و المتمم، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر، الصادرة سنة 1974.
- 4 الأمر 58-75 المؤرخ في 26-06-1975، المعدل و المتمم، المتضمن القانون المدني، ج.ر، العدد 78.
- 5 المرسوم رقم 59-85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر، العدد 1، ص334.
- 6 الأمر 03-06، المؤرخ في 15-07-2006 الموافق ل 20 جمادى الثانية 1427، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر.ج.ج، عدد 46.

ت - المراسيم:

- 1 -المرسوم الرئاسي رقم 438-96 المؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق ل 14 ديسمبر 1996 و الذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 15 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، عدد 76 ل 08 ديسمبر 1996،
- 2 المرسوم التنفيذي 133-10 المؤرخ في 05-05-2010، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي، ج ر، عدد 531 .

- 3 المرسوم التنفيذي 10-323 المؤرخ في 22-12-2010، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك الأمن الوطني، ج ر، عدد 78 .
- 4 المرسوم التنفيذي 11-106 المؤرخ في 06-03-2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الحماية المدنية، ج ر عدد 15
- 5 المرسوم التنفيذي 11-121 المؤرخ في 20-03-2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبي للصحة العمومية، ج ر، عدد 17
- 6 المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30-06-2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك المواصلات السلكية و اللاسلكية، ج ر، عدد 42.
- 7 المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25-04-2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، ج ر، عدد 26.
- 8 - المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 08-06-1964 المعدل و المتمم، المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، ج ر، عدد 05.
- 9 المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02-06-1966 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية و تنظيم الجان الطبية، ج ر، صادرة في 08-06-1966 ، بدون عدد.

ث - التعليمات

- 10 - التعليمات رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمات رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 ، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و التسليم لبعض الوثائق الإدارية، الصادرة عن رئيس الحكومة.

ثانيا: المؤلفات

أ - باللغة العربية:

- 1 - أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديد، سنة 2011.
- 2 - جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، د.ط، سنة 2004.
- 3 - جورج شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2004.
- 4 - حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع، ليبيا، سنة 2002.
- 5 - حمدي أمين عبد الهادي، نظرة الكفاية في الوظيفة العمومية، دار الفكر الغربي، القاهرة، سنة 1966.
- 6 - خالد خليل الظاهر، القانون الإداري دراسة مقارنة، عمان، دار المسيرة، سنة 1998.
- 7 - رابح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، الجزائر، عين ميلة، دار الهدى، سنة 2012.
- 8 - راضي مازن ليلو، الوسيط في القانون الإداري، لبنان، المؤسسة الحديثة للكتاب، 2013
- 9 - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2015.
- 10 - زكي النجار، انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، 1997.
- 11 - تلامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، ج 2، (تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة، نظرية العمل الإداري)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، سنة 1996.

- 12 سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، تنظيم السلطة الإدارية و الإدارة المحلية
للتنظيم القانوني للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، سنة 2011.
- 13 سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته ، الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ،
سنة 2008.
- 14 سعيد أبو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر،(دراسة مقارنة)، ديوان
المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1999.
- 15 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و
أخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 16 شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية،
القاهرة، سنة 2006.
- 17 صبري جبلي أحمد عبد العال، نظم الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة
الجديدة، القاهرة، سنة 2008.
- 18 عاشور نبيح دمان، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،(أحكام الأمر
الرئاسي 06-03 المؤرخ في 15-07-2006) ، دار هومة، الجزائر، سنة 2010.
- 19 عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، (دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون
الإداري وتطبيقها في لبنان)، الدار الجامعية، لبنان ، سنة 1998.
- 20 علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزائر، دار الهدى، ط5، سنة 2010.
- 21 حلي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري ، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع ،
الأردن، سنة 2003.
- 22 عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الجزائر:جسور للنشر والتوزيع،
سنة 2015.
- 23 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.

- 24 كمال زمور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية منشورات دار بلقيس، الجزائر، سنة 2014.
- 25 كنعان نواف، القانون الإداري: الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-العقود الإدارية-الأموال العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، سنة 2007.
- 26 ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، سنة 1982
- 27 محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، سنة 1989.
- 28 محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 1999.
- 29 محمد حسن عمي و أحمد فاروق الحاميمي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية، مصر، سنة 2006،
- 30 محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة 02، مطبعة العشري، سنة 2007.
- 31 محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1984.
- 32 مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2005.
- 33 منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، سنة 2015.
- 34 هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الجزائر، دار هومة، سنة 2010.
- 35 هاني علي الطهراوي، ماهية القانون الإداري، ج 1، (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، ط 1، دار الثقافة، عمان، سنة 1998،

ب باللغة الفرنسية:

- 1- Fracois Gazier, la fonction publique dans slemondeégée (paris : Cujas ,1972
- 2- Laine Planty, Traiterait que de faction publique (paris : L.G-S, 1971
- 3- Mis soum Sbih, La fonction publique, Hachette, paris, 1968,

ثالثا: المذكرات:

- 1 - بلقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013-2014
- 2 - تشيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، 2009-2010،
- 3 - شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء أسرار الوظيفة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2012- 2013
- 4 - عبد المليك بوتغريوت، الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة وإقليمية القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011 - 2012.
- 5 - عقون شراف، "سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، دراسة الحالة بولاية ميلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة قسنطينة : شعبة تسيير الموارد البشرية، سنة 2006-2007.
- 6 - فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004

- 7 - فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءة ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الحاج لخضر باتنة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2011-2012،
- 8 - مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة للسنة الثالثة ليسانس، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق، 2017/2018.
- 9 - مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- 10 نصيرة ماديو، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2010 .
- رابعا: المجالات:

- 1 - إيمان ريمة ثوابتي، وسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقيد والتحریم، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الأول، 2012-2013.

ملخص مذكرة الماستر

إن موضوع الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبيرة باعتباره يساهم في ضمان استقرار الدولة و استمرارها.

إن الهدف المرجو من هذه الدراسة هو محاولة إبراز واقع التوظيف في المؤسسات و الإدارات العمومية، هذا من خلال عرض الإطار لمفاهيمي لكل من الوظيفة العمومية و الموظف العمومي. كما تسلط الضوء على الأمر 03-06 الذي يعد القانون الأساسي للوظيفة العمومية، للتطرق إلى مبادئ و شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية التي نظمها قانون التوظيف العمومي، هذا الأخير الذي نوع طرق التوظيف بما يتناسب مع احتياجات مختلف الإدارات و المؤسسات العمومية، إلى جانب ضمانه لحقوق الموظف وواجباته، باعتباره ركيزة و عصب الدولة في تنظيم مصالحها و مرافقها من جهة، و من جهة أخرى لضمان استقرار الدولة و جعلها في مكانة مرموقة. و أخيراً تبيان الوضعيات التي يتواجد فيها الموظف العمومي أثناء مساره المهني إلى غاية انتهاء حياته المهنية.

الكلمات المفتاحية:

1/الوظيفة العمومية 2./الموظف العام 3 /الالتحاق الوظيفة العمومية
4/الإدارة أو المؤسسة العمومية 5/الأمر 03-06

Abstract of Master's Thesis

The issue of public office is of great importance as it contributes to ensuring the stability and continuity of the state.

The intended objective of this study is to highlight the reality of employment in public institutions and administrations, by presenting the conceptual framework for each of the public office and the public employee. It also sheds light on Ordinance 06-03, which is the basic law of the public service, to address the principles and conditions for joining the public service that were regulated by it Law, the latter which varies employment methods in accordance with the needs of various departments and public institutions, in addition to guaranteeing employee rights. And his duties, as the pillar and backbone of the state in organizing its interests and facilities on the one hand, and on the other hand to ensure the stability of the state and make it in a prominent position. Finally, an indication of the situations in which the public official is present during his career path until the end of his career.

Keywords:

1/Public employent 2/Public servant 3/ Joining the public office
4/administration or public institution 5/order 03-06