

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ(ة):

جلطي منصور

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب(ة):

بوتلجة محمد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة): بن بدرة عفيف..... رئيسا

الأستاذ(ة): جلطي منصور..... مشرفا مقرا

الأستاذ(ة): بلحاج جيلالي..... مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت في: 2025/06/19



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية  
مصلحة الترتيبات

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية  
في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،  
السيد: بوتاجة محمد الصفة: طالب  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: M3169082 والصادرة بتاريخ: 01-01-2019  
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: العلوم العام  
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:  
المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه. البلدي

إمضاء المعني



\* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



## شكر وتقدير

الحمد لله أولاً وآخراً وباطناً والحمد لله عدد خلقه ورضا نفسه وزينة عرشه ومداد كلمته،  
اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك اللهم لك الحمد على تسييرك  
وتسهيلك فيفضلك تتم الصالحات فلك الحمد يارب العالمين

مصدقاً لقول النبي صلى الله عليه وسلم (من لم يشكر الناس لم يشكر الله)

في البداية يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان إلى الأستاذ القدير " جلطي منصور " المشرف على هذه المذكرة على صبره وعدم تقصيره في إفادتي، وعلى توجيهاته، وإرشاداته القيمة فجزاه الله كل خير.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من ساعدني على إتمام هذا العمل من بعيد أو قريب ولو بكلمة فالشكر موصول لهم.

كذلك أوجه شكري وتقديري إلى جميع الأساتذة الأفاضل بكلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة مستغانم وأسأل الله أن يجازيهم خير الجزاء.

وصلى الله وسلم على نبينا محمد (صلى الله عليه وسلم) وعلى آله وصحبه أجمعين.

## إهداء

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي أقطف ثمار تعبتي وأرفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، لأنك وفقنتني على إتمام هذا العمل.  
أهدي هذا النجاح ...

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل، إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق داعمي الأول في مسيرتي سندي، قوتي وملادي بعد الله، إلى فخري واعتزازي (والدي)  
إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضني قلبها قبل يدها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات، سر قوتي ونجاحي ومصباح دربي إلى وهج حياتي (والدي)

إلى زوجتي الحبيبة، شريكة حياتي ورفيقة دربي التي كانت داعمة وصابرة، إلى من وقفت بجانبني في كل لحظة، في الأوقات الصعبة قبل الأوقات السعيدة، إلى من كانت لي سندا وعونا في كل خطوة خطوتها في رحلتي العلمية، إلى من تحملت معي ضغوط الدراسة والعمل، وإلى من كانت لي دائماً مصدر قوة وثبات، لقد كنت لي دائماً النور الذي يضيء طريقي، والصوت الذي يشجعني على المضي قدماً، وإلى من تسعد العين برؤيتهم ويطرب القلب بنجواهم وتهدأ النفس بلقياهم أبنائي، وإلى جميع أفراد عائلتي الغالين ... شكراً.

## قائمة المختصرات

- ج.ر ..... الجريدة الرسمية
- ج ..... جزء
- ص ص ..... من صفحة إلى صفحة
- ص ..... صفحة
- د.ط ..... دون طبعة
- ط ..... الطبعة
- ج ..... جزء
- ع ..... عدد
- د ..... دكتور
- ق.أ.ع.و.ع ..... قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

المقدمة

## المقدمة:

تحتل الوظيفة العمومية أهمية كبيرة وبالغة بين جميع موضوعات القانون الإداري، وباعتبار الدولة شخصا معنويا فهي بالضرورة في حاجة لأشخاص يمثلونها ويتحدثون باسمها وكان هذا من نصيب الموظفين الذين يساهمون في عمل دائم ومستمر في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية، ومن أجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام وضمان تأطير النشاطات الإدارية في المؤسسات والإدارات العمومية وجد ما يعرف بالمناصب العليا أو المناصب النوعية أو التأطيرية، حيث تعتبر هذه المناصب العليا إحدى الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في التسيير الجيد للموارد البشرية وفي تنفيذ المخططات أو البرامج المختلفة للدولة ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من طرفها، عن طريق أعوانها العموميين والموكلة إليهم هذه المناصب العليا، وذلك عن طريق السهر على تطبيق قوانين الدولة كاملة دون إكراه. ذلكم أن المسؤولية كما تعلم تكليف الغاية منه المنفعة العامة والتفاني في خدمة الوطن بإخلاص وصدق.

نظرا للتطور الكبير الذي تشهده الدولة في شتى المجالات، ونتيجة لذلك فقد ازدادت أعباء الدولة واتسع نشاطها وهذا ما أدى إلى زيادة عدد موظفيها باعتبارهم يد الدولة، وأصبح وجودهم من ضروريات الحياة ولهم دور في غاية الأهمية على اعتبار أنهم من يقومون بتنفيذ سياسة الدولة والمسؤولين عن تحقيق أهدافها في كافة المجالات، ومن بين هؤلاء الموظفين فئة الموظفين العالين. إذ تعتبر الوظيفة العليا الخلية الأولى في جهاز الدولة وهي تتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروطا محددة تأهله لتقلد هذه الوظيفة من تعليم خبرة، تدريب ومعارف ... إلخ، وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الموظف العالي على مجموعة من الحقوق تتناسب مع حجم الواجبات التي قام بتأديتها والتي تعتبر تكليفا وخدمة للمرفق العام بالدرجة الأولى للسلطة التنفيذية أو السلطة التي خولت لها صلاحيات تعيين الموظفين العالين الذين تتوفر لديهم شروط عامة وخاصة معينة وهي ذات طبيعة سياسية أكثر

منها إدارية، والتي وجدت لأجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام، والعمل على تطبيق برامج الدولة بشكل سليم كل في مجال عمله لتحقيق الهدف المنشود من طرف الدولة.

لا تعد الوظائف أو المناصب العليا في الدولة حقا مكتسبا ولا امتيازاً المترشح عن الآخر بل هي تكليف وخدمة للمرفق العام بالدرجة الأولى، وللسلطة التنفيذية أو التي خولت صلاحيات التعيين كل الحق في إسناد تلك المسؤوليات لمن تشاء من المواطنين أو الموظفين الذين تتوفر فيهم شروطا معينة، سياسية أكثر منها إدارية بالنسبة للوظائف العليا، وإدارية خالية إلى حد كبير من السياسة بالنسبة للمناصب العليا فضلا عن النزاهة والالتزام وقدر من الكفاءة.

والحقيقة أن الوظائف والمناصب العليا أو ما يعرف أيضا بالمناصب القيادية ومناصب المسؤولية، أو النوعية أو التأطيرية ، وجدت من أجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام، والعمل على التطبيق الكامل والسليم لبرامج الدولة ، كل في مجال عمله، وفي حدود المهام الموكلة له ، أين ما كان وحيث ما وجد ، على الصعيدين الداخلي و الخارجي ، وهي كذلك إحدى الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في التسيير الجيد للموارد البشرية ، و في تنفيذ المخططات أو البرامج المختلفة للدولة و في إيصال سياستها إلى الآخر بحكم التمثيل الدبلوماسي، كل ذلك بالسر على تطبيق قوانين الجمهورية بقناعة كاملة دون إكراه، ذلكم أن المسؤولية كما نعلم تكليف الغاية منه المنفعة العامة و التقاني في خدمة الوطن بإخلاص و صدق ، ومن المعلوم أن الدولة لا تمارس تسيير و مراقبة أعمالها بنفسها ، كونها شخصية اعتبارية ، بل توكلها لمواطنين جزائريين كانت تربطهم علاقات وظيفية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية أو كانوا غير ذلك، وتعتبر مناصب المسؤولية بوجه عام عبارة عن مقصورة القيادة ، الأمر الذي جعل المشرع يوليها اهتماما بالغا سواء ما تضمنته دساتير الجمهورية تباعا أو التشريعات و النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية بالدولة انطلاقا من الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 إلى غاية الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

وعلى أي حال، وأيا كانت التسميات المتداولة في التعريف بتلك المناصب القيادية، وما تضمنته العديد من النصوص التشريعية والقانونية من خلط بين المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة، فإن الهدف منها واحد، يتجلى في التسيير الحسن للمرافق العامة ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من طرف الدولة عن طريق أعوانها العموميين والموكلة إليهم وظائف أو مناصب عليا على الخصوص.

### أهمية الدراسة:

يعتبر مجال الوظيف العمومي وخصوصا المناصب العليا مجالا كبيرا للدراسة حيث يحظى هذا الموضوع باهتمام كبير مما يحفزنا على دراسته من خلال النقاط التالية:

يعتبر التعيين في الوظائف والمناصب العليا من أهم المراحل في تشكيل هيئات ومؤسسات حكومية، حيث يتولى المعينون مسؤولية اتخاذ القرارات وتنفيذها، لذلك فإن اختيار الأشخاص المؤهلين والكفاء لهذه المناصب يؤثر بشكل كبير على جودة وفعالية القرارات التي تتخذ، بحيث يلعب التعيين في المناصب العليا دورا حاسما في تحديد اتجاه وسير عمل المؤسسة أو الجهة التابعة لهذا المنصب، فإذا تم اختيار شخص غير مؤهل أو غير قادر على تحقيق أهداف المؤسسة فهذا يؤدي إلى تدهور سير العمل وتراجع الإنتاجية، وبالمقابل فتعيين الموظفين المؤهلين في المناصب العليا يساهم في دفع عجلة التطور والابتكار في المؤسسات، حيث يمكن للأشخاص ذوي المؤهلات والخبرات العالية أن يضعوا رؤى جديدة وأفكار مبتكرة لتحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها بشكل أفضل.

## أسباب اختيار الموضوع:

تعود الأسباب التي من خلالها تم اختيار هذا الموضوع الموسوم بـ «المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية الجزائري» إلى عدة اعتبارات منها موضوعية وأخرى ذاتية تتمثل في:

### 1- الأسباب الذاتية:

اندرج الموضوع ضمن اهتماماتي كطالب أكثر من غيره من المواضيع وتعميق معارفي حول مما أوجد لي نوعا من الراحة النفسية لتناول هذا الموضوع. وكون كل طالب متخرج من الجامعة يمكن أن يصبح موظفا فلا شك أن هذا الموضوع سيعينه في مساره المهني وكان اختياري لهذا الموضوع من ضمن اختصاصي في العمل لكوني موظف، وكذلك إثراء المكتبة الجامعية من خلال إتاحتها لطلبة الكلية في السنوات القادمة.

### 2- الأسباب الموضوعية:

كما تتجلى الأهمية الموضوعية في كونه موضوع حيوي ومهم، القيمة العلمية والعملية لموضوع الدراسة في مجال الوظيفة العمومية، ارتباطه بالموظف العام الذي يعد أداة الدولة لتحسين الخدمة العمومية والمرفق العام.

معرفة نظام القانوني للوظائف والمناصب العليا ودراسة الأحكام التشريعية والتنظيمية للموظف العالي منذ تعيينه إلى غاية انتهاء مهامه وصلاحياته وكذلك مكانة الموظف العالي داخل الهيئة التي يشرف على إدارتها والدور الذي يلعبه في ظل التنظيم الإداري الحالي.

## أهداف الدراسة:

بحيث تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحديد ماهية الوظائف المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية المنصوص عليها في التشريعات والقوانين الأساسية الخاصة.
- التعرف على الإجراءات القانونية للتوظيف في هذه المناصب وكيفية نهايتها.
- التعرف على المناصب العليا ونظامها القانوني.

## منهجية الدراسة:

تم معالجة موضوع المناصب العليا في الوظيفة العامة بإتباع المنهج التحليلي لتحليل وعرض النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع، بالإضافة إلى المنهج الوصفي من خلال وصف الإطار المفاهيمي والتعريف بالموضوع.

## الإشكالية الدراسة:

انطلاقا مما سبق ذكر، فإن مشكلة دراستنا تكمن في الإشكالية التالية:

- فيما يكمن دور المناصب والوظائف العليا في إطار التسيير والتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري؟

والذي منه تتفرع الأسئلة التالية:

- ما مفهوم الوظائف والمناصب العليا في الجزائر؟
- ما هي كيفية التعيين المتبعة للوظائف والمناصب العليا وكيف تكون طريقة انهاء فيها؟
- الى أي مدى ساهمت قوانين الوظيفة العامة في الجزائر في تفعيل هذا القطاع ورفع مستوى أدائه في مختلف مراحل؟
- فيما تتمثل الآثار القانونية المترتبة على التعيين في المناصب والوظائف العليا؟

ومن أجل الإجابة على إشكالية البحث، قمنا بوضع خطة ثنائية، من خلال تقسيم الموضوع مذكرتنا إلى فصلين، فصل أول تحت عنوان الإطار المفاهيمي للمناصب والوظائف العليا وشروط

التعيين فيها في الجزائر تناولنا فيه مبحثين تطرقنا فيه إلى مفهوم المناصب والوظائف العليا في الوظيفة العمومية في المبحث الأول بالإضافة إلى شروط التعيين في المناصب والوظائف العليا في المبحث الثاني.

أما الفصل الثاني فقد جاء تحت عنوان طرق وآليات التعيين وإنهاء في المناصب والوظائف العليا في الجزائر، وينقسم بدوره إلى مبحثين، خصصنا في المبحث الأول طرق وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا، أما المبحث الثاني طرق وآليات الإنهاء في المناصب والوظائف العليا.

## الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للمناصب والوظائف العليا  
وشروط التعيين فيها في الجزائر

## تمهيد:

تتكون الدولة من مجموعة مؤسسات وهيئات إدارية تقوم باختصاصاتها المختلفة من أجل تحقيق المصلحة العامة وتلبية حاجيات المواطنين، ومن أجل ذلك تعتمد على مجموعة من الأساليب كالتوجيه والتخطيط والتنظيم والرقابة، الذي يعتبر من أهم أساليب الإدارة العامة، إذن فبدون تنظيم سليم لا تنجح الإدارة العامة في الوصول إلى غاياتها بالكفاءة المطلوبة وفي الوقت المحدد لذلك، مما يجعل من التنظيم ضرورة لا بد منها لترتيب الجهود البشرية وتنظيمها من أجل الوصول إلى الأهداف التي أنشئت من أجلها.

يتم تحديد الإطار المفاهيمي للمناصب والوظائف العليا عادة من خلال القوانين واللوائح التي تنظم قطاع الوظيفة العمومية في كل دولة، وتتضمن هذه القوانين واللوائح تعريفا للمناصب العليا ومتطلباتها فعلى سبيل المثال قد يكون من الضروري أن يكون لدى حامل المنصب خبرة واسعة في المجال ذي الصلة ومهارة قيادية وإدارية مقدمة مع القدرة على اتخاذ القرارات الحساسة وإدارة فرق العمل، وتعتبر المناصب والوظائف العليا احد المقومات التي تعتمد عليها السلطة التنفيذية في إيصال توجيهاتها، وتنظيم مؤسساتها الإدارية وتسهر على تنشيط هذه الهياكل وحسن سيرها ومطابقة قراراتها للقوانين والتنظيمات المعمول بهما وهي تخضع لنظام قانوني خاص بها، وفي هذا الفصل قمنا بتحديد مفهوم المناصب والوظائف العليا في الوظيفة العمومية كمبحث أول ثم تطرقنا إلى المبحث الثاني شروط التعيين في المناصب والوظائف العليا.

### المبحث الأول: مفهوم المناصب والوظائف العليا في الوظيفة العمومية

لقد كان لفئة المناصب والوظائف العليا على أعلى مستويات مختلف أجهزة وهيكل المؤسسات والإدارات العمومية الأثر الكبير والاهتمام البالغ من قبل السلطات العليا في البلاد نظرا لمساهمتها الفعالة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، من خلال تكليفها بممارسة مسؤوليات باسم الدولة وعلى أعلى درجة من المستويات العليا في الأجهزة الإدارية، وأن النظام القانوني للمناصب والوظائف العليا في الدولة له أهمية بالغة، نظرا للنسبة الهامة التي يتشكل منها الموظفين الساميين في الجهاز الإداري ونظرا الزيادة وظائف الدولة والمسؤوليات المقررة لهذه الفئة من الموظفين<sup>1</sup>. وبناء على ما تقدم سنقوم بدراسة هذا المبحث بتقسيمه إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول تعريف المناصب العليا، أما المطلب الثاني تعريف الوظائف العليا.

---

1 - كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة والمالية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 1990، ص2.

## المطلب الأول: تعريف المناصب العليا في الدولة

### الفرع الأول: تطور مفهوم المناصب العليا في التشريع الجزائري

لم تعط جل التشريعات المتتالية التي عرفتها البلاد والمتعلقة بقانون الوظيفة العمومية تعريفا للمناصب العليا، عدى ما ذهبت إليه بعض مواد القانون العام للعامل رقم 78-12 وما تضمنته بنود الفصل الثالث من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

وعلى ذلك وقبل التعرض لتعريف المناصب العليا يجب أن نعرض تسلسلا لما تناوله المشرع الجزائري من خلال القوانين المختلفة للوظيفة العمومية.

**البند الأول: الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966.**

**البند الثاني: القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.**

**البند الثالث: المرسوم 1985 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.**

**البند الرابع: الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.**

**البند الأول: الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966**

لم يعرف المشرع المناصب العليا في هذا الأمر وإنما اهتم بضمانات أضافها على شاغلي تلك المناصب وهو ما تجلى في بيان الأسباب و صلب الأمر نفسه.

وبالرجوع إلى أحكام ونصوص هذا القانون نجد أنه يولي اهتماما كبيرا بمسألة تعريفه للمناصب العليا بقدر ما اهتم بالضمانات التي أضافها والمتعلقة بشاغلي هذه المناصب، وهذا ما جاء فعلا في بيان الأسباب للأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الملغى تحت عنوان «تنظيم المهن الوظيفية» أن الموظف الذي يتمتع بالقانون الأساسي للهيئة التي

ينتمي إليها يمكنه أن يدعى ليشغل حسب كفاءته، مناصب ذات مسؤوليات ومرتببات تفوق المسؤوليات والمرتبات التي كان يمكنه أن يتطلع إليها في الهيئة المذكورة.

ولقد نصت المادة 09 من نفس الأمر على أن تحدّد بمرسوم الوظائف العليا التي يترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، والتعيين فيها قابل للعزل ، كما تضمنت المادة 10 من نفس الأمر على إمكانية إحداث وظائف نوعية تشتمل على مسؤوليات خاصة بصورة استثنائية في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والهيئات العمومية، ويحتفظ بالتعيين في هذه المناصب للموظفين التابعين للهيئات المطابقة، كما تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شغل الوظائف المذكورة ، والملاحظ من خلال هذه المادة أنها أن استحداث الوظائف النوعية بموجب القوانين الخاصة أنها تقصد المناصب العليا وليس الوظائف العليا، لأن التعيين في المناصب العليا يكون من نصيب الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط الخاصة المحددة في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك<sup>1</sup>، ولقد جسد المرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 02 جوان سنة 1966 المتعلق بالوظائف العليا مقتضيات المادة 09 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، والتي جاء في مادته الأولى على سبيل الحصر المناصب التي تدرج تحت اسم وظائف عليا، ويتم التعيين فيها بموجب مرسوم<sup>2</sup>.

---

1 - فؤاد بوسعيد، أسها لنصاري، النظام القانوني للمناصب العليا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص : قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020 - 2021، ص 06.  
2 - أنظر: المادة الأولى من المرسوم رقم 66 - 140 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966، يتعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

**البند الثاني: القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل**

لم يعط المشرع أي تعريف للمناصب العليا بموجب هذا القانون، إلا أنه أشار ضمنا أن هذه المناصب لا تسند إلا لمن تتوفر فيهم شروط تتمثل في الكفاءة والنزاهة والالتزام، وذلك مضمون المادة 38 من الدستور الجزائري لسنة 1976 والتي جاء فيها: " تتاح المسؤوليات في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والالتزام ويعيشون من أجزتهم ليس غير ولا يتعاطون بصفة غير مباشرة أو عن طريق وسطاء أي نشاط آخر يدر عليهم مالا<sup>1</sup>. وجاء في مضمون المادة 120 من القانون 78-12 أن التعيين في المناصب العليا لا يكون إلا للعمال الذين تتوفر فيهم المقاييس المنصوص عليها في المادة 38 من الدستور الجزائري لسنة 1976. وبالرجوع للمادة 119 من القانون الأساسي العام للعامل نجدها تنص على أن الإطارات العليا للمؤسسة المستخدمة هم العمال المثبتون في المناصب العليا التابعة لها<sup>2</sup>.

---

1 - المادة 38 من الأمر 76-97، المؤرخ في 30 ذو القعدة 1396، الموافق ل 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976، ص 1292.  
2 - المواد 120، 119، من القانون رقم 78-12، المؤرخ في 1 رمضان 1398، الموافق ل 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد 32، المؤرخة في 8 أوت 1978، ص 724.

البند الثالث: المرسوم 1985 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

تطبيقا لأحكام المادة 02 من القانون الأساسي للعامل الصادر سنة 1978<sup>1</sup>، صدر القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية بالمرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985<sup>2</sup>، ومن أهم ما يميز أحكام هذا المرسوم أنه جاء مزيجا بين المبادئ الأساسية التقليدية للوظيفة العمومية وفلسفة عالم الشغل الجديدة القائمة على توحيد القانون المطبق على العامل والعمل المجسدة بالقانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978<sup>3</sup>.

وعند تفحصنا لمواد المرسوم رقم 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) أنه لم يتناول تعريف المناصب العليا، غير أنه تعرض إلى إمكانية إحداث مناصب عليا، حيث تضمنت المادة 09 منه على أنه: « يمكن أن تحدث زيادة على مناصب العمل والوظائف المذكورة في المادة 07 أعلاه مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية ... كما يخصص التعيين في هذه المناصب للموظفين التابعين للأسلاك وللعمال المنتدبين إليها، الذين تتوفر فيهم الشروط التأهيل المطلوبة للالتحاق بهذه المناصب<sup>4</sup>» أما المادة 10 من ذات المرسوم فقد تضمنت تحديد كفاءات إحداث مناصب العمل والشروط الخاصة للالتحاق بالمناصب العليا، ويكون بمرسوم فيما يخص المناصب والوظائف والأسلاك

1 - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 01 رمضان عام 1398 الموافق لـ 05 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 غشت 1978

2 - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 01 رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985.

3 - سعيد مقدم، «تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر»، مجلة إدارة المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، المجلد 23، العدد 01، 2016، ص 06.

4 - المادة 09 من المرسوم رقم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية السالف الذكر.

المشتركة، وبالقانون الأساسي فيما يهم المناصب والأسلاك التي تختص بها المؤسسة أو الإدارة المعنية.<sup>1</sup>

عالج المشرع المناصب العليا في المرسوم رقم 59-85 من خلال المواد 09 و10 دون التعرض لتعريفها، حيث أشارت المادة 9 من نفس المرسوم على إمكانية إحداث مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى زيادة على مناصب العمل والوظائف المذكورة في المادة 7 أعلاه، كما حضرت المادة مسألة التعيين في هذه المناصب للموظفين التابعين للأسلاك والعمال المنتدبين للمؤسسة والذين تتوفر فيهم بعض الشروط المحددة.

في حين أن المادة 10 من نفس المرسوم إشارة إلى كفاءات إحداث مناصب العمل والوظائف والأسلاك المذكورة في المادتين 7 و9 على أن تتم بمرسوم فيما يخص المناصب والوظائف والأسلاك المشتركة، وبموجب القانون الأساسي الخاص فيما يهم المناصب والوظائف والأسلاك التي تختص بها المؤسسة أو الإدارة المعنية.<sup>2</sup>

والملفت للانتباه أن كل المناشير التطبيقية التي تلت صدور المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) أنها لم تعرف يرد بها ولا تعريف يخص المناصب العليا في الدولة، مثل المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 20 أوت 1985 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة،

---

1 - أنظر: المادة 10 من المرسوم رقم 59-85 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

2 - المواد 09، 10، من المرسوم رقم 59-85، المؤرخة في 01 رجب 1405، الموافق ل 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985، الصفحة 333.

وواجباتهم<sup>1</sup> ، وكذلك المرسوم رقم 85 215 المؤرخ في 20 أوت 1985 الذي يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة<sup>2</sup>، بالإضافة إلى المرسوم رقم 85 - 2016 المؤرخ في 20 أوت 1985 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة<sup>3</sup>.

**البند الرابع: الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.**

لقد صدر الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بعد أن أخذ الموافقة من مختلف الشركاء الاجتماعيين وذلك أثناء دراسته سنة 2004، وقد جاء هذا القانون لسد الفراغ الذي كان يعاني منه قطاع الوظيف العمومي، حيث صدر هذا القانون في ظروف تميزت عن الفترة السابقة ألا وهي التعددية الحزبية واقتصاد السوق، ومن المستجدات التي جاء بها هذا القانون هو التوحيد بين صفوف الموظفين التابعين لسلك الوظيفة العمومية من أجل ضمان لفعالية واحترافية الإدارة، كما استبدل مصطلح العامل بمصطلح الموظف وهو المصطلح السائد إلى يومنا هذا<sup>4</sup>.

ومن خلال تصفحنا لمواد ونصوص الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد أن المشرع الجزائري قد خصص فصلا كاملا للمناصب العليا والوظائف العليا،

---

1 - المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 أوت سنة 1985، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة، وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت سنة 1985.

2 - المرسوم رقم 85-215 المؤرخ في المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 أوت سنة 1985، يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت سنة 1985.

3 - المرسوم رقم 85-216 المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 أوت سنة 1985، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت سنة 1985.

4 - عبدو علي الطاهر، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، «مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي إيليزي، المجلد 07، العدد 01، 2022، ص 584.

وذلك في الباب الأول من الفصل الثالث منه بعنوان « المناصب العليا والوظائف العليا للدولة، تضمن 09 مواد من المادة 10 إلى المادة 19 منه، حيث نصت المادة 10 منه على: « زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا، والمناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية» ، وبالتالي يعتبر الأمر 03-06 التشريع الوحيد من ضمن قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر الذي تطرق لتعريف المناصب العليا إضافة إلى تعريفه بالوظائف العليا للدولة.

ويرى الأستاذ علي بن أحمد أن التعريف الذي تضمنته المادة 10 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أنها عرفت الهدف الذي أنشئت من أجله المناصب العليا أكثر من تعريفها للمناصب العليا ذاته، ومن ثم فرأى أن التعريف الأنسب والشامل للمناصب العليا يكون على النحو التالي: « تعتبر مناصباً عليا تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تسندها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلاً المثبتين والذين تتوفر فيهم شروطاً حدّتها القوانين الخاصة وإلى غير الموظفين من الأطر المؤهلة استثناءاً، ولا تعد حقا مكتسبا للمرشح والذي أتى على تلك الشروط بل امتيازاً، ولإدارة حق وصلاحيات التعيين فيها والإنهاء منها» .

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03-06 يعتبر الوحيد من بين القوانين التي عرفتها الجزائر في هذا المجال الذي أعطى تعريفاً للمناصب والوظائف العليا وخصهما بفصل كامل.

جاء في المادة 10 من الأمر 03-06 ما نصه: " زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا؛ والمناصب العليا هي مناصب عليا للتأطير ذات طابع هيكلية أو

وظيفي، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية".<sup>1</sup>

وعليه و ما يمكن قوله حول التعريف الذي جاءت به المادة 10 من الأمر 03-06 أنه لم يكن تعريفا شاملا و كافيا للمناصب العليا، حيث أن التركيز الأكبر في تلك المادة كان حول الهدف من المناصب العليا، فرأينا أن نتقدم بهذا التعريف: تعتبر المناصب العليا امتيازاً وليس حقاً مكتسباً المترشح عن الآخر، تمنحها السلطة المخولة لها صلاحية التعيين والإنهاء للموظفين المثبتين الذين تتوفر فيهم بالإضافة للشروط العامة شروطاً خاصة تحددها القوانين الخاصة، غير أنه واستثناء يمكن أن يتم التعيين في هذه المناصب لغير الموظفين، وتنقسم المناصب العليا إلى مناصب عليا ذات طابع هيكلي و مناصب عليا ذات طابع وظيفي، وتهدف لضمان تأطير النشاطات الإدارية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

### الفرع الثاني: تصنيفات المناصب العليا للدولة

بالرجوع إلى نص المادة 10 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، نجد أنها تنص على أن المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>، من خلال استقراءنا لهذه المادة يتبين لنا أن المناصب العليا منها ما يكون ذو طابع هيكلي، ومنها ما يكون ذو طابع وظيفي، فالقوانين الخاصة هي التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، أما النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية فهي متعلقة بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

1 - المادة 10 من الأمر 03-06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق ل 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، ص 3.

2 - المادة 10 من الأمر 06-، 03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

## أولاً: المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي

المناصب ذات الطابع الهيكلي هي المناصب المتواجدة على مستوى الهياكل والأجهزة بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وفق تدرج إداري سلمي ووظيفي، يراعي فيه كل هيكل أو جهاز تعليمات التسلسل السلمي الذي يتبعه، وتختلف المناصب الهيكلية باختلاف طبيعة كل مؤسسة ونظام المناصب الذي تشغله<sup>1</sup>، كما تنشأ هذه المناصب بموجب النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية المنصوص عليها في التنظيم الهيكلي المؤسسة أو إدارة عمومية ما، كما هو الشأن بالنسبة لمنصب رئيس مكتب بالإدارات المركزية بالنسبة للأسلاك المشتركة<sup>2</sup>، وقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90/188 المؤرخ في 23 يونيو 1990 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارة على: «تضطلع هياكل الإدارة المركزية في الوزارة بالمهام التي تستهدف ضمان ديمومة العمل الإداري وحسن سير المصالح العمومية، ويمكن أن تنظم بحسب الحالة وتبعا لخصوصية كل وزارة في شكل مديريات عامة، أو مركزية، أقسام، مديريات، مديريات فرعية، مكاتب»<sup>3</sup>.

وعليه فالمعيار المعتمد في تصنيف المناصب العليا على أنها ذات طابع هيكلي، راجع إلى كيفية أو أداة إنشائها والتمثلة في النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية<sup>4</sup>، زد على ذلك فاستحداث المناصب العليا زيادة على مناصب العمل

1 - عبد الغني جندل، المرجع السابق، ص 31.

2 - رشيد حياتي، مشيل الموظف والوظيفة العمومية -دراسة تحليلية لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة 2012، ص 24.

3 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في أول ذي الحجة عام 1410 الموافق لـ 23 يونيو 1990 الذي يحدد مشاكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارة الجريدة الرسمية العدد 25 الصادرة بتاريخ 27 فبراير 1990.

4 - فؤاد بوسعيد، النظام القانوني للمناصب العليا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون اداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021/2020، ص 11.

والوظائف والأسلاك المشار إليها في نص المادة 10 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يدخل عنصر المرونة في هيكلية الإدارة بحيث تترك مجال حرية معتبرا للسلطات العمومية من أجل تكييف المستويات القيادية مع مقتضيات التسيير دون أن تكون مبادرتها في هذا الشأن مساما بوضعية الموظفين<sup>1</sup>.

ومن المناصب العليا المصنفة بأنها ذات طابع هيكلية ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 12 - 274 المؤرخ في 28 جوان سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في المصالح الخارجية لوزارة التجارة وشروط الالتحاق بها والزيادة الاستدلالية المتعلقة بها، على أن تحدد قائمة المناصب العليا في المصالح الخارجية لوزارة التجارة كما يلي: على مستوى المديرية الجهوية للتجارة رئيس مصلحة، رئيس مكتب، وعلى مستوى المفتشية الإقليمية للتجارة، رئيس مفتشية إقليمية للتجارة، ورئيس فرقة التفتيش...<sup>2</sup>.

ومن المناصب ذات الطابع الهيكلية ما جاء في نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 21 365 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 2021 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وشروط التعيين بها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، حيث تحدد قائمة المناصب العليا في هذا القطاع إلى: رئيس مصلحة، رئيس مكتب<sup>3</sup>.

1 - عبد القادر ضياف، الفاسي فاطمة الزهراء، «شريط الجنسية في تولي الوظائف العليا بالجزائر» مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة لخضر حمة، المجلد 11، العدد 02، 2020 ص 319.

2 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 12-274 المؤرخ في 08 شعبان عام 1433 الموافق ل 28 جوان سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في المصالح الخارجية لوزارة التجارة وشروط الالتحاق بها والزيادة الاستدلالية المتعلقة بها الجريدة الرسمية العدد 40، الصادرة بتاريخ 04 جويلية سنة 2012.

3 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 21-365 المؤرخ في 20 صفر عام 1445 الموافق ل 27 سبتمبر سنة 2021 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وشروط التعيين بها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 75، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر سنة 2021.

كما تعد مناصب عليا كل من الأمين العام على مستوى مديريةية الشباب والرياضة لولاية الجزائر، ورئيس مصلحة، ورئيس مكتب حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 255/13 المؤرخ في 02 يونيو 2013، الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة الشباب والرياضة وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها.<sup>1</sup> وبالتالي فشرط التعيين في المناصب العليا الهيكلية تحدد عن طريق التنظيم الذي قد يكون النص التنظيمي نفسه الذي يحدد إنشاء هذه المناصب العليا أو نص تنظيمي آخر والذي عادة ما يكون في شكل مرسوم تنفيذي.

### ثانيا: المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي

النوع الثاني من المناصب العليا يتمثل في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، والتي تنشأ عن طريق القوانين الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين<sup>2</sup> كما هو الشأن بالنسبة للمنصب العالي للمكلف بمهمة تحويل الأشخاص المحبوسين، بالنسبة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، والقوانين الأساسية الخاصة والمذكورة في المادة 03 من الأمر 03-06 السالف الذكر، هي نصوص قوانين أساسية خاصة مطبقة للقانون الأساسي ولا تخالف أحكامه وإنما تأتي موضحة لكيفيات وطرق تطبيق مقتضيات القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأن القانون الأساسي الخاص يصدر بعنوان أسلاك الموظفين المختلفة، كما أنها من الناحية الشكلية تصدر في شكل مرسوم أي عن طريق التنظيم.<sup>3</sup>

---

1 - المرسوم التنفيذي رقم 13-255 المؤرخ في 23 شعبان عام 1434 الموافق لـ 02 جويلية 2013، الذي يحدد القائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة الشباب والرياضة والشروط الالتحاق بهذه المنصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 36، الصادرة بتاريخ 07 جويلية سنة 2013.

2 - المادة 11 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

3 - رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03-06 رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق. تخصص قانون عام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة 2016-2017، ص 176.

إن القوانين الأساسية الخاصة هي التي تختص بإنشاء المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، مراعية في ذلك طبيعة كل سلك من أسلاك الموظفين والاحتياجات الخاصة به، لذلك قد لا توجد مناصب عليا على مستوى بعض القوانين الخاصة وهذا ما نستنتجه من عبارة بعض أسلاك الموظفين" الواردة في المادة 11 من الأمر 06-03، كما يمنح إنشاء هذه المناصب للسلطة التقديرية للإدارة، لأن المهام المتعلقة بالمناصب العليا الوظيفية تنحصر في تأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات العمومية، ومن ثم فإن وجودها يتحدد بعدى وجود مهام تأطير النشاطات الإدارية والتقنية على مستوى الإدارية المعنية<sup>1</sup>.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة شروط التعيين في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، بحيث يكون المعني موظفا باستثناء المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع يمكن شغلها بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف<sup>2</sup>، بالإضافة إلى صدور القرار الوزاري المشترك الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، حيث أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال التعيين في مثل هذه المناصب قبل صدور هذه القرارات الوزارية. ومن المناصب العليا الوظيفية نجد ما نصت عليه المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 أوت سنة 2016، الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير الممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، فالمناصب العليا الوظيفية تتمثل في منسق المشاريع، رئيس مهمة، رئيس مشروع تقني، مكلف بتحديد مواقع البرامج، مكلف بمتابعة البرامج المحلية<sup>3</sup>.

---

1 - توفيق بساسي، عز الدين حشاني، تنظيم أسلاك الموظفين العموميين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية 2020-2021 ص 44.

2 - أنظر: المادة 13 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

3 - المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 ذي القعدة عام 1437 الموافق لـ 11 أوت سنة 2016، الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير الممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، الجريدة العربية العدد 75 الصادرة بتاريخ 21 ديسمبر سنة 2016.

كذلك بالنسبة لوزارة المجاهدين، نذكر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 فبراير سنة 2010، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، فتحدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان الإدارة المركزية كما يلي<sup>1</sup> الإدارة العامة (مكلف بالدراسات وبمشروع في الإدارة المركزية، ملحق بالديوان بالإدارة المركزية، مساعد بالديوان مكلف بالاستقبال والتوجيه)، وفي شعبة الإعلام الآلي نجد: (مسؤول قواعد المعطيات، مسؤول الشبكة، مسؤول المنظومات المعلوماتية)، أما في شعبة الوثائق والمحفوظات فيصنف مكلف بالبرامج الوثائقية كمنصب عالي ذو طبيعة وظيفية.

وبالنسبة للإدارة المركزية للمديرية العامة للغابات نجد ما نص عليه القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 2009، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث تنص المادة 1 منه على أنه يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان الإدارة المركزية للمديرية العامة للغابات كما يلي<sup>2</sup>: (بالنسبة لشعبة الإدارة العامة مكلف بالدراسات وبمشروع في الإدارة المركزية، مكلف بالاستقبال والتوجيه، بالنسبة لشعبة الترجمة مكلف ببرامج الترجمة الفورية)، وبالنسبة لشعبة الإعلام الآلي ( نجد من المناصب العليا الوظيفية كل من مسؤول قواعد المعطيات، مسؤول الشبكة مسؤول المنظومات المعلوماتية)، كما يصنف كذلك منصب عالي وظيفي رئيس مصلحة الصيانة ضمن شعبة المخبر والصيانة.

---

1 - المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 صفر عام 1431 الموافق لـ 08 فبراير سنة 2010، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، بعنوان الإدارة المركزية المجاهدين الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة بتاريخ 14 مارس سنة 2010.

2 - المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 محرم عام 1431 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 2009، الذي يحدد عدد المناصب العالي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية بعنوان الإدارة المركزية لمديرية العامة للغابات، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة بتاريخ 31 مارس سنة 2010.

وبناء لما تقدم يتبين لنا من خلال دراسة هذا المطلب أن المناصب العليا بنوعها سواء الهيكلية والوظيفية بأنها تلك المهام الإدارية والتقنية أسندتها سلطة التعيين إلى الموظفين المثبتين أصلا والذين تتوافر فيهم شروطا حددتها القوانين الخاصة، وإلى غير الموظفين من الأطر المؤهلة إستثناءا، وهي حق للإدارة لها صلاحية التعيين فيها والإنتهاء منها<sup>1</sup>، كما لا يجوز الجمع بين منصبتين نوعيين<sup>2</sup>، وهو ما أشارت إليه مراسلة من المديرية العامة للوظيفة العمومية، أنه لا يمكن الجمع بين منصبتين نوعيين، وذلك عقب التقارب العديد من رؤساء البلديات لدى مصالح الوظيف العمومي حول إمكانية الجمع بين المنصب العالي، أمين عام ذو الطابع الهيكلي المنصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 320-16 المؤرخ في 13 ديسمبر 2016، المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، والمنصب العالي مكلف بالدراسات الإقليمية ذو الطابع الوظيفي، المنصوص عليه في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ديسمبر 2017 المحدد لعند المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية<sup>3</sup>.

1 - رضا مهدي، المرجع السابق، ص 233.

2 - مراسلة رقم 500 مؤرخة في 06/08/2018، عدم إمكانية تجمع بين المنصب العالي الهيكلي والوظيفي.

3 - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1439 الموافق - 21 ديسمبر 2017، يحدد عدد المناصب

العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان ادارة الجماعات الإقليمية الجريدة الرسمية العدد 08 الصادرة بتاريخ 7 فبراير 2018.

## المطلب الثاني: تعريف الوظائف العليا في الدولة

لدراسة موضوع الوظائف العليا في الدولة سنتطرق إلى تقسيم المطلب إلى فرعين:

### الفرع الأول: مقصود الوظائف العليا

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة، وتنشأ الوظائف العليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، ويعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية المؤهلة.<sup>1</sup> ومن التعريف الذي تطرق إليه المشرع في القانون 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المذكور سابقا نرى انه مبتور ولا يفي بالغرض لعلنا أن هذه الوظائف كانت سيادية فإنها تسند لأصحابها، دون معايير خاصة يطفو عليها الجانب السياسي، وعلى هذا الأساس عرفت الوظائف العليا في الدولة كالتالي: " هي تلك المهام القيادية التي تسندها السلطة التنفيذية بحكم ما خولها لها الدستور إلى مواطنين أكفاء يتمتعون بسيرة محمودة وماضي سياسي نظيف، ويعتقون نفس الإيديولوجية السياسية لسلطة الحاكمة ومستعدون لتطبيق برنامجها بكل إتقان وعلى قناعة تامة ".<sup>2</sup>

هي ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية للدولة، تنشأ الوظائف العليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية سنة 1990، الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات العمومية المعدل والمتمم، ويعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.<sup>3</sup>

1 - المواد 16.15 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - بن احمد علي، المرجع السابق، ص 67.

3 - رشاد حباني، الموظف العمومي دراسة تحليلية مقارنة، الأحكام الامر 03-06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح الجزائر، 2012، ص 23.

إن إشكالية الوظائف العليا في الدولة تثير عدة مسائل يتمحور بعضها حول علاقة الوظيفة العمومية بالنظام السياسي، والبضع الآخر بمدى تأثير المستوى القيادي الذي يحتله أصحاب هذه الوظائف عن فعالية إستراتيجية الدولة وتحكمها في المتغيرات الذي قد تتطور هذه الاستراتيجية في ظلها.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تحديد قائمة الوظائف العليا

تجدر الإشارة أن أصحاب المناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية مستقلة عن النصوص الخاصة بالإدارة المركزية، تذكر منها المرسوم رقم 90 / 230 الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب العليا في الإدارة المحلية.<sup>2</sup> وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 90 / 227 المحدد للقائمة الوظائف العليا في الدولة<sup>3</sup> بعنوان الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية:

1/ لدى الوزير الأول

➤ مكلف بالدراسات

2/ في المؤسسات والهيئات العمومية

➤ في المجلس الدستوري

• الأمين العام للمجلس الدستوري

• مدير الدراسات والبحث بالمجلس الدستوري

• مدير المجلس الدستوري

---

1 - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، سنة 2012، ص 40.

2 - الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 122.

3 - مرسوم التنفيذي رقم 277/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 - المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر، العدد 31 الصادر في 20 جوان 1990.

- في مجلس المحاسبة
  - رئيس مجلس المحاسبة
  - نائب رئيس مجلس المحاسبة
  - الناضر العام للمجلس المحاسبة
  - رئيس غرفة بمجلس المحاسب
- في المجلس الإسلامي الأعلى
  - الأمين العام للمجلس الإسلامي الأعلى
- في المجلس الأعلى للأمن
  - أمين المجلس الأعلى للأمن
- في المجلس مصف الاستحقاق الوطني
  - مسؤول أمانة مجلس مصف الاستحقاق الوطني
- في البنك المركزي الجزائري
  - محافظ بنك المركزي
  - نائب محافظ البنك المركزي
  - ناضر البنك المركزي
- في العهد الوطني للدارسات الإستراتيجية الشاملة
  - مسؤول المعهد
  - الأمين العام للمعهد
  - مسؤول قسم المعهد
- في المؤسسات العمومية للإعلام والاتصال
  - مسؤول المؤسسات العمومية في ميدان الإعلام والاتصال
- في الديوان الوطني للإحصائيات

• المدير العام للديوان الوطني للإحصائيات

3/ في الإدارة المركزية

- مدير الديوان
- رئيس الديوان
- مدير
- مفتش عام
- مدير الدراسات
- مفتش
- مكلف بالدراسات والتلخيص
- نائب مدير
- رئيس الدراسات

4/ في الإدارة المركزية

- مندوب التخطيط
- مندوب الإصلاح الاقتصادي
- الأمين العام للمجلس الأعلى للمجاهدين وذوي الحقوق
- المدير العام للأمن الوطني
- المدير العام للتوظيف العمومية
- المدير العام للحماية المدنية
- المفتش العام للعمل

5/ في وزارة الاقتصاد

- المدير المركزي لخزينة
- المدير العام للضرائب

➤ المدير العام للأماكن الوطنية

➤ المدير العام للميزانية

➤ المدير العام للعلاقات الاقتصادية والتجارية

➤ المدير العام للتنظيم التجاري

➤ المدير العام للمنافسة والأسعار

➤ العون القضائي خزينة

6/ في وزارة الشؤون الخارجية

➤ السفير

➤ القنصل العام

➤ القناصل

7/ في الوزارة المكلفة بالجامعات

➤ مدير الجامعة

8/ في الإدارة المحلية

➤ الوالي

➤ رئيس قسم أو مسؤولو المصالح الخارجية للدولة على مستوى الولاية الذين تم تعيينهم

بمرسوم

➤ الكاتب العام للولاية

➤ مفتش عام بالولاية

➤ رئيس دائرة

➤ رئيس ديوان الوالي

### المبحث الثاني: شروط التعيين في المناصب والوظائف العليا

يعد التعيين عمل إجرائي وشكلي الذي يحدد المركز القانوني للموظف السامي، وتقوم به السلطة الإدارية المختصة قانونا بالتعيين، بعد توافر الشروط القانونية، والتعيين في المناصب النوعية والوظائف العليا لدولة لا يخول لغير الموظفين، وعليه لطبيعة الخاصة للتعيين في المناصب والوظائف العليا أحاطها المشرع بشروط عامة وأخرى خاصة وهذا سنوضحه من خلال مطلبين التاليين:

المطلب الأول: الشروط العامة لتعيين في المناصب والوظائف العليا

المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتعيين في المناصب والوظائف العليا

### المطلب الأول: الشروط العامة لتعيين في المناصب والوظائف العليا

حددت الشروط العامة لتعيين في الوظائف بموجب المادة 75 من 03/06 المتضمن

القانون لعام للوظيفة العمومية، وهو ما نوضحه في الفروع التالية:

الفرع الأول: أن يكون جزائري.

الفرع الثاني: أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية.

الفرع الثالث: أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات وتتنافي وممارسة الوظيفة المراد

الالتحاق بها.

الفرع الرابع: أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

الفرع الخامس: أن تتوفر شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوب

### الفرع الأول: أن يكون جزائري الجنسية

يعتبر عنصر الشعب عنصراً أساسياً للدولة ولا يتصور وجود دولة بدون شعب، ولذا

أعطت الدولة أهمية بالغة لمادة الجنسية لان استمرار الدولة مرتبط بوجود الشعب<sup>1</sup>، فالتوظيف

يتوقف على مدى ارتباط المترشح بالدولة<sup>2</sup>، فالجنسية هي رابطة سياسية والقانونية التي تربط

الموظف بالدولة حيث اقتصر في تولى الوظائف العامة في الجزائر إلا لمن يحمل الجنسية

الجزائرية وهذا حرصاً على أمن الدولة وسلامتها، ضف إلى ذلك تحقيق مصلحة الدولة التي

ينتمي إليها الموظف.

---

<sup>1</sup> - علي سليمان، فقد الجنسية، دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية، الجزائر، كلية الحقوق 1987، ص 11.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 210.

إلا انه بالرجوع إلى المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 لم يحدد ما إذا كانت الجنسية المطلوبة جنسية أصلية أو جنسية مكتسبة<sup>1</sup>. غير انه هناك قوانين أساسية خاصة تنص عند الاقتضاء على شروط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للتعين في الأسلاك المدنية، ففي حال اكتساب الجنسية الجزائرية بالنسبة للأجانب فانه لا يحق له أن يكون موظفا عموميا إلا بعد سنتين من اكتساب الجنسية الجزائرية، وهذا ما ورد في الأمر 033/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 25 منه بنصها " ...لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل" .

والجدير بالذكر أن اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي الوظائف العمومية لا يمنع الدولة الجزائرية من الاستعانة بأعوان أجانب في إطار الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف التعاون التقني والعلمي والثقافي، أو ما يسمى الاستثناءات المنبثقة من المعاهدات والبروتوكولات<sup>2</sup> ، ويدخل في نظام المتعاونين الأجانب، وتحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية عن طريق التنظيم.

ووفقا للمستجدات نجد أن المشرع الجزائري في تعديل الدستور لسنة 2016<sup>3</sup>، أضاف نقطة جديدة في مجال الجنسية حيث منع المزدوجي الجنسية من تولي المناصب والوظائف العليا في الدولة، وهذا نظرا لخصوصية هذه المناصب والوظائف حيث نصت المادة 63 " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي

---

1 - المواد 9.8.6 من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم للأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر، 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 15، صادر في 2005/02/27.

2 - القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981، المحدد كليات تعيين العمال الأجانب.

3 - القانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14، الصادرة في 8 مارس 2016.

يحددها القانون التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السيادية".

### الفرع الثاني: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية

أشارت المادة السابقة الذكر على وجوب تمتع الموظف بالحقوق المدنية باعتباره شرط ضروري للالتحاق بالوظيفة العمومية، فإنه يعكس بلا شك العلاقة المتينة المتواجدة بين فكرة المواطنة والوظيفة العامة، حيث أن هذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموماً، فهو يتعلق بالحسن السيرة والسلوك أي بأخلاقيات المهنة.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري يصنف الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والعائلية ضمن العقوبات التكميلية<sup>1</sup>.

وعملاً بذلك فإن قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 اشترط في جميع المترشحين لتولي الوظائف العامة التمتع بالحقوق المدنية إلى جانب توافر بعض الصفات الأخرى في المرشحين كالاتصاف بالأخلاق الحميدة وبمجيء المرسوم 59/85 المعدل والمتمم أدرج شرط جديد ضمن مشتملات الملف الإداري للمترشح للوظيفة العمومية يشتمل في إلزام المؤسسات والإدارات العمومية بإجراء تحقيق إداري وبمقتضى هذا الشرط يجب أن يكون المترشح أيضاً بعيداً عن الشبهات التي تثير الشك لدى الآخرين وتؤدي إلى الإخلال بنزاهة الوظيفة العامة.<sup>2</sup>

إلا أن الواقع أن مفهوم السيرة والأخلاق من المسائل النسبية التي تختلف باختلاف السياسة الاقتصادية والاجتماعية حيث مما يعد من قبيل سلوك حسن في مجتمع أو في دولة يعتبر سوء

1 - المادة 9 من القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر، 2006 المعدل والمتمم للأمر 159/66 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات.

2 - شبري عزيزة، يعيش تمام شوقي، مركز الوالي في النظام الجزائري بين المركزية ولللامركزية " مجلة الفكر البرلماني مجلس الأمة الجزائر، العدد 31، 2013، ص 119.

سلوك سمعة في دولة أخرى حيث ترك ذلك للقواعد العامة للعدالة الاجتماعية وقواعد النظام العام ولآداب العامة والعرف على وجه الخصوص.<sup>1</sup>

**الفرع الثالث: أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها**

تجدر الإشارة أن اشتراط الصحيفة القضائية ضمن محتويات الملف الإداري للمترشح للوظيفة يعني التأكد من غياب عدم الملائمة الجزائية أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة المرشح لها.<sup>2</sup>

وكل علامة مسجلة في الصحيفة رقم لا تتنافى وممارسة الوظائف المترشح لها فإنها تحول دون شغلها أو البقاء فيها. ويقتصر هذا الأخير على أسلاك دون أخرى تحدها.

**الفرع الرابع: أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية**

بمعنى أنه على كل مترشح لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، حيث يجب أن يكون في وضعية قانونية منتظمة<sup>3</sup>. ويؤكد ذلك الأمر 62/68 المؤرخ في 16 أبريل 1968 المتضمن تحديد السن المطلوبة في المستدعي للخدمة الوطنية، بأنه لا يقبل أي مترشح بعمل ما سواء للوظيفة العامة أو لغيرها ما لم يسوي وضعيته إزاء الخدمة الوطنية. ضف إلى ذلك المرسوم رقم 43/70 الذي يحدد المواطنين المعنيين بالخدمة الوطنية. ويبين بان لا يقبل المترشح إلى وظيفة من الوظائف العامة ما لم يوضح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية<sup>4</sup>، إلا انه تجدر الإشارة أن هذا الشرط أسقط في أغلب التشريعات من قائمة الشروط

1 - عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 78.

2 - سيعد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 210.

3 - الأمر رقم 103/74 المؤرخ في نوفمبر 1974 المعدل والمتمم المتضمن قانون الخدمة الوطنية.

4 - تقابل هذه المادة 31 من المرسوم 95/85 المعدل والمتمم.

العامة لتولي الوظائف نظرا للتطور الذي حدث بالنسبة للأنظمة العسكرية في معظم البلدان ضف إلى ذلك الشكاوى الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف، وفي استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للالتحاق بأي عمل بسبب وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية. حيث أصدر رئيس الحكومة<sup>1</sup> تعليمة<sup>2</sup> تتضمن إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين، ووصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها غير انه يجب على كل طالب للعمل أو لوثيقة إدارية من الشباب البالغين من 20 سنة فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديد إن كان مستفيد من التأجيل أو مؤجل أو مستثنيا أو معفى.

حيث يجوز توظيف الأشخاص الذين لم تكن وضعيتهم مسواة اتجاه الخدمة شرط عدم ترسيم المتربص إلا بعد تحديد مركزه إزاء الخدمة الوطنية. وفي حالة إحالته للخدمة الوطنية يوضع تحت وضعية قانونية أساسية - تسمى الخدمة الوطنية - ويحتفظ الموظف في هذه الحالة بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ولا يمكنه طلب الاستقادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية<sup>3</sup>. ويعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، وله الأولوية في التعيين في منصبه الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له<sup>4</sup>.

1 - رئيس الحكومة: تم استبدال مصطلح رئيس الحكومة بمصطلح الوزير الأول بموجب التعديل الدستوري لسنة 2008.

2 - 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 وتسليم بعض الوثائق الإدارية، الصادرة عن رئيس الحكومة، ص 327.

3 - المادة 154 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4 - المادة 155 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الخامس: أن تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة

للاتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها

أولاً: شرط السن

تحدد السن الدنيا للاتحاق بالوظيفة العمومية بـ 18 ثمانية عشرة سنة كاملة<sup>1</sup> من المادة نستنتج أن هناك حد أدنى وحد أقصى، فالحد الأدنى لتأكد من أن المعنى قد وصل إلى مرحلة النضج والإدراك في القضايا التي قد تعترضه، ويكون أهلاً لتحمل تبعات الوظيفة ضف إلى ذلك حماية القصر من الاستغلال وضمان حقهم في التمدرس<sup>2</sup>. أما الحد الأقصى فيعول عليه كضابط في تحديد السن الواجب توافرها في المناصب السامية. وعليه فإننا نرى أن من العطاء بالنسبة للإطارات السامية تتراوح بين سن 35 إلى 40 سنة فما فوق، بعد استنفاد سنوات من الخبرة والتمرس حتى يكونوا في مستوى تمثيل السلطة التي عينتهم.

ثانياً: القدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة

شرط اللياقة البدنية والذهنية يقصد من ورائه إثبات تمتع الموظف بصحة جيدة وخلوه من الأمراض المزمنة أو المعدية أو العقلية التي تحول دون القيام بالوظيفة وتعيق أداء العمل وتعطل مصالح المواطنين وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها، ومن هنا ترك الأمر مفتوحاً للإدارة عند الاقتضاء بتنظيم فحص طبي لبعض أسلاك الموظفين<sup>3</sup>.

1 - المادة 78 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - . سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية " تخصص تسير منظمات "، بومرداس 2010، ص 121.

3 - المادة 76 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من ممارسة الوظيفة العمومية وإنما هو شرط عام ومقيد بنصوص خاصة وعلى المؤسسات والإدارات العمومية أن تلتزم بتخصيص نسبة 1% من المناصب لهذه الفئة<sup>1</sup>.

### ثالثا: المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة

ويقصد بها إثبات المترشح مستوى تأهيلي الذي يشترطه المنصب، ويختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى المنصب المراد شغله، حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية وكبيرة كما هو الحال في المناصب العليا كلما تطلب ذلك مؤهلا أعلى، ويتم تحديد مستوى المؤهل ونوعيته في القوانين الأساسي الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب وقد اخذ المشرع الجزائري هذا الشرط بعين الاعتبار حيث تم التخصيص عليه بخلاف المادة 75 من الأمر 03/06 في المادة 79 من نفس الأمر بنصها " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوي تكوين"<sup>2</sup>.

وأخيرا نشير إلى أن الإدارة يمكن أن تضيف شروطا أخرى تراها لازمة لشغل الوظائف. طالما كانت هذه الشروط غير متعارضة مع القانون أو النظام العام وهو ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر 03/06.

1 - المادة 27 من القانون رقم 09/02 المؤرخ في 8 أي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

2 - سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 73.

## المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتعيين في المناصب والوظائف العليا

باستيفاء الشروط العامة لاللتحاق بالوظيفة العليا على النحو الذي يحدده التشريع

والتنظيم الجاري العمل، اشترط المشرع شروطا خاصة في الملحق بالوظيفة القيادية في الدولة نظرا لخصوصية تلك المناصب والوظائف. ولبين هذه الشروط الخاصة اقتضت. منهيمة البحث

تقسيم المطلب إلى فروع وهي كالتالي:

الفرع الأول: شرط الكفاءة والنزاهة.

الفرع الثاني: شرط التكوين العالي

الفرع الثالث: شرط الخبرة المهنية في مجال الإدارة.

الفرع الأول: شرط الكفاءة والنزاهة والالتزام

لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوافر فيه شروط الكفاءة والنزاهة.<sup>1</sup>

أولا: شرط الكفاءة

عرفت المجموعة المهنية الفرنسية le Medef الكفاءة المهنية بأنها " تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكات التي تمارس في إطار محدد وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطى لها صفة القبول " وعرفت أيضا " مجموعة المعارف والمهارات والدراية عند أداء العمل وبمراعاة أولية تطبيق الأهداف مع توافر إمكانية قياس الأداء " .

يعرف قاموس La Rousse الكفاءة بالمعنى الاصطلاحي بأنها " تلك المعارف المعمقة في ميدان معين، كما هي تلك المواصفات والقدرة على القيام بعمل ما " على أنه لم يرد أي تعريف قانوني للكفاءة وجعل الحكم على الكفاءة قبل التعيين بإجراء امتحان إثبات الكفاءة وبعده بإجراء تدريب وتكوين الموظف بشكل دائم.

1 - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد حقوق لعمال الذي يمارسون وظائف عليا وواجباتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 31، الصادر في 1990/07/28.

ويتضح أنه لا يمكن تكييف أي موظف عام بأنه تتوفر فيه الكفاءة إلا بعد فترة معينة من الأقدمية والخبرة في العمل، ومن ثم يمكن تقييمه من حيث القدرة والكفاءة. وفي رأينا لا توجد كفاءة إلا بوجود الأقدمية والذي هو الشرط المطلوب والمنصوص عليه قانونا لممارسة أي وظيفة عليا في الدولة.

وهذا الشرط فرض عليه المشرع رقابة قبل التعيين بالنسبة لأي موظف عام وبعد التعيين بالنسبة لأي وظيفة عليا. وتكون الرقابة من الهيئة العليا التي لها صلاحية التعيين.

ويتضح أنه لا يمكن تكييف أي موظف عام بأنه تتوفر فيه الكفاءة إلا بعد فترة معينة من الأقدمية والخبرة والعمل، ومن ثم يمكن تقييمه من حيث القدرة والكفاءة. وفي رأينا لا توجد كفاءة إلى بوجود الأقدمية والذي هو الشرط المطلوب والمنصوص عليه قانونا لممارسة أي وظيفة عليا في الدولة.

### ثانيا: النزاهة

عرفت النزاهة في قاموس لاروس بأنها " الإخلاص والهدف والأمانة " ومن الناحية القانونية لا يوجد لها أي تعريف أما من الزاوية التاريخية اعتبرت النزاهة في بادئ الأمر أنها قاعدة أدبية ثم أصبحت النصوص القانونية تؤكد عليها كشرط خاص، إلا أنه من المنطقي والضروري أن يتحلى الموظف السامي أو قيادي في الدولة بالأمانة والإخلاص في تأديته المهام وتنفيذ السياسات العامة للدولة.

وما دام يعبر عن النزاهة بالإخلاص والصدق والأمانة من المنطقي أن يتحلى الموظف العام العالي بهذه الصفات الشخصية الحميدة والإخلاص الأدبي المطلوب من الإطارات. وهناك أساس منطقي للنزاهة وهو ضرورة استقلال المرفق العام من جهة وأن يكون للموظف العام السياسي حياديا من جهة أخرى، فالقانون يفرض عليه عدم المحاباة للتأكيد على المساواة بين المواطنين وذلك لتحقيق عدم التعارض بين مصلحة الموظف السامي وقيامه على أداء واجبه على أحسن وجه.

ويتمثل عدم النزاهة في اختلاف أموال الدولة والرشوة والنقود باستغلال المنصب والمحاباة، هذه الأفعال يعاقب عليها القانون الجزائري<sup>1</sup>. كما يعاقب عليها القانون الإداري في حالة قيام مسؤولية إدارية ورقابة سياسية من طرف الأحزاب، ومعيار النزاهة نسبي لا يمكن الاعتماد عليه وخاصة قبل التعيين إذ كيف أن نعرف أن موظفا عاما ما أنزه من الآخر فمن الأحسن أن هذا الشرط (النزاهة) يضعه المشرع بعد التعيين.

### ثالثا: الالتزام

رغم أن القانون ينص على شرط الالتزام إلا أنه لم يعط له تعريف وكذلك القانون الفرنسي والمصري، فيتضح من ذلك أن الالتزام يعني الوعد من المترشح لوظيفة عليا ما، أن يكون تحت تصرف السلطة السياسية لمدة غير محدودة، وفي المقابل تمنح له بعض الامتيازات والالتزام ذو شقين، الأول مهني يتمثل في عدم التغيب عن العمل والقيام به بصفة مرضية، والثاني سياسي يتمثل في الدفاع عن مصالح النظام السياسي القائم وذلك بتبني الإيديولوجية التي تسير عليها الدولة.

وهذا الشرط كسابقه فرض عليه المشرع رقابة قبل التعيين بالنسبة لأي موظف عام وبعد التعيين بالنسبة لأي وظيفة عليا، ويتكون الرقابة من الهيئة العليا التي لها صلاحية التعيين.

---

1 - المادة 14، من الأمر رقم 90-226، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، ص 6.

### الفرع الثاني: شرط التكوين العالي أو مستوى تأهيل يعادل ذلك

أوجب المشرع الجزائري في ملتحق بالوظيفة السامية إثبات تكوين عالي أو مستوى من التأهيل مساوي لذلك<sup>1</sup>، وتحليل نص المادة مصطلح التكوين العالي يعنى حيازة الموظف على شهادة علمية جامعية سواء كانت شهادة ليسانس أو شهادة ماجستير أو دكتوراة، أو مستوى من التأهيل مساوي لذلك أي ضرورة أن يثبت من هو مقبل على تقلد وظيفة سامية في الدولة تأهילה خاصا حتى إن لم يكن هذا التأهيل ممنوحا من طرف مؤسسة جامعية ويكفي أن يكون مساويا إلى حد ما التكوين الجامعي.<sup>2</sup>

إلا أنه من غير المعقول أن يكون متولي المنصب السامي عديم المستوي العلمي أو ذي مستوى بسيط أو لا يمكنه من التحكم في الأعمال والصلاحيات المناطة به<sup>3</sup>، فإنه لا بد أن يصحبها شرطان أساسيان إما شرط التكوين العالي أو مستوى يؤهل الموظف العام لتقلد هذا المنصب.

### أولا: التكوين العالي

يشترط في الموظف العام المرشح لوظيفة أو منصب عليا أن يمتلك تكوينا عاليا، ويقصد بالتكوين العالي الشهادة التي تساوي شهادة الليسانس أو أعلى منها، غير أن المشرع الجزائري لم يذكر نوع التكوين العالي ما إذا كان علميا أو تقنيا.

ويفترض في التكوين العالي أن يكون على مستوى عام من المعارف لأن التكوين الجامعي هو المؤهل الوحيد، وعادة شرط التكوين المطلوب عندما تريد السلطة القيادية ترشيح موظفين

---

1 - المادة 2 من المادة 21 من المرسوم التنفيذي 226/90 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

2 - - شبري عزيزة، يعيش تمام شوقي، مركز الوالي في النظام الجزائري بين المركزية ولللامركزية " مجلة الفكر البرلماني مجلس الأمة"، الجزائر، العدد 31، 2013، ص ص 124 125.

3 - علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 25.

عالمين ذوي اختصاصات معينة، غير أنه في التكوين الجامعي يكون التعليم أكثر شمولية والعام بالقانون الإداري.

ولهذا لم يركز المشرع على هذا الشرط وحده بل وفق بينه وبين المستوى التأهيلي المناسب للتكوين العالي، يشترط التكوين العالي أو مستوى تأهيل مساو لذلك.

#### ثانيا: مستوى من التأهيل مساوي للمنصب المراد شغله

لا يقصد المشرع توافر التكوين العالي أو مستوى يعادل مستوى التكوين العالي إنما يقصد الخبرة دون اشتراط مستوى معادل للتكوين العالي، أي اختيار الموظفين العامين للتعين في المناصب العليا من بين الذين ينتمون إلى سلك أدنى من السلك المناسب للشهادات العليا، وتعد بمثابة الترقية التي تبين لنا ديمقراطية الإدارة وذلك بالسماح لبعض الموظفين العامين المكونين في عين المكان أن يصلوا إلى وظائف عليا دون أن يتلقوا تكويننا عاليا، ومن الناحية التاريخية تعني الخبرة المهنية التجارب من الناحية العلمية الكفاءة المحصلة في الاختصاص.<sup>1</sup>

وهذا المستوى المطلوب لممارسة وظيفة عليا يعطي أيضا في الوظيفة العامة الإحساس بالمساواة والتفوق على الآخرين بمكافأة الجيدين.

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 218.

### الفرع الثالث: الأقدمية في الوظيفة العامة

لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوافر فيه على الخصوص ممارسة العمل لمدة 5 سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية وتحدد بمرسوم عند الحاجة الشروط النوعية لبعض الوظائف العليا.<sup>1</sup> والسبب في اشتراط الأقدمية هو الدلالة على أن الموظف قد اكتسب مهارات التسيير الإداري والإلمام بخبايا الوظيفة.

ينص القانون على أنه لا يمكن تعيين أي موظف في منصب عالي إلا إذا مارس وظيفة لمدة خمس (05) سنوات على الأقل في المؤسسات والإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية على أن يحدد بمرسوم عند الحاجة الشروط النوعية لبعض الوظائف العليا. وعملية الاختبار تعني استكشاف العناصر التي تتوافر فيها الكفاءات التقنية والخبرة الطويلة لتنظيم وتسيير الشؤون العامة فمعيار الكفاءة حيادي لأن القانون ينظم الانتقاء التعليمي فيختار من تتوفر فيهم الفاعلية ولديه تحكما في التقنيات والمعارف العلمية من خلال المقروئية المنتقاة فالكفاءة بمعنى آخر هي نتيجة طبيعية لامتلاك رأس مال ثقافي.

ولتجنب أي تحايل من الرئيس الإداري على الموظف المرؤوس هناك تحقيقات أخرى تجري من طرف السلطات المختصة لمعرفة مدى قدرة وصلاحيات الموظف للقيام بوظائف عليا. كما تدل الأقدمية المشروطة على أن الموظف العام قد قدم خدمات لصالح الدولة والمجتمع ككل وخضع لنظام قانوني تنظيمي وبالتالي يفضل المصالح الجماعية على مصالحه الشخصية، وما يعاب على هذا العنصر خلوه من المرجعية في الانحدار السلوكي.<sup>2</sup>

1 - المادة 21 من المرسوم التنفيذي 226/90 ، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا وواجباتهم.

2 - الانحدار السلوكي هو استقدام موظف عالي غير منحدر من نفس السلك مثل مدير النشاط الاجتماعي يستقدم من الصحة.

وتجدر الإشارة إلى أن وضع هذه الشروط العامة والخاصة لتولي المناصب والوظائف العليا في الدولة هو تكريسا للمبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، من مبدأ المساواة<sup>1</sup> بتحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق في الوظيفة العمومية دون تمييز بين رجل وامرأة والمساواة بين الجميع في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير التي يحددها القانون<sup>2</sup> ، ومبدأ الجارة في التوظيف التي تقتضي يرفع مستوى أداء الوظيفة باختيار الأفضل والقادر على تحمل مسؤولياتها. لان التوظيف هي إسناد الوظائف العامة لمن يستحقها. حيث أن التطبيق السليم للمبدأ يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض في قوله أن الأداء الفعال للوظائف الإدارية لا يعتمد على كفاءة ما بوضع نظم إدارية فعالة فحسب وإنما يشكل أو يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها " لأن بدون موظف كفاء تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها".<sup>3</sup>

ومن جهة أخرى، يؤدي اختيار هؤلاء الموظفين العامين إلى خلق رابطة بين الموظف العالي والموظف العام العادي وبين أفراد المجتمع الموجود في خدمته، وتجنب من جهة أخرى رغبة الموظفين السامين من إيداعهم فلسفتهم الخاصة، وحين تتوفر كل الشروط القانونية في الترشيح لوظيفة عليا تقوم السلطة الإدارية المختصة بعملية التعيين.

1 - المادة 74 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - المادة 51 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، الصادر في 08 ديسمبر 1996.

3 - سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 32.

## خلاصة الفصل الأول:

إن المناصب والوظائف العليا في الجزائر تخضع لنظام قانوني الوظيفة العمومية، وقد مرت الوظائف العليا في الجزائر بمراحل في تطورها، وتعتبر الوظائف العليا على كل من تتوفر فيهم متطلبات المسؤولية والاعباء الخاصة وذو مؤهلات علمية وحنكة سياسية وإدارية. وتشكل هذه الوظائف من مناصب عليا، والاطارات العليا، ووظائف سامية، ويتقلد هذه الوظائف الموظف العالي هو الذي تكلفه الدولة القيام بمهام التي تصعب على الموظف العادي في تنفيذها ويشترط أن يكون ذو مستوى عالي وخبرة كبيرة للمساهمة في تحسين سير المصالح العمومية وتنشأ الوظائف العليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العامة ووضع المشرع شروطا للالتحاق بهذه المناصب الدستور أولاً، وحدد شروط أخرى خاصة أبرزها الكفاءة والنزاهة

إن الموظف العالي أهمية كبيرة وذلك من خلال المهام الموكلة له من خلال تنفيذ السياسات العامة لدولة والمحافظة على حسن سير المرفق العام، ويخضع في ذلك إلى نصوص تنظيمية خاصة به فللموظف العالي مهام عديدة تفوق الموظف العام نظرا لمستواه الدراسي والخبرة المهنية ، أما عن طريقة التعيين فيتم تعيين الموظف العالي بمرسوم رئاسي من طرف السلطة المختصة أو بقرار من الهيئة المكلفة بذلك ، والتعيين في المناصب النوعية والوظائف العليا لدولة لا يخول لغير الموظفين ، وعليه لطبيعة الخاصة للتعيين في المناصب والوظائف العليا أحاطها المشرع بشروط عامة وأخرى خاصة .

## الفصل الثاني

طرق وآليات التعيين والإبقاء

في المناصب والوظائف العليا في الجزائر

**تمهيد:**

المناصب والوظائف العليا هي تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تسند لها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلاً المثبتين والذين تتوفر فيهم شروطاً حدّتها القوانين الخاصة، والتعيين في المناصب العليا هو امتياز تمنحه السلطة التي لها صلاحية التعيين بصفة مباشرة بناءً على تقييمه أو طلبه وموافقة السلطة الإدارية المختصة.

التعيين هو ما يمكن الإدارة من اختيار الأكفاء والأفضل، فتعيين الموظفين هو توليهم لوظائف تصدر عن السلطة المؤهلة، حيث يختلف صاحب هذه السلطة باختلاف مراتب الموظفين المراد تعيينهم والتي تؤول مباشرة حسب الدستور إلى رئيس الجمهورية والوزير الأول ويترتب على التعيين عدة آثار قانونية مهمة تتعلق بالحقوق والواجبات والمسؤوليات للشخص المعين والمؤسسة التي يعمل بها.

حيث أنه في حالات أن هذه السلطة المؤهلة للتعيين لها سلطة بإنهاء المهام، وهذا ما يسمى بقاعدة توازي الأشكال في مجال القانون الإداري. ولدراسة جزئيات هذا الفصل اقتضت منهجية البحث العلمي تقسيمه إلى مبحثين:

المبحث الأول: طرق وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا.

المبحث الثاني: طرق وآليات الإنهاء في المناصب والوظائف العليا.

### المبحث الأول: طرق وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا

يجوز للسلطة الإدارية المختصة أن تختار الموظف العام الأصح والملائم للوظيفة العليا في الدولة، لكن بعد تعيينه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وعادة ما تكون الجهة العليا التابعة للوظيفة عامة أو الموظف الأعلى في الدولة رئيس الجمهورية بعد مضي خمس (05) سنوات من الخبرة على الأقل في نفس المهنة المنوط به.

إن أعلى جهازين تنفيذيين في الدولة هما رئيس الجمهورية والوزير الأول<sup>1</sup>، حيث أعطيت صلاحيات واسعة في مجال التعيين لرئيس الجمهورية، مقابل الصلاحيات الممنوحة للوزير الأول، وهذا حسب المرسوم رقم 99/239 المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية المؤرخ في 31 أكتوبر 1999<sup>2</sup>، وكذا المواد 91، 92 من القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016، المؤرخ في 6 مارس 2016.

إن التعيين في المناصب العليا ليس حقا للموظف، بل هو امتياز تمنحه السلطة الإدارية للموظف بصفة مباشرة بناء على تقييمه أو بناء على طلبه وموافقة السلطة الإدارية المختصة على ذلك<sup>3</sup>، والتعيين في المناصب العليا يكون بمقتضى قرار، والذي يأتي في الدرجة الثانية بعد المرسوم الرئاسي والمرسوم التنفيذي، وهو نمط من الأنماط الجاري بها العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة.

1 - عبد الله طلبية، محمد حسين، مهند نوح المدخل إلى القانون الإداري الجمهورية السورية، 2001، ص 143.

2 - المادة 01 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99، المؤرخ في 31 أكتوبر 1999 المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 7، الصادر في 31 أكتوبر 1999.

3 - عبد الحكيم سواكر، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المناصب العليا، الوظائف العليا)، سلسلة مطويات قانونية، ديسمبر 2019، ص 2.

**المطلب الأول: التعيين بمقتضى مرسوم رئاسي وقرار وزاري****الفرع الأول: التعيين بموجب مرسوم رئاسي**

إن صفة الموظف العالي لا تمنح للموظف إلا بعد التعيين بمرسوم، ومن ثم يخضع للالتزامات المهنية المتصلة بوظيفته، وسلطة التعيين في الوظائف العليا المدنية والعسكرية<sup>1</sup>. طبقاً لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فيفري 2020، المتعلق بالوظائف المدنية والعسكرية للدولة<sup>2</sup>. كما جاء في المادة 99/5 من الدستور نصه: " يمارس رئيس الحكومة زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات التالية:

يعين في الوظائف الدولة دون المساس بأحكام المادتين 91 و92 السالفتين الذكر حيث أن ذلك يكون واقفاً على موافقة رئيس الجمهورية. أما الغرض من إناطة التعيين برئيس الجمهورية كونه الجهة المالكة لاختصاص التعيين في الوظائف العليا يكون محجوز له دون سواه، وحكمة ذلك أنه يشكل الرئيس الأعلى للجهاز الإداري والمسؤول الأول عن حسن سير المرفق العام بانتظام، كما يتولى تحديد وتوجيه وظائف المؤسسات الدستورية، وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة. ولهذه الأسباب كلها يتعين تدعيمه بالوسائل القانونية الملائمة لتحقيق هذه السبل، فكان له ذلك بمقتضى إناطته بالسلطة التنفيذية المستقلة "

كما أسلفنا الذكر أن الأصل في التعيين في المناصب العليا للدولة تتم بموجب قرار صادر عن السلطة الإدارية المختصة، غير أنه استثناءاً هناك بعض المناصب العليا نظراً لأهميتها

1 - المرسوم الرئاسي رقم 240/99 المؤرخ في 17 رجب عام 1420 الموافق لـ 27 أكتوبر سنة 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 21 رجب عام 1427 الموافق لـ 31 أكتوبر سنة 1999.

2 - المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فيفري 2020 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة جريدة رسمية المؤرخة في 31 أكتوبر 1999، عدد 76.

وموقعها الخاص فإن صلاحية التعيين فيها تكون بموجب مرسوم سواء مرسوم رئاسي أو مرسوم تنفيذي.

• **تعريف المرسوم:** يمكن إدراج المراسيم باعتبارها من ضمن القرارات الإدارية التي يتخذها ويصدرها رئيس الدولة بصدد ممارسة وظيفة إدارية محددة بنصوص الدستور، وهي قرارات إدارية صادرة من السلطة التنفيذية تخضع للرقابة القضائية<sup>1</sup>، وتنقسم إلى:

• **المراسيم الرئاسية:** تحتوي تنظيمًا مستقلًا وتستمد قوتها من الدستور، وتصدر من رئيس الجمهورية على مستوى مجلس الوزراء، هذه الأخيرة تمثل اختصاصًا "لصيقًا" بشخص رئيس الجمهورية، وهذا ما جعل منها سلطة ذاتية غير قابلة للتنازل أو التفويض، وعليه فإن الإمضاء يمثل اختصاص ذاتي لرئيس الجمهورية، وهو غير قابل للتفويض<sup>2</sup>، ومن ثم فإن رفض هذا الأخير التوقيع على مشاريع المراسيم الرئاسية لا ينتج أي أثر ضده، لأنه لا يوجد ما يلزمه ذلك من الناحية القانونية.

• **المراسيم التنفيذية:** تصدر من الوزير الأول، وتأتي تنفيذًا للقانون أو التنظيم.

وبناء على ذلك يحتل القرار المركزي الصادر عن رئيس الجمهورية في شكل مرسوم رئاسي المكانة السامية في قائمة النصوص الصادرة عن السلطة التنفيذية، ثم يلي قرار رئيس الجمهورية قرار الوزير الأول والذي يصدر في شكل مرسوم تنفيذي في إطار ممارسته لمهامه.

1 - هاشمي مولاي، «المرسوم كآلية للتشريع في المنظومة القانونية الجزائرية»، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تمنراست، المجلد 03، العدد 02، 2014، ص 68.

2 - الدليل على ذلك أن المادة 91 البند السادس من دستور 1996 المعدل والمتمم، قد منعت الرئيس من تفويض سلطته في توقيع المراسيم الرئاسية مهما كانت الأحوال.

يتمتع رئيس الجمهورية باختصاصات واسعة فهو يسهر على احترام الدستور، ويضمن السير المنتظم للسلطات العامة<sup>1</sup>، وباعتباره الرئيس الإداري الأعلى في النظام الجزائري فله سلطات إدارية تتمثل في صلاحيات التعيين في المناصب والوظائف العليا بموجب الدستور، ويؤكد ذلك المرسوم الرئاسي رقم 239/99 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية. حيث يرخّص له بالتعيين الموظفين المدنيين والعسكريين في بعض المناصب وهي:

- الوزير الأول
- الوزراء
- نائبا أو عدة نواب الوزير الأول
- رئيس مجلس الدولة
- الأمين العام للحكومة
- محافظ بنك الجزائر
- القضاء
- مسؤولو أجهزة الأمن
- الولاية
- سفراء الجمهورية والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج

وكذا يعين ثلاثة أعضاء في المجلس الدستوري من بينهم رئيس، ويعين أعضاء مجلس الأمة، ويعين ثلث أعضاء مجلس الأمة، ويعين 15 عضوا في المجلس الإسلامي الأعلى ورئيس مجلس المحاسبة<sup>2</sup>، وإضافة إلى النصوص الموجودة في الدستور هناك تفصيل أكثر فيما يخص التعيينات في المناصب والوظائف العليا التي تكون بمقتضى مرسوم رئاسي وهي:

1 - منيرة بلورغي، المرجع السابق ص 173.

2 - قصير مزياي فريدة، المدخل للقانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 153.

1) بعنوان الإدارات المركزية للدولة: يعين بمرسوم رئاسي الأمين العام للوزراء.

2) بعنوان الإدارات المخصصة للدولة: يعين مندوب للتخطيط المدير العام للجمارك.

المدير العام للتوظيف العمومي المدير المركزي للخزينة المدير العام للضرائب المدير العام للأموال الوطنية المدير العام للحماية المدنية المفتش العام للعامل، نواب محافظ بنك الجزائر، نظراء بنك الجزائر، محافظ الطاقة الذرية، المدير العام للديوان الوطني للإحصائيات، رؤساء الأكاديميات الجامعية، مدير الجامعة، مسؤولو المؤسسات العمومية الوطنية في ميادين الاتصال والإعلام، كما يعين بمرسوم ممثلو الدولة لدى المؤسسات وأجهزة الدولة.<sup>1</sup>

➤ بعنوان رئاسة الجمهورية: يعين بمرسوم في المناصب المصنفة وظائف عليا لدى

هيكلها والمؤسسات التابعة لها.

➤ بعنوان المؤسسات الوطنية للدولة: يعين أمين المجلس الأعلى للأمن عيد مجلس مصنف

الاستحقاق الوطني، مسؤول أمانة مجلس مصنف الاستحقاق الوطني رئيس وأعضاء مجلس

المنافسة مسؤولو المؤسسات والهيئات المنشأة بمرسوم رئاسي.<sup>2</sup>

➤ بعنوان المصالح الخارجية لوزارة الشؤون الخارجية: يعين رئيس الجمهورية

القناصل والقناصل العامون.

➤ بعنوان المؤسسات القضائية ومؤسسات الرقابة : يعين رئيس الجمهورية الرئيس الأول

المحكمة العليا ، النائب العام لدى المحكمة العليا، محافظ الدولة لدى مجلس الدولة، رئيس

محكمة التنازع ، نائب محافظ الدولة لدي محكمة التنازع، رئيس مجلس المحاسبة الناظر

العام لدي مجلس المحاسبة نائب رئيس مجلس المحاسبة، رؤساء الغرف بمجلس المحاسبة

رؤساء الغرف الجهوية بمجلس المحاسبة، رؤساء الأقسام بمجلس المحاسبة، النظراء لدى

1 - المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99، المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

2 - المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99، المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

مجلس المحاسبة، رؤساء المجالس القضائية ، النواب العامون لدى المجالس القضائية ، المستشارون ومساعدو محافظ الدولة لدى مجلس الدولة، رؤساء المحاكم، وكلاء الجمهورية ، ومحافظو الدولة لدى المحاكم .

- **بعنوان مصالح رئيس الحكومة:** يعين مدير الديوان، رئيس الديوان والمكلفون بمهمة مدير والدارسات المديرون المكلفون بالدراسات والتلخيص، مدير إدارة الوسائل، نواب المديرون، وكذا كل منصب مصنف وظيفة عليا لدى مصالح الوزير الأول والمؤسسات. التابعة له.<sup>1</sup>
- **بعنوان الإدارات المركزية للدولة:** يعين المندوبون، رؤساء دواوين الوزراء. المفتشون العامون للوزارات المديرون العامون للوزارات السفراء المستشارون لوزارة الشؤون الخارجية.
- **في الإدارة المركزية بالوزارة:** يعين رؤساء الأقسام مديرو الدارسات بالوزارة، مدير الإثارة المركزية بالوزارة، المفتشون بالإدارات المركزية للوزارة، المكلفون بالدراسات والتلخيص نواب المديرون بالإدارة المركزية للوزارة، رؤساء الدراسات بالإدارة المركزية للوزارة.
- **بعنوان المديرية العامة للأمن الوطني:** يعين المدير العام المساعد رئيس الديوان.

المفتش العام المديرون، نواب المديرون الإطار رتبة نائب مدير.

- **بعنوان المديرية العامة للجمارك:** المدير العام رئيس الديوان المفتش العام.

المديرون، مدير الدراسات، نواب المديرون.

- **بعنوان المديرية العامة للحماية المدنية:** يعين المدير العام المديرون ومدير الدراسات،

نواب المديرين.<sup>2</sup>

- **بعنوان الأجهزة والمؤسسات العمومية غير المستقلة والمؤسسات العمومية الوطنية**

1 - الفقرة 3.2 من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 99/239 المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

2 - الفقرة 6 من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99 المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

ومراكز البحث والتنمية: يعين المديرون العامون ومساعدوهم المديرين ومساعدو المديرين الأمناء العامون للأجهزة والمؤسسات العمومية غير المستقلة والمؤسسات الوطنية ومراكز البحث والتنمية.

➤ **بعنوان الإدارة الإقليمية:** يعين الولاة المندوبون الكتاب العامون للولاية المفتشون

العامون للولايات، رؤساء دواوين الولاية، مسؤولو الهياكل الجهوية والولائية التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني والمديرية العامة للحماية المدنية والمديرية العامة للجمارك.

➤ وبالنسبة للمصالح الخارجية للدولة يعين مدير والمصالح اللامركزية للدولة على

مستوي الولاية، ومفتشو الولايات، رؤساء الدوائر الكتاب العامون لدي رؤساء الدوائر، والكتاب العامون للبلديات والدوائر الحضارية لمحافظة الجزائر الكبرى، الكتاب العامون البلديات مقر الولاية.<sup>1</sup>

ويقلد أيضا بمرسوم رئاسي في الوظائف التالية:

- رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي
- رئيس وأعضاء الأكاديمية الجزائرية للغة العربية.<sup>2</sup>

إن وظيفة التعيين لا تقبل التفويض، فلا يجوز لرئيس الجمهورية أن يفوض سلطته في التعيين للوزير الأول وأعضاءه وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية كالمجلس الدستوري ومجلس الدولة ومحكمة التنازع والمحكمة العليا.<sup>3</sup>

1 - الفقرة 8 من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 99/239 المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

2 - المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99 المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

3 - المادة 101 من القانون رقم 16/01 المتضمن التعديل الدستوري.

## الفرع الثاني: التعيين بموجب قرار وزاري

بعد الانتهاء من إجراءات الترشيح والتأكد من توافر شروط المنصب العالي أي الشروط العامة والشروط الخاصة المنصوص عليها في بعض القوانين الأساسية، يجب أن يصدر قرار من السلطة المختصة المتمثلة في الإدارة التي يتبع لها الموظف، وذلك بتعيين الشخص في الوظيفة المراد الترشيح لها وفقا للأوضاع المقررة قانونا، والأصل في التعيين في المناصب العليا للدولة أنها تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

تطبيقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فيفري 2020<sup>1</sup>، فإن رئيس الوزراء يعين في الوظائف الخارجة عن اختصاص رئيس الجمهورية، بمقتضى المراسيم التنفيذية، أي الوظائف التي لا تخضع لتعيين رئيس الجمهورية تخضع لتعيين رئيس الحكومة.

وهذا يظهر بأن المرسوم الرئاسي يشكل السلطة الأصلية في مجال التعيين، وما سعة المجال العائد لرئيس الوزراء سوى تنازل رئاسي يستطيع في كل وقت العدول عنه وتكييفه حسب الظروف، وذلك بالرغم من إسناد سلطة التعيين لرئيس الحكومة بمقتضى الدستور وليس بمقتضى تفويض رئاسي من رئيس الجمهورية، أن هناك طائفتين من الوظائف العليا في الدولة يتولى رئيس الحكومة التعيين فيهما بمقتضى مراسيم تنفيذية، حيث يتم تعيين الطائفة الأولى بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ في مجلس الحكومة وذلك بناء على اقتراح يقدمه الوزير المعني أو الوزراء أو الوزراء المعنيين، ويخص ذلك وظائف الأمين العام ومدير الديوان بالوزارة، مدير الإدارة المركزية للوزارة الأمين العام للولاية ... .

1 - المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فيفري 2020 ، يتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخة 31 أكتوبر 1999، عدد 76.

فأما الطائفة الثانية، فيتم تعيينها من طرف رئيس الحكومة بموجب مرسوم تنفيذي دون موافقة مجلس الحكومة، ويتم التعيين هنا بناء على اقتراح الوزير المعني أو الوزراء المعنيين، ويخص ذلك الوظائف العليا التي تنشأ لدى رئيس الحكومة، الوظائف العليا التي تنشأ لدى المصالح التابعة لرئيس الحكومة الوظائف العليا للإدارة الإقليمية، الوظائف العليا غير المعينة بأحكام المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-240<sup>1</sup>.

خلاصة القول فإن المالك الحقيقي لسلطة التعيين في الوظائف العليا في الدولة مناطا برئيس الجمهورية، وأن تخويل جزء من سلطة التعيين لرئيس الحكومة لا يدل بوجود نوع من المنافسة بين الرجلين حول هذا الاختصاص، وإنما مجرد تنازل ذاتي يسعى رئيس الجمهورية خلاله إلى التحرر من بعض الأعباء الوظيفية، دون أن يفقد دوره القيادي إزاءها، ومن أجل ذلك فقد عمد إلى تحديد مجال اختصاص التعيين لكل منهما بدقة متناهية، من أجل حسم الأمور واقتناء الحل الأمثل الذي يراعي المصلحة العامة.

### الفرع الثالث: الطعن في أداة التعيين

تعتبر المراسيم الرئاسية والتنفيذية بمثابة قرارات إدارية وفقا للمعيار الشكلي، طالما أنها صادرة عن جهاز إداري أي رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة لكنها في ذات الوقت قد تشكل أعمالا من أعمال السيادة أو أعمالا إدارية طبقا للمعيار المادي، لأنها تخلق آثار قانونية بصفة مستقلة، وذلك إما بإنشاء مراكز قانونية عامة أو خاصة أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية كانت موجودة مسبقا. إن هذا التكييف المختلط هو الذي يسمح لنا بالقول بأن التنظيمات المستقلة تشكل أعمالا حكومية وإدارية معا وبذلك فهي تخضع لشكلي الرقابة المناسبة لكلا المعيارين، أي عدم

1 - المرسوم الرئاسي رقم 20-39 السابق الذكر.

الخضوع لرقابة القضاء أي أنها تتحصن باعتبارها من أعمال السيادة، وكذلك تمديد رقابة الدولة عليها طالما أنها تشكل قرارات إدارية<sup>1</sup>.

علاوة على ذلك إن الفقرة الأولى للمادة 182 من الدستور قد ذكرت أن مجلس الدستور يكلف بالسهر على احترام الدستور، إلى جانبها ذكرت المادة 171 في فقرتها الثالثة من الدستور بأن المحكمة السامية ومجلس الدولة يسهرن على احترام القانون.<sup>2</sup>

فإذا كان المرسوم صادر عن رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة بوصفه سلطة سياسية فهذا يندرج ضمن أعمال السيادة، وبالتالي لا يجوز الطعن فيه أمام مجلس الدولة أما إذا كان المرسوم صادر عن رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة بوصفه سلطة إدارية فإنه يمثل مرسوما - رئاسيا أو تنفيذيا - عن إطار أعمال السيادة، وبالتالي يخضع للرقابة القضائية بواسطة مجلس الدولة.

في النهاية، نستنتج بأن المراسيم قد أصبحت تنتحل نفس خصائص التشريعات البرلمانية إلا أن صدورها عن أرقى سلطة دستورية في الدولة سرعان ما منحها قوة معيارية متميزة. فبعد الحماية الدستورية لمجالها الوظيفي، فقد تم إعفاء جزء من الخضوع للرقابة القضائية حتى مع ثبوت مخالفتها الصريحة للقانون، وعليه فإنه الاتجاه المنطقي قبل بحث صدى هذا التوافق بينها وبين النصوص التشريعية العامة.<sup>3</sup>

1 - أحسن رابحي، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، السنة الجامعية 2006/2007، ص 44.

2 - المادة 171 من دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم.

3 - أحسن رابحي، مرجع سابق، ص 44، 45.

**المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في المناصب والوظائف العليا**

بمجرد التعيين يترتب على الموظف العالي مجموعة من الحقوق والواجبات، حيث أن القانون الإداري هو الذي يخصص جزء منه لأعوان الدولة ويكرس حقوقاً لا يعترف بها العمال القطاع الخاص، كما يحدد واجبات والتي تعد من أولويات الموظف السامي، حيث يستفيد شاغلوا المناصب العليا شأنهم شأن الموظف العادي من الحقوق والضمانات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولدارسة هذه الآثار القانونية المترتبة على التعيين في المناصب والوظائف العليا سنقسم المطلب إلى فرعيين:

**الفرع الأول: حقوق شاغلي المناصب والوظائف العليا**

**الفرع الثاني: واجبات شاغلي المناصب والوظائف العليا**

**الفرع الأول: حقوق شاغلي المناصب والوظائف العليا**

يعتبر أصحاب المناصب العليا موظفون في الدولة، وبالتالي فهم يسري عليهم ما يسري على الموظف العمومي من حقوق، حيث عندما يقوم الموظف في المنصب العالي بأداء المهام الوظيفية تقابلها مجموعة من الحقوق تختلف عن بعضها، فقد تكون مالية كالمرتبات والعلاوات، كما قد تكون وظيفية كالترقيات، كما تكون غير مادية كالإجازات وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المطلب بالتعرض إلى أهم الحقوق بالنسبة لأصحاب المناصب العليا للدولة، والقوانين الخاصة التي يجوز لها استثناء مخالفة القانون الأساسي حيث تضيف أو تقيد بعض الحقوق.

## أولاً: الحقوق المالية

تعتبر الحقوق المالية لشاغلي المناصب العليا من أهم الحقوق المرتبطة بوظيفته ويتمثل في الرواتب والعلاوات، وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

## 1 - الحق في الراتب والحق في الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمنصب العالي

يقصد بالراتب أو الأجر في مجال الوظيفة العمومية هو المبلغ بصفة منتظمة في كل فترة محددة تقدر عادة بشهر مما يؤديه من خدمة وظيفية، ويعتبر الراتب الحق الأساسي للموظف، بل هو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظيفة<sup>1</sup>، كما يعرف بأنه: «نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة طبقاً للمستوى الاقتصادي، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي»<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لشاغلي المناصب العليا للدولة، فمن ناحية المرتبات فإن المادة 14 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد أحالت للتنظيم مسألة تحديد نظام رواتبهم، ولقد صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية الشاغلين المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية السالف الذكر، حيث نصت المادة 02 على أنه : يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته<sup>3</sup>، والزيادة الاستدلالية للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي والمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي في إطار شبكة تتشكل من أربعة عشر (14) مستوى من الزيادات مع حد أدنى قدره 25 نقطة وحد أقصى قدره 705

1 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، دار الهدى للنشر، عين مليلة الجزائر، 2012، ص 227.

2 - حماد محمد شطاء، النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1982، ص 05.

3 - المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

نقاط حسب ما نصت عليه المادة 03 من ذات المرسوم، أما المادة 04 منه فقد حددت الزيادة الاستدلالية تستند إلى مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي<sup>1</sup>، وأهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب بالإضافة إلى طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي، وتحدد قيمة النقطة الاستدلالية بخمسة وأربعون (45) دينار.

وتجدر الإشارة أن هناك نوع خاص من المناصب العليا تعتبر مناصب سياسية أكثر منها إدارية، وعليه وبالنظر للأهمية البالغة لهذه المناصب فإن شاغلها يتقاضى نفس الراتب الذي يتقاضاه شاغل الوظيفة العليا، ومن أمثلتها على مستوى الولاية، المراقب المالي، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية، أمين خزينة الولاية<sup>2</sup>، بالإضافة إلى مدير المدرسة الوطنية للإدارة الذي يتقاضى راتبه استناداً إلى الوظيفة العليا لوالي الولاية كما سبق الإشارة إليه في الفصل الأول.

## 2 - الحق في العلاوات

يقصد بها المبلغ المحدد من المال محدد قيمتها أمام كل فئة في جدول الوظائف والرواتب تضاف إلى راتب الموظف متى توافرت شروطها، وقد عرفتها المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنها كافة الاستحقاقات التي يحق للموظف أن يحصل عليها زيادة في مرتبه تشجيعاً له ومساعدته في مواجهة تكاليف الحياة التي تتزايد مع تقدمه في السن، وهناك ثلاثة أنواع من العلاوات تتمثل في العلاوة الدورية، والعلاوة التشجيعية، والعلاوة الاجتماعية<sup>3</sup>.

ولقد نصت المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 07 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم على أن العلاوات تكافئ المردودية

1 - أنظر: المادة 04 من نفس المرسوم الرئاسي.

2 - فؤاد بوسعيد أسها لنصاري، النظام القانوني للمناصب العليا مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020 2021، ص 06.

3 - صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06 03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، المجلد 08، 2022، ص 474.

والأداء<sup>1</sup>، وبناءا عليه يمكن القول بأن المشرع الجزائري منح الموظفين المناصب العليا علاوات وتعويضات تحسب مع الراتب الأساسي وتقابل مجموع الخدمات التي يقوم بها أثناء ساعات العمل المقررة قانونا، بالإضافة إلى بعض المساعدات الاجتماعية التي أقرها المشرع كمنحة الزواج والموَاليد.<sup>2</sup>

### ثانيا: الحقوق الوظيفية

وهي تلك الامتيازات التي يستفيد منها شاغلوا المناصب العليا خلال مساره الوظيفي كحق الحماية وحق العطل وغيرها.

#### 1 - الحق في الحماية

قد يتعرض الموظف في المنصب العالي أثناء مساره المهني إلى تهديد أو إهانة أو شتم أو اعتداء عند ممارسته لوظيفته أو بمناسبةها، فمن واجب الدولة أن تبسط له الحماية اللازمة التي تضمن كرامته وتراعي صفته باعتباره ممثلا لها، كما تحل الدولة أيضا محله للمطالبة بحقه في التعويض المادي أو المعنوي وتتأسس كطرف مدني في الدعوى وهو ما أكدته المادة 31 من الأمر -06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم.

وهناك مظهر آخر من مظاهر توفير الحماية لشاغلي المناصب العليا ويتمثل في احتمال توجيه تهمة خلال التحقيق القضائي إلى الموظف ذو المنصب العالي، ففي هذه الحالة يجب إخطار السلطة القضائية المختصة أن تقوم بإخطار سلطته السلمية فورا، فإذا كانت الوقائع التي اتهم بها الموظف قد ارتكبت أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبةها، وجب على السلطة الإدارية فتح

1 - المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 الموافق لـ 30 سبتمبر 2007.

2 - صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، المرجع السابق، ص 475.

تحقيق إداري قصد التحقق من وجود الوقائع ثم يتم تبليغ هذا التحقيق إلى السلطة القضائية المختصة<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه توجد بعض القوانين الأساسية الخاصة بنوعيتها المطابقة والاستثنائية تنص على الحقوق التي يخضع لها الموظفون، فنجد في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة أو المكتملة تحيل إلى الحقوق المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، في حين نجد القوانين الأساسية الخاصة التي يجوز لها استثناء مخالفة القانون الأساسي العام، حيث ما نصت عليه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، على أن الدولة تحمي موظفي الشرطة مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة أثناء ممارستهم وظائفهم أو بمناسبتها أو بحكم صفتهم<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى الحماية القضائية والجنائية يستفيد شاغلي المناصب العليا كغيرهم من الموظفون العامون من الحماية الاجتماعية، ونقصد بها تلبية احتياجاتهم عند تعرضهم للمخاطر كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة، ولقد أصبحت الحماية الاجتماعية دعامة أساسية من دعائم المجتمع، وتتمثل الحماية الاجتماعية بصفة عامة في التأمين على المرض<sup>3</sup>، التأمين على حوادث العمل الذي يضمن الصندوق للموظف في المنصب العالي التأمين عن حوادث العمل

1 - عبد الهادي بلفنحي، المركز القانوني للوالي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011، ص 61.

2 - المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم 1432 الموافق لـ 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة بتاريخ 20 محرم عام 1432 الموافق لـ 26 ديسمبر 2010.

3 - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان 1403 الموافق لـ 05 جويلية 1983.

مقابل اقتطاع شهري<sup>1</sup> ، بالإضافة إلى الحق في العجز والمعاش وهو ما نصت عليه أحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد<sup>2</sup>.

## 2 - الحق في العطل والإجازات

تعتبر العطلة أو الإجازة حقا من الحقوق المكفولة قانونا للموظف العام بصفة عامة ولشاغلي المناصب العليا بصفة خاصة، وذلك بمجرد شغله للمنصب الوظيفي ولا يمكن حرمانه منها، والغاية منها هو تجديد طاقته عن طريقها، وتجسيدها لهذا الحق نجد أن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة قد عالج موضوع الراحة القانونية والعطل بمختلف أنواعها<sup>3</sup>، وبالنسبة لشاغلي المناصب العليا فهم يخضعون لقانون الوظيفة العمومية، وتعتبر العطلة السنوية أهم أنواع العطل التي يستحقها الموظف كل سنة<sup>4</sup>، وتستطيع الإدارة استدعاء الموظف وقطع إجازته السنوية قبل نهاية مدتها ويُعطى في هذه الحالة عندما تسمح الظروف عطلة تعويضية، كما يمكن للموظفين في ولايات الجنوب الاستفادة من عطل إضافية حسب نص المادة 195 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة بنصها: «يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من عطل إضافية».

أما بالنسبة للعطل المرضية فقد منح المشرع للموظف الذي يشغل منصب عالي مثله مثل الموظف العادي حق التوقف عن العمل في حالة مرضه أو إصابته بحادث مهني يعيقه عن أداء واجبه الوظيفي وفقا لمجموعة من الإجراءات، وهو ما نصت عليه المادة 201 من الأمر 06-

- 
- 1 - القانون رقم 138 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 الموافق لـ 05 جويلية 1983.
  - 2 - القانون رقم 123 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 الموافق لـ 05 جويلية 1983.
  - 3 - المواد 191 إلى 215 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
  - 4 - المادة 197 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

03 المتضمن قانون الوظيف العمومي بنصها : «وقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر، ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به»، بالإضافة إلى عطل الأعياد الوطنية والدينية وهو ما تضمنته أحكام الأمر رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بالأعياد الرسمية المعدل والمتمم<sup>1</sup>.

### 3 - الحق في الترقية

الترقية هي أن يشغل الموظف درجة أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية<sup>2</sup>، وذكرتها المادة 106 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بأنه الترقية تتمثل في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم<sup>3</sup>.

وبالتالي فتلاحظ أن المشرع الجزائري قد فرق بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، فالترقية في الدرجة تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، أما الثانية فهي تتمثل في تقدم الموظف بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك، وتكون حسب الكيفيات التي بينها المادة 107 من قانون الوظيفة العامة:

- على أساس الشهادة بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على شهادات.

- بعد تكوين متخصص

1 - القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-06 المؤرخ في 17 ربيع الأول عام 1426 الموافق لـ 26 أبريل 2005، الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة بتاريخ 27 أبريل 2005.

2 - أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007، ص 21.

3 - المادة 106 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني بعد النجاح في الامتحانات التي تجريها الإدارة.  
 - على سبيل الاختبار وفي هذا النوع تعطى السلطة التقديرية للإدارة في اختيار الموظفين المناسبين للترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مع الأخذ بعين الاعتبار أقدمية الموظف.

وبالرجوع إلى القوانين الأساسية الخاصة المطبقة للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة قد تبين في شأن ترقية موظفيها، فمثلاً نجد في المرسوم التنفيذي رقم 90-238 المؤرخ في 22 جويلية سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية ذكر في نص المادة 20 منه على أن الترقية تكون على أساس الشهادة<sup>1</sup>، أما المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير سنة 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد بينت أحكامه 20-21 و 57-107 منه على أن الترقية تتم إما على أساس الشهادة والاختبار، كما تكون على أساس المسابقة<sup>2</sup>.

وبالرجوع إلى نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 فهي تنص على أن يستفيد الموظف صاحب المنصب العالي من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا، خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12، ويرجع سبب عدم التنقيط للمهمة الموكلة لصاحبها والتي تتميز بالمسؤولية وضغط العمل وغير ذلك، فيتلقى مقابل في مقابل ذلك امتياز الترقية في الدرجة.

1 - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 جويلية سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادرة بتاريخ 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 جويلية سنة 2009.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 03 الصادرة بتاريخ 12 محرم عام 1429 الموافق لـ 20 يناير سنة 2008.

### الفرع الثاني: واجبات شاغلي المناصب والوظائف العليا

إن أهم واجبات الموظف ذو المنصب العالي أن يقوم بأداء العمل بدقة وأمانة وأن يحترم رؤسائه وواجبات وظيفته، والمهام الملقاة على عاتقه فلا يتراضى في العمل أو يوكل العمل إلى غيره، بل عليه أن يقوم بمهامه على أكمل وجه، وأن يحافظ على كرامة وظيفته، وهذا ما يعود بالنفع على الدولة عامة، والعكس صحيح فكلما تهاون الموظف في أداء واجباته انعكس ذلك على أداء المرفق العام، إلا أن الواجبات التي يلتزم بها الموظف عديدة منها ما ينص عليه قانون الوظيفة العامة، ومنها ما يشتق من طبيعة الوظيفة ذاتها، ومنها ما يفرضها العرف الإداري، فهي ليست مجرد قائمة واجبات فحسب ولكنها مرجعية لأخلاقيات المهنة<sup>1</sup>.

وبالتالي يتحمل الموظف بمقتضى شغله للوظيفة في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية جملة من الواجبات العامة المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03.

#### أولا - الالتزامات المنصوص عليها في الأمر 06-03:

القاعدة العامة هي أن كل حق يقابله واجب وبدونه لا يمكن أن يكون، والعلاقة هذا طردية متلازمة، فإذا كان الموظف حقوق كرسها هذا الأمر فثمة واجبات يتعين على الموظف الاضطلاع بها وقد تم تفصيلها في المواد من 40 إلى 55 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>، ركز فيها على الجوانب التالية:

#### 1- واجب احترام سلطة الدولة

بما أن الموظف يمارس مجموعة مهام لها صلة وثيقة بالخدمة العمومية وبالمصلحة العامة وتعكس صورة الدولة وجب عليه احترام سلطتها عند قيامه بأي تصرف باعتباره عون من

1 - - بوبعاية مريم وآخرون، واجبات الموظف العمومي وجزاءات الإخلال بها، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2021-2022، ص 05.

2 - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2010،

أعوانها ويعمل تحت سلطتها وفي مصالحها<sup>1</sup>، وهو ما نصت عليه المادة 40 من الأمر 03-06 بقولها: " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها".

## 2- واجب القيام بالمهام بأمانة ودون تحيز

انطلاقا من هذا الواجب صار من غير الممكن بالنسبة للموظف الذي يعمل في مكتب الانتخابات أن يقف موقفا سلبا تجاه مترشح كونه ليس من ذويه مثلا، ولا يمكن للموظف أن يعيد بعمله لغيره أو أن يوكله ليحل محله، كل ذلك يدخل تحت عنوان التصرفات المحظورة أو بعبارة أخرى ممارسة المهام دون تحيز أي دون توظيف لأي نزعة سواء كانت حزبية أو نقابية أو عرقية أو مرتبطة بالجنس أو أي اعتبار اخر مع تأديتها بكل أمانة<sup>2</sup>.

## 3- واجب تحمل مسؤولية التنفيذ المهام الموكلة إليه

يفرض هذا الواجب على الموظف بحكم صفته ويحكم المهام المنوطة به أن يتحمل كامل المسؤولية عما يصدر عنه من تصرفات وهو ما نصت عليه المادة 47 من الامر 03-06 وهذا ضمانا لعدم تعسف الموظف وقيامه بمهامه خدمة للصالح العام<sup>3</sup>.

فكل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه بالإضافة إلى أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز ويجب أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

كما يجب على الموظف الذي يشغل المنصب العالي أن يؤدي العمل الموكل إليه بنفسه وبدقة وأمانة، ومعيار الدقة والأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف ومستواها في مدرج السلم

1 - بن زيطة عبد الهادي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية غير منشورة، أقيمت على طلببة السنة الثالثة حقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق جامعة احمد دراية أدرار، 2018 - 2019، ص 31  
2 - دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 18.  
3 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 136.

الإداري وأن يبذل عند مباشرته لاختصاصه عناية الرجل الحريص، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية، في مقابل قد تقتضي ضرورة المصلحة تكليف الموظفين بأعمال حتى خارج أوقات العمل وأن ينفذ ما يؤمر به في حدود القوانين واللوائح النظم المعمول بها.

#### 4- اجتناب كل فعل يتنافى طبيعة الوظيفة

سواء داخل مكان العمل أو خارجه على أن يتحلى الموظف بكل ما يليق بمقامه كموظف عون للدولة وخادما لها<sup>1</sup>.

#### 5- واجب الالتزام بالسر المهني

إن قاعدة الالتزام بالسر المهني قاعدة عامة تجب على كل موظف أو غير موظف في خدمة الدولة فهي لا تحد من حرية الرأي والتعبير بشيء، على اعتبار أنهما مضمونتان بموجب الدستور لكن في حدود احترام واجب التحفظ فالموظف مطالب بعدم الكشف عن محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة عمل إداري، ولا يعفى من المسؤولية إلا بأمر مكتوب صادر عن السلطة السلمية<sup>2</sup>.

ويشكل الإخلال بالسر المهني خطأ جسيم يعرض مرتكبه للدعوى التأديبية وللدعوى الجنائية طبقاً لما تنص عليه معظم التشريعات.

وتطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مواد 48 و 49 على هذا الواجب حيث نصت المادة 48 " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة "

1 - دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 19.

2 - بن زيطة عبد الهادي المرجع السابق، ص 32.

**6- واجب المحافظة على الوثائق الإدارية**

إن الوثائق الإدارية تمثل ذاكرة الموظف العمومي لما لها من أهمية باعتبارها ترتب حقوق والتزامات وبالتالي وجب المحافظة عليها وذلك بصيانتها وحمايتها بالصورة اللائقة، مع المنع من إخفاء أي وثيقة أو سند مالي تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية<sup>1</sup>.

**7- واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة**

حيث يجب على الموظف بصفة عامة وشاغل المنصب العالي بصفة خاصة أن يتخذ كل التدابير اللازمة من أجل المحافظة على ممتلكات الإدارة وذلك بصيانتها واستعمالها فيما هو مسموح به قانونا مع المنع من استعمالها لأغراض شخصية.

**8- واجب التعامل بأدب واحترام**

ويقتضي وجوب ظهور الموظف بمظهر اللياقة وحسن الأدب والاحترام مع جميع الموظفين سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين أو مواطنين زائرين للمرفق ودون مماثلة.

**9- واجب التحفظ**

إن حرية الرأي المعترف بها للموظف عموما يقابلها واجب التحفظ الذي يفرض على الموظف وخاصة شاغل المنصب العالي عدم توجيه الانتقادات للسلطات العمومية والتقليل من مركزها وشأنها وتجريح سياستها باعتباره أحد أعوانها ويعمل لديها وفي مصالحها، ونص على هذا الواجب المادة 26 من الأمر 06-03.

**10- التفرغ للوظيفة**

إن هذا الالتزام يقتضي من الموظف عدم ممارسة أي نشاط مربح خارج إدارته المستخدمة باسمه أو باسم شخص آخر، داخل الوطن أو خارجه، وذلك من أجل ضمان تفرغه الكامل وتوفيره للجهد الكافي للوظيفة التي عين

1 - دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 21.

فيها من أجل أداء المهام على أكمل وجه.

وعليه يمكن القول إن شاغل المنصب العالي يجب أن يكون مسؤول في عمله أكثر من الموظف العادي، فالموظف العادي مثلاً يعمل لمدة 8 ساعات بينما شاغل المنصب العالي قد يزيد عن ذلك وهذا نظراً للضغوطات ولطبيعة المهام المنوطة به والتي تقتضي ذلك، فيجب عليه تقبل ذلك وعدم الاحتجاج بضغط العمل. وبعبارة أخرى يجب أن يكون شاغل المنصب العالي يكون أكثر التزاماً وصرامة في العمل.

### 11 - قانون الالتزام بالتصريح بالامتلاكات

إذ يكون هذا التصريح في شكل مكتوب وموقع من صاحب الشأن ويشمل على كافة ممتلكاته المنقولة والعقارية حتى ولو كانت على الشيوع الموجودة في الجزائر أو الخارج أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا وهذا الأخير يمثل رئيس اللجنة الخاصة بتقديم طلبات التصريح بامتلاكاته<sup>1</sup>.

وقد أوجبت المادة 12 من الأمر 97 / 04 الصادرة في 12 جانفي 1999 المتعلقة بالتصريح بالامتلاكات نشر التصريح بالامتلاكات الخاصة بالوظائف العليا، على غرار رئيس الجمهورية والشخصيات ذات المناصب السياسية في الدولة، ويتم هذا النشر مرتين بالجريدة الرسمية للجمهورية، ويكون النشر الأول خلال مدة شهرين من التعيين في المنصب.

النشر الثاني يكون في نفس الأجل بعد انتهاء المهام. والعبرة من ذلك هي إخضاعهم للرقابة الشعبية والحفاظ على الشفافية المالية في الحياة السياسية والإدارية كما ورد ذلك في المادة 4 من القانون 06 - 01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

1 - المادة 2/2، من المرسوم الرئاسي رقم 06 - 415، الذي يحدد كيفية التصريح بالامتلاكات بالنسبة للموظفين العموميين غير المنصوص عليهم في المادة 6 من القانون 06 - 01، الصادر في 08 ماس 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج. ر، عدد 14، ص 25.

### ثانيا- الالتزامات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة:

كما هو الحال بالنسبة للحقوق والتي قلنا سابقا أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على حقوق أخرى غير تلك المنصوص عليها في الأمر 06-03، الأمر نفسه ينطبق على الواجبات أو الالتزامات، وهو ما سوف نوضحه من خلال هذا الفرع بإعطاء أمثلة عن تلك الواجبات الواردة في القوانين الأساسية الخاصة والتي من بينها:

**1- المرسوم التنفيذي 08-167 المؤرخ في 7 جوان 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون.**

والذي حمل جملة من الواجبات مراعى فيها خصوصية القطاع وطبيعة الوظيفة منها: ما جاء في المادة 9 منه " يدعى الموظفون الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بإدارة السجون الموجودون في الخدمة للعمل في أي وقت نهارا أو ليلا وحتى خارج المدة القانونية للعمل ".

وألزمت المادة 11 من نفس المرسوم كل من المدير ونائب المدير ورئيس مصلحة الاحتباس، ورئيس مصلحة الأمن، ورئيس مصلحة كتابة الضبط القضائية بالإقامة داخل المؤسسة التي يمارسون مهامهم فيها، وعندما يتعذر ذلك ينبغي عليهم وعلى كل الموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الإقامة في إقليم الولاية التي يتواجد بها مكان عملهم.

ونصت المادة 23 من المرسوم 08-167 على عدم امكانية الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون من الانخراط في حزب سياسي أو جمعية ذات طابع نقابي.<sup>1</sup>

**2- كذلك من بين الواجبات الخاصة ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.**

1 - المواد 9، 11، 23 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 3 جمادى الثانية 1429 الموافق لـ 07 جوان 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون المنشور في الجريدة الرسمية عدد 30 المؤرخة في 11 جوان 2008، الصفحة 6.

حيث ألزمت الفقرة الثالثة من المادة 23 من المرسوم التنفيذي 10-322 وجوب أداء موظفي الشرطة فترة عمل في ولايات الجنوب يتم تحديدها بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

وجاء في المادة 26 من نفس المرسوم أنه لا يمكن لموظفي الشرطة عقد زواج دون حصولهم على رخصة كتابية مسبقة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين ويتعين عليهم التصريح بأي تغيير يطرأ على حالتهم العائلية.

كذلك لا يمكن لموظفي الشرطة مغادرة التراب الوطني إلا برخصة كتابية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهو ما ورد في المادة 33.<sup>1</sup>

**3- المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 6 مارس 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية**

نصت المادة 26 منه على ما يلي: " لا يمكن الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية استعمال صفتهم لفائدة حزب سياسي أو جماعة ذات طابع ديني. ويمنع عليهم القيام بأي شكل من أشكال الدعوة إلى الدين أو التعبير أثناء الخدمة بأي طريقة كانت عن آرائهم السياسية أو الأيديولوجية."

ومنعت المادة 28 من المرسوم 11-106 على الموظفين المنتمين لأسلاك الحماية المدنية من اللجوء للإضراب أو إلى أي شكل آخر من أشكال التوقف عن العمل منعا قاطعا. وكذلك يمنع على الموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالحماية المدنية من مغادرة التراب الوطني إلا برخصة كتابية مسبقة من السلطة السلمية. وهذا ما ورد في المادة 31.

1 - المواد 23، 26، 33 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 السابق ذكره.

**المبحث الثاني: طرق وآليات الإنهاء في المناصب والوظائف العليا**

بمجرد التعيين في المناصب والوظائف السامية في الدولة، يحصن الموظف السامي مركزه القانوني ولا يمكن فسخ الرابطة التي تربطه بالإدارة، إلا في الحدود التي تسمح بها القوانين المتعلقة بالإنهاء وهناك عدد من الأسباب التي بمقتضاها تنهى مهام المعين في المنصب العالي أو الوظيفة العليا، فقد تكون أسباب إدارية أو طبيعية، فالعلاقة الوظيفية ليست أبدية بل تنتقض ويفقد الموظف صفته وما يتبع ذلك من آثار، وعليه حسب متطلبات المنهج المتبع سنقسم المبحث إلى مطلبين:

**المطلب الأول: الإنهاء الكلي عن المهام وآثاره**

**المطلب الثاني: التوقيف التحفظي وآثاره**

**المطلب الأول: الإنهاء الكلي عن المهام وآثاره**

كما لكل علاقة عقدية بداية نهاية، فإن العلاقة الوظيفية ليست علاقة أبدية كذلك، بل قد تنتهي بتوفر حالة من الحالات المقررة قانوناً، وهذه الحالات نصت عليها المادة 216 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ونظراً لحساسية المناصب والوظائف العليا أحاطها المشرع بتنظيم خاص.

**الفرع الأول: الإنهاء الكلي للمهام (انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عادية)**

الإنهاء الكلي معناه انقطاع علاقة العمل بين طرفي العقد السلطة التي لها صلاحية التعيين والإطار الموكلة له المهمة، أكانت وظيفة عليا أو منصب عال، بصفة نهائية لا يرجى من ورائها إعادة التعيين في تلك الوظيفة أو ذاك المنصب، وحدد المشرع الجزائري في المادة 29 من القانون رقم 90-226 الخاص بالموظفين العالين، الأسباب القانونية التي يمكن أن تؤدي إلى انتهاء العلاقة بين الموظف العالي والدولة وهي التقاعد، الوفاة، الاستقالة.

## أولا - الإحالة على التقاعد:

اقترن القانون شرط السن القانونية للالتحاق بالوظائف العليا الموظفين، فإنه حدد أيضا سنة معينة للتقاعد أي الخروج من الوظيفة العامة، مفترضا أن الموظف العام ببلوغه هذا السن لن يكون قادرا على استمرار القيام بأعباء الوظيفة العامة، التي هي مهنة تتميز بالدوام والاستمرارية ومن هنا فإن تحديد سن انتهاء الخدمة يشكل عنصر هاما من عناصر استمرارية الوظيفة العامة، وهي وظيفة تتميز عن المهن الحرة بطبيعتها من حيث هي خدمة عامة، والشخص الذي يتخذ الوظيفة العامة مهنة له وعليه أن يكرس حياته للخدمة العامة وبالتالي يعمل للمصلحة العامة، ولذا يعتبر التقاعد الطريق العادي لانتهاء المهام .

وأيا هذه الحالة تتخذ من طرف الإدارة ضد الموظف الذي يرتكب خطأ معيناً، أو لا يستطيع ممارسة وظيفته، والإحالة على التقاعد لا تتقرر 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 القانونية للتقاعد 60 (ستون سنة).

تشكل الإحالة على التقاعد مؤشرا مهما للإدارة في تسيير مواردها البشرية، حيث تتوفر هذه الأخيرة على جداول مسبقة بنسب ونوع ومؤهلات الأفراد وتواريخ الإحالة على التقاعد يسمح بتوقع الاحتياجات والتخطيط للاستجابة لها قبل الوقوع في حالة العجز، كما يمكن كذلك للموظف ذو المنصب العالي بالاستفادة من معاش للتقاعد تقدر قيمته حسب عدد السنوات التي قضاها في عمله بالإضافة إلى اشتراكاته.<sup>1</sup>

1 - نور الدين حامدي « تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية»، مجلة البحوث السياسية والإدارية جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 03، العدد 02، 2014 ص 180.

وفي الإحالة على التقاعد لا يمكن للموظف ترك الخدمة إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش من طرف الصندوق الوطني للتقاعد، ولم يحدد المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على السن ولا على مدة إنهاء الخدمة، ولكن جرى العمل على الإحالة على التقاعد إذا بلغ الموظف من يتراوح في ستون سنة وخمسة وستون 65 سنة أو بعد مدة 32 سنة على الأقل من العمل وصدر الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي سنة 1997 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، ويعد حق الموظف في الحصول على المعاش من إحدى الضمانات الأساسية له، فهو حق ينحدر من العلاقة القانونية والتنظيمية.

يعتبر التقاعد الطريقة العادية لإنهاء مهام الموظف العام، وفقهاء الوظيفة العامة يجتمعون على مبررات لإحالة الموظف العالي على التقاعد، تتمثل في:

- أن الوظيفة العامة هي خدمة تجدد المتطلبات الناس، ولذا فهي بحاجة إلى تطور مستمر يقضي بضرورة خروج هؤلاء الموظفين في سن معين ليحل محلهم موظفون آخرون.
- أن تقدم الموظف العالي في السن يجعله في وضع بدني ونفسي لا يستطيع معه القيام بمهامه بالشكل المطلوب، والإحالة على التقاعد بالنسبة للوظائف العليا لا تحدد فيها سن معين لانتهاء المهام بقوة القانون، والإحالة على التقاعد هي سبب يتحقق دون دخل لإرادة الموظف وقد نص المشرع وجوب توفر شرطين لإحالة الموظفين العالين على التقاعد.

**المادة الأولى من المرسوم 617-83:**

- ممارسة النشاط لمدة 20 سنة من ضمنها عشر سنوات كموظف عالي في الدولة دون تحديد من معين لانتهاء الخدمة.
- بلوغ سن الستين بالنسبة للرجال وسن خمسة وخمسين بالنسبة للنساء، ونسبة التقاعد بالنسبة للموظفين العالين 100 بالمائة أي النسبة المعادلة لآخر مرتب شهري إضافة إلى العلاوة باستثناء المدفوعة خارج التراب الوطني.<sup>1</sup>

**الجمع بين التقاعد والوظيفة:**

خطت الحكومة لكل شيء له علاقة بـ الكوادر السامية، باعتبارهم خزان احتياطي للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. هذا بنص المادة التاسعة عشر (19) من المرسومين: 616-83 و 617-83 على التوالي، اللتان نصتا على ما يلي: " يظل صاحب المعاش [...] تحت تصرف القيادة السياسية للقيام بأية مهمة أو استشارة قد توكل إليه.<sup>2</sup>

لم يؤذن، خلال السنوات الأولى لإنشاء الصندوق الخاص بالتقاعد، بالجمع بين المعاش والراتب بعد استئناف العمل. هذا ما يمكن قراءته في المادة التاسعة (9) من المرسوم الرئاسي رقم 55-80 والمادة السابعة (7) من المرسوم الرئاسي رقم 56-80 اللتان نصتا: "إذا أسندت مسؤولية أخرى إلى أحد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة المحال على المعاش، بموجب هذه الأحكام، فإنه يحتفظ بالاستفادة من المعاش الممنوح، إذا كان هذا المعاش

1 - أحسن راجي، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، الجزائر، السنة الجامعية 2006/2007، ص 68.

2 - مرسوم رئاسي رقم 86-246 مؤرخ في 26 محرم علم 1407 الموافق 30 سبتمبر سنة 1986 يتعلق بالصندوق الخاص بتقاعد الإطارات العليا للأمة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 40، 01 أكتوبر 1986، ص 1648.

أكثر نفعا له من الراتب الخاص بالوظيفة الجديدة، وعندئذ لا يتقاضى أي مرتب في هذه الوظيفة الجديد، ويستفيد عند انتهاء مهامه المعاش الأكثر نفعا له".

كما لم يسمح أيضا بالجمع بين المعاش وممارسة أي نشاط في القطاع الخاص. وهذا ما رسمته المادة واحد وعشرين (21) من المرسوم رقم 55-80 التي نصت على: " يتنافى التمتع بالمعاش بمقتضى هذا المرسوم مع أي نشاط أعمال يتم بصفة مباشرة أو غير مباشرة وتحت طائلة سقوط الحق في المعاش، كما يتنافى مع أي امتلاك لعقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهمة، مهما كانت طبيعتها، في مؤسسة تدر أرباحا باستثناء السكن العائلي ". لكن تم رفع الحظر المفروض على الأنشطة الخاصة، وسمح به بشرط مرور خمس (5) سنوات على الاستفادة من المعاش. بحسب نص المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 83-616.<sup>1</sup>

تغيرت بعد ذلك اللوائح، مكرسة الجمع بينهما فالمتقاعد من الصندوق الخاص بالتقاعد، الذي يتم استدعاه لاستئناف الخدمة، مع العلم أن بإمكانه المطالبة بالتقاعد في سن ال 50 عاما شريطة أن يكون قد تراكم لديه مدة كافية في المناصب العليا، بما في ذلك الوظائف والمناصب والمسؤوليات التي شغلها بالنيابة تؤخذ بعين الاعتبار.<sup>2</sup>

سيحتفظ باستقاداته من معاش الصندوق الخاص بالتقاعد، وسيحصل أيضا على 3 تعويض يتراوح بين 30% من الراتب عن الوظيفة الجديدة، لمن كان قد شغل الوظائف المذكورة في المرسوم الرئاسي رقم 83-616 المذكور أعلاه، إلى 40% من الراتب عن الوظيفة الجديدة للمتقاعدين اللذين كانوا قد شغلوا إحدى الوظائف التي سردها المرسوم الرئاسي رقم 83-617 أعلاه.

1 - مرسوم رئاسي رقم 83-616 مؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة الجريدة الرسمية، العدد 46 بتاريخ 8 نوفمبر 1983م، ص ص 283 284.

2 - مرسوم رئاسي رقم 80-55 مؤرخ في 08/03/1980، يتضمن إنشاء صندوق خاص بتقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 11/03/1980، ص ص 165-367.

أقرت المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 01-198: " [...] وتمنحه المؤسسة أو الهيئة العمومية المستخدمة، زيادة على ذلك باسم المسؤولية الجديدة تعويض يساوي مبلغه 30% من المرتب الصافي المتعلق بالمسؤولية الجديدة".

وكذلك المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 01-199، على النحو الآتي: " وتمنح المؤسسة أو الهيئة العمومية المستخدمة المعني بالأمر، باسم الوظيفة الجديدة، تعويضا يساوي مبلغه 40% من المرتب الصافي المتعلق بالوظيفة الجديدة".

### ثانيا - الاستقالة:

نصت المادة 217 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن: « الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون»، والاستقالة عملية إدارية إذ تتم بناء على إعلان الموظف عن رغبته في ترك عمله نهائيا، وذلك عن طريق طلب كتابي يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية<sup>1</sup>، وإرادة (رغبة) الموظف هي سبب الاستقالة، ولهذا يجب أن تكون هذه الإرادة صحيحة، فإذا شابها عيب من عيوب الإرادة المعروفة وهي الغلط التدليس، الإكراه، الاستغلال فإن طلب الاستقالة يكون غير سليم، وإذا قبلته الإدارة وأنهت الخدمة، فإن قرارها يعد غير صحيح و غير سليم، وعليه لا يجوز للموظف أن ينهي علاقته بالإدارة بإرادته المنفردة لأن علاقته بها كما سبق ذكره هي علاقة تنظيمية، بل كل ما له هو أن يبدي رغبته في ذلك بالإدارة مع استمراره في أداء واجباته إلى أن تقرر الإدارة قبولها.

تنتهي مهام الموظف العالي بطلب منه<sup>2</sup>، عن طريق الاستقالة وهي سبب من أسباب الانتهاء. فهي ترك الموظف لوظيفته بمحض إرادته وبحرية اختياره دون أي ضغط يمارس عليه،

1 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، دار الهدى للنشر، عين مليلة الجزائر، 2012، ص 223.

2 - المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم.

فهي تصرف يصدر عن إرادة الموظف العالي يعلن عن رغبة في التخلي عن الوظيفة العليا بشكل صريح ويكون العمل في ذلك وفقا للقواعد العامة التي تحكم الاستقالة في الوظيفة العمومية حيث يشترط في الاستقالة أن تكون صريحة لا ضمنية مقدمة كتابيا بخط اليد تتضمن كل البيانات الشخصية المتعلقة بصاحبها والوظيفة المشغولة والتاريخ وموقعة من طرف المعني وألا تكون معلقة على شرط أو مقترنة بقيد وباحترام الآجال القانونية في ذلك. وقد تؤدي الاستقالة إلى تعطيل سير المرفق العام، لذا وضع المشرع الجزائري قيود وضوابط لتنظيمها، فلا يعتبر مجرد تقديم الطلب بذلك بأنه من قبيل الاستقالة النهائي، حيث يتعين عليها أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة.<sup>1</sup>

فيعتبر الموظف العالي المستقيل في نظر السلطة مزاولا للوظيفة ويستمر فيها إلى حين صدور القرار أو المرسوم الذي يقضي بانتهاء المهام بسبب الاستقالة، وذلك تأسيسا على العلاقة التنظيمية بين الموظف والإدارة، وعلى طبيعة النظام القانوني للمرافق العامة التي يجب أن تسير بصفة منتظمة ودائمة<sup>2</sup>، وليس بمجرد تقديمها أن تنتج آثارها إلا بعد قبولها الصريح من طرف السلطة المؤهلة قانونا، وهي غير قابلة للرجوع فيها.<sup>3</sup>

بما أن إنهاء المهام هنا يرجع لإرادة الموظف العالي، وانطلاقا من تاريخ سريان القرار أو المرسوم فإن الموظف المستقيل يعتبر خارجا عن إطار سلوكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته، فيحرم من المرتب والعلاوات الخاصة بالوظيفة العليا ويصبح يتقاضى الأجر المرتبط بسلوكه الأصلي، وهذا كون العلاقة القانونية التنظيمية القائمة بينه وبين الدولة تظل قائمة لكنها تأخذ صيغة جديدة، تتسم بانتقاله من مركز الموظف العالي إلى مركز الموظف العمومي

1 - المادة 218، 219 من الأمر 03-06.

2 - محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، 1998، ص ص 140 141.

3 - تنص المادة 219 من الأمر 03-06 على أنه: " إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها ".

أي تغيير المراكز القانونية. كما لا يستفيد من نظام التقاعد الخاص بالإطارات العليا بالدولة إلا في حدود الحقوق التي قد اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به كما لا ينتفع بالعطلة الخاصة.

### ثالثا - الوفاة:

الموت هي مفارقة الروح للجسد، وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويمكن أن تكون الوفاة حالة طبيعية، كما يمكن أن تكون لها علاقة بالعمل كالوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني<sup>1</sup>، كما يجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا للآثار القانونية التي تترتب عليها، فلا يكفي إذن لإثبات واقعة وفاة سماع خبر الوفاة من الإذاعة أو قراءته في الصحف.<sup>2</sup>

تكون الوفاة للشخص نهاية لكل شخصية معنوية أو مدنية في كل مجالات الحياة وبها تنتهي الخدمة الفعلية للموظف في المنصب العالي، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الطرق التي تتم في التعيين بتقرير صدور القرار وإنهاء الخدمة من السلطة المؤهلة لذلك مع تبليغ كل من هيئة الموظفين العموميين والمراقب المالي والمعني بالأمر.

ويترتب على إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب وفاته آثار آثارا قانونية تعود بالنفع على ذوي الحقوق وفقا لأحكام القانون رقم 11-83 المؤرخ في 02 جويلية 1982 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم السالف الذكر، نتيجة المقابل الاشتراكات التي كان يساهم بها في صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء.

1 - - ياقونة لوصيف، سعيدة عبادي، انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021-2022، ص 57.

2 - عبد الغني جندل، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013-2014، ص 129.

## الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الإنهاء الكلي من المهام

أورد المرسوم التنفيذي 226/90 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم بعض آثار حالات الإنهاء الكلي عن المهام منها: انه لا يجوز للعامل الذي شغل وظيفة عليا أن يمارس إثر انتهاء الوظيفة السامية مهاما لدي مؤسسة أجنبية طوال سنتين، ما عدا الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية غير انه لا يمكن للعامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يذكر وظيفة في هذه الأعمال دون رخصة قبلية من للسلطة المختصة.<sup>1</sup>

وأضاف أيضا القانون رقم 11/83 الصادر في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>، والمرسوم رقم 617/83 المتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في حزب الدولة وهو كالتالي:

## أولا - بالنسبة للتقاعد:

نسبة التقاعد بالنسبة للموظفين الساميين هي 100% أي نسبة المعادلة الآخر راتب شهري إضافة إلى العلاوات باستثناء المدفوعة خارج الوطن، وهذا إذا أتم 20 سنة خدمة فعلية فيتم احتساب تقاعد نسبي على ألا يتعدى نسبة 100% أو يتدنى من نسبة 25%. أما بالنسبة لحالة الولاء وفقا للمادة 07 من المرسوم 83/617 فهي جزافية تساوي 1/20 أي من كانت خدمته 20 سنة يتقاضى راتبه الأخير كاملا مع العلاوات ومن شغل 15 سنة يتقاضى 75% على انه شغل اقل من خمس سنوات يحصل على نسبة 25% مباشرة.

رغم أن المشرع ضمن للموظف السامي تقاعدا صريحا كمساعدة من خزينة الدولة وذلك نظرا لخدمات التي يقدمها للدولة، فانه وضع ضوابط وقيود على المتقاعدين للاستفادة من نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة. إذا انه يقع تحت طائلة التنافي في التمتع بالمعاش

1 - المادة 30 من المرسوم التنفيذي 90/226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

2 - القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادر في 04 جويلية 1983.

طوال سنتين كل من يزاول أي نشاط مأجور يتم بصفة مباشرة أو غير مباشرة يقع تحت طائلة سقوط الحق في المعاش.<sup>1</sup>

كما يتنافى مع امتلاك عقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهم مهما كانت طبيعتها في مؤسسة تدر ربحاً، باستثناء المسكن العائلي، كما يمنع عليه الاستفادة من أي نظام آخر للتقاعد عدا هذا النظام وتظهر مدى عناية المشرع في تلك الحقبة بالإطارات السامية بالنص انه يبقى صاحب المعاش تحت تصرف القيادة السياسية للحزب والدولة للقيام بأي استشارة أو مهمة توكل إليه، ذلك للاستفادة من خبرات وتجارب وكفاءات هذه الإطار في وقت الأزمات وإجبارهم على القيام بذلك بنص قانوني.

#### ثانياً - بالنسبة للاستقالة:

تسري اثار الاستقالة من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المؤهلة صلاحيات التعيين. وتعتبر هذه الأخيرة غير قابلة للرجوع فيها، وانطلاقاً من تاريخ سريان القرار فان الموظف المستقيل يعتبر خارجاً عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته، فلا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي قد اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع. ولا يحق للموظف السامي المستقيلان يعين خلف له.<sup>2</sup>

1 - المادة 49 من القانون 11/83 المتضمن التأمينات الاجتماعية.

2 - الهاشمي خرفي المرجع السابق ص 218.

## ثالثا - بالنسبة للوفاة:

وردت بعض الآثار في المادة 49 من لقانون رقم 83/11 المتضمن التأمينات الاجتماعية<sup>1</sup> حيث إذا كان انتهاء المهام بسبب وفاة المعنى ما يلي:

- منحة الوفاة: وهي مبلغ مالي في يسدد دفعة واحدة للمستحقين من ذوي المتوفى، هذه لمنحة محددة باثنتي عشرة 12 ضعفا لأخر راتب شهري معادل لمنصب الذي كان يشغله، وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع بينهم منحة الوفاة بأقساط متساوية، ويقصد بذوي الحقوق الزوجة أو الزوج والأبناء والأصول سواء كانوا أصول المؤمن له أو أصول زوجته المكفولين.

- الأداءات العينية: بالإضافة إلى منحة الوفاة يستفيد ذوي المتوفى بحقوق من الاداءات عينية، وذلك وفق أحكام المادة 08 من قانون الخاص بتأمينات الاجتماعية. فقد حقت هذه المادة الاداءات العينية للتأمين من مرض وهي العلاج والأدوية والإقامة في المستشفى والفحص البيولوجي والكهروبيوغرافي وعلاج الأسنان والنظارات الطبية.

وبوفاة الموظف العالي تنتهي العلاقة بينه وبين الإدارة العامة ولا تمتد إلى ورثته لكنهم يستفيدون من بعض المنح والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي والتي تعتبر مقابلا للجهد الذي أداه الموظف العالي لصالح الإدارة العامة والأمة بشكل عام.

1 - القانون 49 من قانون 83-11 الصادر يوم 2 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، الصادرة في 30 جويلية 1983، رقم 28.

**المطلب الثاني: التوقيف التحفظي وآثاره (انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير عادية)**

سبق وأشرنا إلى الأسباب القانونية لانتهاء علاقة الموظف العام العالي بالدولة هي التقاعد والوفاة والاستقالة إلا أنه يوجد سبب آخر لانتهاء هذه العلاقة وهو الفصل التأديبي الذي نحن بصددده وهو يختلف عن الفصل الجماعي الذي يتم بسبب العجز أو معاناة المؤسسة من مشاكل اقتصادية .

فالموظفون هم يد الدولة، وهم بذلك يمتلكون من السلطة العامة ما يجعل هذا المرافق العامة تسير بانتظام كما أن امتلاكهم قدرا كبيرا أو صغيرا من الاختصاصات والوظائف والمسؤوليات يجعل تنظيم شؤونهم القانونية في المجال الوظيفي أمرا بالغ الأهمية. والقانون الذي منح الرئيس الإداري سلطة الإشراف والتسيير للمرفق العام منحه أيضا جزءا من السلطة التأديبية لكي يستطيع أن يمارس اختصاصاته وبالتالي فإن كل خطأ وظيفي يستوجب العقوبة.

**الفرع الأول: التوقيف التحفظي**

قد أشار المشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات المقارنة إلى التوقيف التحفظي في مختلف النصوص القانونية القديمة والحديثة.

حيث نصت المادة 58 من الأمر 133/66 على أنه: " يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيما لا يسمح له بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته أو مخالفة للقانون العام"<sup>1</sup>.

وجاء في نص المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون النموذجي العمال المؤسسات والإدارات العمومية: " يوقف الموظف فورا إذا تعرضت لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقاء

1 - الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.

في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية ولا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعة الجزائية نهائيا<sup>1</sup>.

وقد تناول الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة أحكام التوقيف التحفظي في المادتين 173 و174، والتي يدور فحواها حول ما يلي: " وفي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيف عن مهامه فورا.

تتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

الوقف إجراء يتخذ تجاه الموظف الذي يرتكب مخالفة تأديبية أو جنائية، يتضمن استبعاده مؤقتا عن منصب عمله بهدف حماية المرفق من احتمال أية عرقلة يسببها بقاءه في منصبه على حسن سير المصلحة إثر متابعته جزائيا أو التأثير على الأدلة أو آثارها، ومن شأن ذلك تسهيل المتابعات التي تتم تجاه هذا الموظف، لأن بقاء الموظف في هذه الحالة قد يلحق الضرر بسمعة الإدارة لا يمكن تصحيحه.

1 - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية جريدة رسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 1985/03/24.

## أولاً- التوقيف التحفظي في حال ارتكاب خطأ جسيم

يعرف بعض الفقه الخطأ الجسيم بأنهما يرتكبه العامل عن قصد إما بفعل شيء أي بتصرف ايجابي صادر عنه أو بالامتناع عن فعل شيء أي بتصرف سلبي ينتج عنه ضرر.<sup>1</sup> ويرى آخرون بأن الخطأ الجسيم هو ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضراراً بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمراً غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.<sup>2</sup>

## 1- انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية

يوقف الموظف عن مهامه فوراً في حالة ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة أي التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح<sup>3</sup>، ويجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي مباشر للموظف المعني وإرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ويجب أن يبين التقرير الأفعال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة وكذلك اقتراح التسريح أو التنزيل إلى الرتبة السفلى.

1 - المستشار عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 203، ص 436.

2 - د/ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2002 ص 285.

3 - المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد عرفت الجريمة التأديبية بأنها " كل إخلال بواجبات الوظيفة العمومية أو بكرامتها أو بسمعتها سواء وقع أثناء العمل أو بعدها"<sup>1</sup>، ونظام تأديب الموظف السامي يستمد أساسه التشريعي من القانون العام للعامل ومن القانون 59-85.

وعلى هذا الأساس فالموظف السامي الذي يرتكب خطأ يستدعي إنهاء مهامه، يصدر بحقه قرار من السلطة الإدارية المختصة أو يكون مرسوما من رئيس الجمهورية إذا كان موظفا عاليا بإنهاء مهامه وإدراجه في سلكه الأصلي أو إحالته إلى التقاعد إذا كانت تتوفر فيه الشروط القانونية، وذلك تبعا لجسامة الخطأ المرتكب.

وعلى ضوء التقرير المقدم ينبغي أن تثبت السلطة التي لها صلاحية التعيين في اقتراح التسريح وإذا وافقت السلطة التي لها صلاحيات التعيين على اقتراح التسريح يوقف الموظف بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز شهران يتخذ هذا الإجراء بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.

---

1 - عبد القادر الشخاوي، " نظام تأديب الموظف العام القاضي في التشريع الجزائري " المجلة الجزائرية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عدد 4 الجزائر 1975، ص 10.

كما ينبغي على الإدارة خلال فترة التوقيف تبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بناء على التقرير المسبب. مع ذكر بوضوح الأفعال المعاب عليها وإن أمكن ظروف ارتكابها. يتم التقرير ببطاقة معلومات حول الوضعية العائلية والمهنية للموظف السامي. يستدعى الموظف بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام في اجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup> يبين الاستدعاء أيضا:

- مكان وتاريخ وساعة المجلس التأديبي.

- أسباب الاستدعاء.

- ضمانات الدفاع طبقا لأحكام المادة 126 من المرسوم رقم 59/85.

ويجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين

الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي، ويتضمن الملف التأديبي الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السامي حول الأفعال المنسوبة للموظف.

- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية.

- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء.

- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.

يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على ملفه التأديبي حيث أن رفض

الموظف الاطلاع على الملف لا يوقف بضرورة الجراء التأديبي رأي المجلس التأديبي يكون نتيجة

تصويت سري للأعضاء الحاضرين يتخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها للأعضاء

الحاضرين.

1 - المادة 167 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ويبلغ دون اجل إلى الموظف وإلى السلطة التي لها صلاحية التعيين. وينبغي التأكيد أن الإدارة ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن وأجال رفع الطعن أمام لجنة الطعن خمسة عشر يوماً ابتداء من تاريخ تبليغه القرار. تصنف العقوبات حسب الترتيب والدرجات وذلك تبعاً لجسامة الخطأ المرتكب وجاء هذا الترتيب على سبيل الحصر لا المثال: <sup>1</sup>

فقد ينسب الخطأ للعامل الذي ارتكب الجريمة التأديبية، وقد ينسب الخطأ المرتكب إلى رئيسه الإداري المباشر وذلك عندما يكون على علم قد ينسب الخطأ الشخصي للموظف السامي كرئيس إداري على أن تتحمل الإدارة العامة الخطأ المرفقي.

- تتراوح العقوبة التأديبية من التوبيخ إلى الطرد أو الفصل التأديبي وللسلطة المختصة سلطة تقديرية واسعة لتقرير العقوبة التأديبية المناسبة طبقاً لجسامة الخطأ المرتكب مع مراعاة طبيعة عمل الوظيفة وما تفرضه ظروف العمل على الموظف العالي فالواجبات تتصل بعمله الوظيفي وسلوكه خارج الوظيفة، والجريمة التأديبية توقع عقوبتها من قبل السلطة الإدارية العليا المختصة دون استشارة اللجنة المساوية الأعضاء إذا كانت عقوبة من الدرجة الأولى والثانية.

- أما إذا كانت من الدرجة الثالثة فيجب أخذ رأي اللجنة والتبليغ بقرار معلل وتختلف الإجراءات المتعلقة بالجريمة التأديبية وعقوبتها عن الجريمة الجنائية، فيحق للموظف العالي الواقع بحقه عقوبة تأديبية أن يتظلم أمام اللجنة المتساوية شريطة أن تكون هذه

1 - المواد من 69 إلى 71 من المرسوم رقم 82-302، الصادرة في 14 سبتمبر 1982، المتضمن كيفية تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالعلاقات الفردية، ج.ر عدد 37، ص 1797.

العقوبة من الدرجتين الأولى أو الثانية ويرفع التظلم خلال شهر من يوم تبليغه بقرار العقوبة.<sup>1</sup>

- أما في حالة العقوبة من الدرجة الثالثة فيرفع أمام لجنة الطعن للبت في مدى صحة هذه العقوبة شريطة أن يرفع التظلم خلال المدة المحددة من تاريخ التبليغ هذا الموظف العالي، إما من طرف المعني بالأمر أو من طرف الإدارة العامة التي ينتمي إليها. وفي حالة إلغاء الوظيفة العليا أو إلغاء الهيكل الذي كان يعمل فيه يتقاضى الموظف مرتبه لمدة 12 شهر عند انتهائها يحال إلى عطلة خاصة وفقا لأحكام المادة 32 من المرسوم 90-220 حيث تنص الفقرة الرابعة منه على استفادة الموظف من العطلة الخاصة كما أنه عند انتهاء السنة المشار إليها يتقاضى الموظف الذي أبعد عن الوظيفة العليا راتبه الأخير بمعدل شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا، على ألا يتجاوز مجموع الرواتب ما يعادل سنة كاملة.

## 2- انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير تأديبية

إذا كان من المنطقي أن يسأل الموظف العالي عن أخطائه كلها عن طريق التأديب مع توافر ضمانات التأديب، فهذا المنطق وحده لا يسود النظام القانوني خاصة المتعلقة بالوظائف العليا في الدولة وإنما هناك اعتبارات أخرى تغلب على حكم المنطق مما يبين أن الموظف العالي لا يخضع لنظام التأديب وإنما يخضع لنظام واسع من العقوبات الموقعة من طرف القيادة الإدارية العليا التي لا تقل آثارها وخطورتها عن السلطة التأديبية رغم أن المشرع لم يعترف لها بصفة التأديب وهذه العقوبات وإن لم تعتبر جزءا تأديبيا بالمعنى الصحيح، إلا أن كثيرا من هذه الإجراءات تتشابه مع الجزاء التأديبي حيث توقع على من أخل بإحدى الواجبات أو الالتزامات الوظيفية.

1 - القانون 90-11 المؤرخ في 11 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الصادرة في 25 أبريل 1990، عدد 17، المتمم بالقانون 22-16 المؤرخ في 20/07/2022، الجريدة الرسمية عدد 49 الصادرة بتاريخ 20/07/2022.

ومن دراستنا للنظام القانوني للموظفين العالين في الدولة تستطيع أن تتبين الصور الثلاثة التالية لانتهاء العلاقة الوظيفية:

- الأولى: تتمثل في انتهاء العلاقة بقوة القانون وهي التقاعد أو الوفاة أو الاستقالة.
- الثانية: هي الفصل التأديبي العزل أو الطرد أو الفصل كجزاء تأديبي.
- الثالثة: انتهاء العلاقة بإجراء إداري لا يحمل معنى العقوبة، وهو إنهاء المهام بسبب إلغاء الوظيفة كموظفي الحزب الواحد قبل دستور 1989، والرفع من الوظيفة العليا كتقليص عدد الوظائف العليا وبالتالي فالمشروع هنا يقرر بعض الضمانات غير المقررة في الفصل التأديبي.

#### ثانيا: التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية

تنص المادة 174 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على انه يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ولا يمكن أن يوقف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل أو قاضي التحقيق في إطار تحريك الدعوى العمومية، ويتخذ التوقيف بموجب مقرر يصدر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا بعد المتابعة الجزائية ويبقى قرار التوقيف ساري حتى التسوية النهائية للوظيفة الإدارية للموظف المعنى.

إلا انه لا يتم توقيع عقوبة جنائية وعقوبة تأديبية لأن المبدأ العام هو الاستقلال التام بين الجريمتين سواء من حيث الأهداف والجهة المختصة بتوقيع الجريمة ويتشابهان من حيث عدم امتداد أثرهما إلى أسرة الموظف أي شخصية العقوبة، ويهدفان إلى حماية مصالح المجتمع والدولة

ومنع تكرار الأخطاء، كما يخضع كلاهما لمبدأ الشخصية ويستندان لنص قانوني حيث (لا عقوبة وجريمة إلا بنص).<sup>1</sup>

تعتبر العقوبة التأديبية أقل خطورة من العقوبة الجنائية لأنها تمس الموظف في وظيفته وتهدف إلى مصلحة المرفق العام، بينما العقوبة الجنائية تمس الفرد في حاله وشرفه وحياته الخاصة المتصلة في العقوبة الجنائية، وتهدف لحماية المجتمع والدفاع عنه، كما أن إجراءات الدعوة في النظام التأديبي تختلف عن إجراءات الدعوى في القانون الجنائي، والعقوبة التأديبية محصورة بالموظفين وحدهم في مهنتهم دون بقية المواطنين وتصدر بقرار تأديبي من السلطة الرئاسية بينما تطبق العقوبة الجنائية على أي موظف خالف أحكام القانون الجنائي وتصدر من القاضي.<sup>2</sup>

---

1 - المادة 01 من القانون رقم 11-14، في 02 أوت 2011، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44.

2 - عبد القادر الشياخي، المرجع السابق، ص 121.

## الفرع الثاني: الآثار المترتبة على التوقيف التحفظي

## أولاً: الآثار التوقيف عند ارتكاب خطأ جسيم

أن الآثار الأولى المترتبة على التوقيف التحفظي، في إطار المادة 174<sup>1</sup>، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه وتوقيف راتبه الشهري.

غير أنه يمكن للموظف الموقوف وعملاً بأحكام الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه أن يستفيد. خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، ابتداءً من تاريخ التوظيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

وفي هذا الإطار، يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه الصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف مع التذكير أن الموظف الموقوف، يستمر، طبقاً للفقرة 3 من المادة 174 في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف.

يتقاضى الموظف الموقوف في حالة ارتكاب خطأ جسيم نصف راتبه الرئيسي، وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي، وإذا اتخذت في حق الموظف عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحدد يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

1- المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 16 جويلية 2006.

**ثانياً: آثار التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية**

يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال 6 أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي إذا لم تحصل المتابعات نتيجة خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريح الموظف، ولا يمكن أن يتجاوز جزء الأجر الذي يمكن أن يتقاضاه الموظف الموقف عن العمل نصف راتبه الأساسي، ويخضع تحديد جزء الأجر إلى تقدير الإدارة التي تأخذ في عين الاعتبار وضعية الموظف بعد تحديده.

وإذا صدر في حق الموظف المتابع جزائياً حكماً قضائياً نهائياً ضده ينبغي على الإدارة تسريحه، وإذا صدر حكم ببراءته يعاد إدماجه وجوباً في منصبه بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

وينبغي الإشارة بهذا الصدد إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي للموظف، بسبب المتابعة الجزائية إلى غاية تاريخ الفصل النهائي في قضيته و/أو إعادة إدماجه في منصب عمله، تعتبر في كل الحالات. فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية، سواء التقاضي المرتب أو للترقية، وذلك مهما كانت النتيجة المتابعة الجزائية التي كان محلاً لها.

### خلاصة الفصل الثاني:

وفي ختام الدراسة و بناء على ما تم تناوله في الفصل الثاني، يمكن القول أن المبدأ العام المتعارف عليه في الالتحاق بالوظائف العمومية، هو مبدأ المساواة وذلك وفقا للشروط مختلفة عامة وخاصة، غير أن الأمر يختلف بالنسبة لتولى المناصب والوظائف العليا اختلافا كليا سواء من حيث مبدأ المساواة أو من حيث آليات وطرق التعيين فيها، إذ أنه وبالنظر لطبيعة المناصب العليا التي تعتبر مناصب نوعية أو تأطيرية، فالدولة تسعى لاختيار أفضل الموظفين وأكفئهم لشغل هذه المناصب العليا والتي تتناسب مع كفاءتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم وفقا لقناعتها، وذلك من أجل تجسيد قاعدة الشخص المناسب في المكان المناسب.

ونظرا لأن هذه العلاقة من طبيعة قانونية تنظيمية لائحية تناولنا الحقوق والضمانات الواسعة المخولة للموظف العالي، منها ما تتعلق بحماية نفسه ومنها ما يتعلق بحماية الحياة المهنية، وفي مقابل ذلك التزامات مشددة طبقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما تناولنا انتهاء المناصب والوظائف العليا، وبيننا أن الانتهاء قد يكون بطرق عادية كالإحالة إلى التقاعد والوفاء والاستقالة، واستعرضنا هذه الحالات، بالنسبة للمتقاعد إذا توافرت فيه بعض الشروط يستفيد بمنحه التقاعد قدرها مئة بالمائة بخلاف ما كان عليه الحال في القانون القديم. كما ينتقل هذا الحق لذوي حقوق مورثهم في حالة الوفاة. ويستفيد أيضا الموظف العالي المستقبلي بإدراجه في السلك الأصلي، وتدفع هذه المنح من صندوق خاص مستقل عن صندوق العمال، ونستكشف مما سبق أن التوقيف التحفظي يعتبر إجراء مؤقتا وليس عقوبة تأديبية، ولا يجوز للسلطة التأديبية تقريره إلا في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم، ولما كان الإيقاف إجراء ذا طابع تأديبي وليس عقوبة تأديبية، فلا يمكن للموظف الموقوف الطعن فيه أمام القضاء المختص كما قيد المشرع صلاحية تقريره من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالتين هما: عند ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة، إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه.

خاتمة

وفي ختام الدراسة و بناء على ما تم تناوله، يمكن القول أن المبدأ العام المتعارف عليه في الالتحاق بالوظائف العمومية، هو مبدأ المساواة وذلك وفقاً للشروط مختلفة عامة وخاصة، غير أن الأمر يختلف بالنسبة لتولى المناصب العليا اختلافاً كلياً سواء من حيث مبدأ المساواة أو من حيث آليات وطرق التعيين فيها، إذ أنه وبالنظر لطبيعة المناصب العليا التي تعتبر مناصب نوعية أو تأطيريه، فالدولة تسعى لاختيار أفضل الموظفين وأكفئهم لشغل هذه المناصب العليا والتي تتناسب مع كفاءتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم وفقاً لقناعتها، وذلك من أجل تجسيد قاعدة الشخص المناسب في المكان المناسب.

بالتطرق إلى ما تضمنته النصوص القانونية، نجد أن هناك خلط من قبل المشرع في تحديد المناصب والوظائف العليا في الدولة، إلا أن الهدف منها واحد وهو تنفيذ سياسات الدولة العامة والمحافظة على السير الحسن للمرافق العامة وديمومتها ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من طرف أعوانها الذين تم تعيينهم بموجب الصلاحيات الدستورية الممنوحة لرئيس الجمهورية والوزير الأول حيث بمجرد التعيين ولكون العلاقة علاقة تنظيمية تأسيسه بين الموظف والسلطة التي عينته سنت مجموعة الالتزامات المشددة سواء اتجاه المرفق أو اتجاه الموظف السامي نفسه أو اتجاه الوظيفة العليا مقابل حقه في الراتب وحقه في الحماية من قبل السلطة التي عينته.

ويتم هذا التعيين بعد توافر شروط عامة وأخرى خاصة، ويعتبر مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تعتمد عليها السلطة في اختيار موظفيها.

وباعتبار أن للسلطة التنفيذية كل الصلاحيات والاختصاصات بالتعيين في المناصب والوظائف والمناصب السامية، كما تناولنا انتهاء الوظيفة العليا، وبينما أن الانتهاء قد يكون بطرق عادية كالإحالة إلى التقاعد والوفاء والاستقالة، واستعرضنا هذه الحالات بالنسبة للمتقاعد إذا توافرت فيه بعض الشروط يستفيد بمنحه التقاعد قدرها مئة بالمائة بخلاف ما كان عليه

الحال في قانون القديم، كما ينتقل هذا الحق لذوي حقوق مورثهم في حالة الوفاة. ويستفيد أيضا الموظف العالي المستقيل بإدراجه في السلك الأصلي، وتدفع هذه المنح من صندوق خاص مستقل عن صندوق العمال.

وقد يكون الانتهاء بطريقة استثنائية تتمثل في الفصل التأديبي والفصل غير التأديبي، وبيننا بأن الأخطاء التي ترتكب من الموظف العالي يؤديه إلى عقوبة تأديبية تتمثل في الفصل، وقد تتبع بعقوبة جنائية مع احتفاظ حقوقه الخاصة في رفع التظلمات للمطالبة بإعادة النظر في القرار الإداري محل الطعن وحق الدفاع والذي تطرقنا فيه إلى بيان حالات الإنهاء الكلي والتوقيف التحفظي، وبيان آثار كل منهما.

وقد يفصل بدون ارتكاب خطأ ويشطب من قائمة الإطارات، ولكن بعد هذا الانتهاء مجرد إجراء إداري لا يحمل معنى العقوبة وبالتالي ليس سببا غير مشروع، كما بينا بأن الانتهاء يتم بنفس الكيفية كالتعين.

وإذا كانت للقيادة الإدارية واختصاص مقيد في التعيين للوظائف العليا وإلا أن الانتهاء من مجال التقدير حيث تتمتع هذه الأخيرة بسلطة واسعة.

ومن بعد دراستنا لهذا الموضوع توصلت إلى نتائج أذكر منها:

- يعود التعيين في الوظائف العليا للسلطة التنفيذية ممثلة بشخص رئيس الجمهورية دون غيره، وهو حق خوله له دستور الجمهورية، عدا بعض الصلاحيات المحدودة، منها التعيين في عدد من وظائف الدولة العليا التي خص بها الوزير الأول شرط استشارة وموافقة رئيس الجمهورية.

- يتم تعيين الموظف العالي بإرادة السلطة التنفيذية وقناعتها التامة من أن الشخص المختار جدير بتولي هذه المهام، حيث توفرت فيه كامل الشروط المطلوبة، أو جزء منها، لكنه نال ثقة صاحب سلطة التعيين كونه وطني، وأهلا للتسيير والقيادة.

- إن الشروط في التعيين في الوظائف العليا يعسر ويسهل تطبيقها في وقت واحد على كل مترشح في غياب تحديد دقيق للعناصر الواجب توافرها في كل شرط من الشروط.
- تعتبر مناصبا عليا تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تسندها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلا المثبتين والذين تتوفر فيهم شروطا حددتها القوانين الخاصة وإلى غير الموظفين من الأطر المؤهلة استثناءا، ولا تعد حقا مكتسبا للمرشح والذي أتى على تلك الشروط بل امتيازاً، ولإدارة حق وصلاحيه التعيين فيها والإنهاء منها.
- إن المناصب العليا نوعين؛ ذو طابع هيكلية ذو طابع وظيفي، فالقوانين الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين هي متعلقة بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، أما النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية فهي متعلقة بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.
- إن شروط التعيين في المناصب العليا للدولة هي نفس الشروط بالنسبة للموظف العام، وتتمثل في الشروط العامة بالإضافة إلى شروط خاصة حددتها القوانين الخاصة بدقة لا يمكن تجاهلها من طرف السلطة التي لها حق التعيين.
- يتم التعيين في المناصب العليا عن طريق القرار، ويكون في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة، كما يكون التعيين بموجب مرسوم رئاسي بالنسبة لبعض المناصب العليا نظرا لأهميتها وموقعها الخاص كالمدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل ومدير المدرسة الوطنية للإدارة.
- بالنسبة لإنهاء المهام في الوظائف العليا والرضا به نجد أنها امتياز تمتلكه السلطة العليا تمنحه لمن تشاء إذا ما توفرت بعض الشروط الخاصة تتماشى وقناعتها، وقد يكون الإنهاء دون سبب.
- التعيين في الوظائف العليا حق دستوري للسلطة التنفيذية.
- الموظف العالي موظف في إطار تأسيسي قانوني وتنظيمي.

- شرط الكفاءة والنزاهة والالتزام شروط خاصة لتولي المناصب والوظائف العليا إلا أنها شروط نسبية.

وعلى ضوء هذه الدراسة ومن أجل الذهاب نحو الأفضل والأحسن، نورد الاقتراحات بعض

التالية:

- باعتبار أن المناصب العليا مناصب مؤقتة وقابلة للإلغاء، وأن سلطة التعيين فيها والانتهاء منها بيد السلطة المختصة، لا بد من أن يخص أصحابها وخاصة الذين تنهى مهامهم تعسفا بضمانات قانونية تمكنهم من حق اللجوء إلى لجان الطعن، الأمر الذي من شأنه تقييد سلطة الإدارة ومنعها من اتخاذ بعض القرارات التعسفية في حق شاغلي المناصب العليا.

- كذلك يجب أن يتم تقييد سلطة الإدارة في اختيار وتعيين الموظفين في المناصب العليا بمعايير قانونية وخاصة لشغل المنصب العالي، كأن يتم اللجوء مثلا لانتخاب الموظفين المترشحين لشغل هذا المنصب، دون أن يترك لها الحرية الواسعة في اختيار من تريد باعتبار أنها قد تتعسف في اختيار مترشح دون الآخر الأمر الذي من شأنه أن يعود بالسلب على المرفق العمومي.

- أن تدعم أكثر التولي لهذه المناصب مستوى دراسي معين لكي لا يكون في متناول الأعوان العامون الآليون إلى التقاعد لأن العون في مثل هذا السن يصبح مردود أقل في حين أن الإدارة في أمس الحاجة لمردود أكثر للنهوض بالمرفق العام وخدمة سياسة الدولة.

قائمة

المصادر والمراجع

❖ أولاً - النصوص القانونية والتنظيمية:

- 1- القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-06 المؤرخ في 17 ربيع الأول عام 1426 الموافق لـ 26 أبريل 2005، الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة بتاريخ 27 أبريل 2005.
- 2- القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981، المحدد لكيفيات تعيين العمال الأجانب.
- 3- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن للتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادر في 04 جويلية 1983.
- 4- القانون 49 من قانون 83-11 الصادر يوم 2 جويلية 1983 المتضمن للتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، الصادرة في 30 جويلية 1983، رقم 28.
- 5- القانون 90-11 المؤرخ في 11 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الصادرة في 25 أبريل 1990، عدد 17، المتمم بالقانون 22-16 المؤرخ في 20/07/2022، الجريدة الرسمية عدد 49 الصادرة بتاريخ 20/07/2022.
- 6- القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر 66/159 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات.
- 7- القانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14، الصادرة في 8 مارس 2016.

- 8- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان 1403 الموافق لـ 05 جويلية 1983.
- 9- القانون رقم 138 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 الموافق لـ 05 جويلية 1983.
- 10- القانون رقم 123 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 الموافق لـ 05 جويلية 1983.
- 11- الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 30 ذو القعدة 1396، الموافق لـ 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
- 12- الأمر رقم 90-226، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46.
- 13- الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم للأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر، 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 15، صادر في 27/02/2005.
- 14- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 محرم عام 1431 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 2009. الذي يحدد عدد المناصب العالي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية بعنوان الإدارة المركزية لمديرية العامة للغابات، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة بتاريخ 31 مارس سنة 2010.

- 15- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 صفر عام 1431 الموافق لـ 08 فبراير سنة 2010، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، بعنوان الإدارة المركزية المجاهدين الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة بتاريخ 14 مارس سنة 2010.
- 16- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 ذي القعدة عام 1437 الموافق لـ 11 أوت سنة 2016، الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير الممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، الجريدة العربية العدد 75 الصادرة بتاريخ 21 ديسمبر سنة 2016.
- 17- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1439 الموافق لـ 21 ديسمبر 2017، يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان ادارة الجماعات الإقليمية الجريدة الرسمية العدد 08 الصادرة بتاريخ 7 فبراير 2018.
- 18- التعليم رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، الصادرة عن رئيس الحكومة.

❖ ثانيا -الكتب:

- 1-أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007.
- 2-حماد محمد شطاء، النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 3-دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2010.
- 4-رشيد حياتي، مشيل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية لأحكام، الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة 2012.
- 5-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 6-عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989،
- 7-علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، دار الهدى للنشر، عين مليلة الجزائر، 2012.
- 8-محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، 1998.
- 9-المستشار عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.

❖ ثالثا - المراسيم الرئاسية والتنفيذية:

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 الموافق لـ 30 سبتمبر 2007.
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فيفري 2020، يتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخة 31 أكتوبر 1999، عدد 76.
- 3- المرسوم الرئاسي رقم 240/99 المؤرخ في 17 رجب عام 1420 الموافق لـ 27 أكتوبر سنة 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 21 رجب عام 1427 الموافق لـ 31 أكتوبر سنة 1999.
- 4- المرسوم رئاسي رقم 80-55 مؤرخ في 08/03/1980، يتضمن إنشاء صندوق خاص بتقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 11/03/1980.
- 5- المرسوم رئاسي رقم 83-616 مؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة الجريدة الرسمية، العدد 46 بتاريخ 8 نوفمبر 1983م.
- 6- المرسوم رئاسي رقم 86-246 مؤرخ في 26 محرم علم 1407 الموافق 30 سبتمبر سنة 1986 يتعلق بالصندوق الخاص بتقاعد الإطارات العليا للأمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 40، 01 أكتوبر 1986.
- 7- المرسوم الرئاسي رقم 239/99، المؤرخ في 31 أكتوبر 1999 المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 7، الصادر في 31 أكتوبر 1999.

- 8- المرسوم الرئاسي رقم 06 - 415، الذي يحدد كيفية التصريح بالامتلاك بالنسبة للموظفين العموميين غير المنصوص عليهم في المادة 6 من القانون 06 - 01، الصادر في 08 ماس 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج. ر، عدد 14.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 03 الصادرة بتاريخ 12 محرم عام 1429 الموافق لـ 20 يناير سنة 2008.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 13-255 المؤرخ في 23 شعبان عام 1434 الموافق لـ 02 جويلية 2013، الذي يحدد القائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة الشباب والرياضة والشروط الالتحاق بهذه المنصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 36، الصادرة بتاريخ 07 جويلية سنة 2013.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 21-365 المؤرخ في 20 صفر عام 1445 الموافق لـ 27 سبتمبر سنة 2021 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية للوزارة البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية وشروط التعيين بها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 75، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر سنة 2021.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 جويلية سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادرة بتاريخ 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 جويلية سنة 2009.
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 12-274 المؤرخ في 08 شعبان عام 1433 الموافق لـ 28 جوان سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في المصالح الخارجية لوزارة التجارة

- وشروط الالتحاق بها والزيادة الاستدلالية المتعلمة بها الجريدة الرسمية العدد 40، الصادرة بتاريخ 04 جويلية سنة 2012.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 277/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 - المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر، العدد 31 الصادر في 20 جوان 1990.
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 3 جمادى الثانية 1429 الموافق لـ 07 جوان 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون المنشور في الجريدة الرسمية عدد 30 المؤرخة في 11 جوان 2008.
- 16- المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد حقوق لعمال الذي يمارسون وظائف عليا وواجباتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 31، الصادر في 1990/07/28.
- 17- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم 1432 الموافق لـ 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة بتاريخ 20 محرم عام 1432 الموافق لـ 26 ديسمبر 2010.
- 18- المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في أول ذي الحجة عام 1410 الموافق لـ 23 جوان 1990 الذي يحدد مشاكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارة الجريدة الرسمية العدد 25 الصادرة بتاريخ 27 فبراير 1990.
- 19- المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 أوت سنة 1985، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة، وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت سنة 1985.

- 20- المرسوم رقم 85-215 المؤرخ في المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 أوت سنة 1985، يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت سنة 1985.
- 21- المرسوم رقم 85-216 المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 أوت سنة 1985، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت سنة 1985.

❖ رابعا - الرسائل والأطاريح:

أ- رسائل الدكتوراه:

1- أحسن رابحي، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، السنة الجامعية 2007-2006.

2- أحسن رابحي، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، الجزائر، السنة الجامعية 2007-2006.

3- رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق. تخصص قانون عام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، السنة الجامعية 2016-2017.

ب - رسائل الماجستير:

1- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، سنة 2012.

2- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية "تخصص تسيير منظمات"، بومرداس، سنة 2010.

3- عبد الغني جندل، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013-2014.

4- عبد الهادي بلفتح، المركز القانوني للوالي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، سنة 2011.

5- علي سليمان، فقد الجنسية، دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية، الجزائر، كلية الحقوق، سنة 1987.

6- كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة والمالية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، سنة 1990.

### ج- مذكرات الماستر:

1- بوبعاية مريم وآخرون، واجبات الموظف العمومي وجزاءات الإخلال بها، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، السنة الجامعية 2021-2022.

2- توفيق بساسي، عز الدين حشاني، تنظيم أسلاك الموظفين العموميين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية، السنة الجامعية 2020-2021.

3- فؤاد بوسعيد، النظام القانوني للمناصب العليا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، السنة الجامعية 2020 2021.

4- ياقونة لوصيف، سعيدة عبادي، انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، السنة الجامعية 2021-2022.

❖ خامسا - المقالات:

- 1- شبري عزيزة، يعيش تمام شوقي، مركز الوالي في النظام الجزائري بين المركزية ولللامركزية " مجلة الفكر البرلماني "، مجلس الأمة الجزائر، العدد 31، سنة 2013.
- 2- شبري عزيزة، يعيش تمام شوقي، مركز الوالي في النظام الجزائري بين المركزية ولللامركزية " مجلة الفكر البرلماني مجلس الأمة"، الجزائر، العدد 31، سنة 2013.
- 3- صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، المجلد 08، سنة 2022.
- 4- عبد القادر ضياف، الفاسي فاطمة الزهراء، شريط الجنسية في تولي الوظائف العليا بالجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة لخضر حمة، المجلد 11، العدد 02، سنة 2020.
- 5- عبدو علي الطاهر، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي إيليزي، المجلد 07، العدد 01، سنة 2022.
- 6- نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 03، العدد 02، 2014.
- 7- هاشمي مولاي، المرسوم كآلية للتشريع في المنظومة القانونية الجزائرية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تمنراست، المجلد 03، العدد 02، سنة 2014.
- 8- سعيد مقدم، تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة إدارة المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، المجلد 23، العدد 01، سنة 2016.
- 9- عبد القادر الشياوي، نظام تأديب الموظف العام القاضي في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عدد 4 الجزائر، سنة 1975.

# الفهرس

شكر وتقدير

إهداء

قائمة المختصرات

المقدمة

تمهيد.....	07
المبحث الأول: مفهوم المناصب والوظائف العليا في الوظيفة العمومية.....	08
المطلب الأول: تعريف المناصب العليا في الدولة.....	09
الفرع الأول: تطور مفهوم المناصب العليا في التشريع الجزائري.....	09
البند الأول: الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966.....	09
البند الثاني: القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.....	11
البند الثالث: المرسوم 1985 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.....	12
البند الرابع: الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.....	14
الفرع الثاني: تصنيفات المناصب العليا للدولة.....	16
أولاً: المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.....	17
ثانياً: المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.....	19
المطلب الثاني: تعريف الوظائف العليا في الدولة.....	23
الفرع الأول: مقصود الوظائف العليا.....	23
الفرع الثاني: تحديد قائمة الوظائف العليا.....	24
المبحث الثاني: شروط التعيين في المناصب والوظائف العليا.....	28
المطلب الأول: الشروط العامة لتعيين في المناصب والوظائف العليا.....	29
الفرع الأول: أن يكون جزائري الجنسية.....	29

- 31 ..... الفرع الثاني: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- الفرع الثالث: أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة
- 32 ..... المراد الالتحاق بها.
- 32 ..... الفرع الرابع: أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
- الفرع الخامس: أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة
- 34 ..... للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.
- 34 ..... أولاً: شرط السن
- 34 ..... ثانياً: القدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة
- 35 ..... ثالثاً: المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة.
- 36 ..... المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتعين في المناصب والوظائف العليا.
- 36 ..... الفرع الأول: شرط الكفاءة والنزاهة والالتزام
- 36 ..... أولاً: شرط الكفاءة.
- 37 ..... ثانياً: النزاهة
- 38 ..... ثالثاً: الالتزام
- 39 ..... الفرع الثاني: شرط التكوين العالي أو مستوى تأهيل يعادل ذلك
- 39 ..... أولاً: التكوين العالي.
- 40 ..... ثانياً: مستوى من التأهيل مساوي للمنصب المراد شغله.
- 41 ..... الفرع الثالث: الأقدمية في الوظيفة العامة
- 43 ..... خلاصة الفصل الأول.
- الفصل الثاني: طرق وآليات التعيين والإنهاء في المناصب والوظائف العليا
- 45 ..... تمهيد
- 46 ..... المبحث الأول: طرق وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا
- 47 ..... المطلب الأول: التعيين بمقتضى مرسوم رئاسي وقرار وزاري.
- 47 ..... الفرع الأول: التعيين بموجب مرسوم رئاسي
- 53 ..... الفرع الثاني: التعيين بموجب قرار وزاري.
- 54 ..... الفرع الثالث: الطعن في أداة التعيين

56	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في المناصب والوظائف العليا .....
56	الفرع الأول: حقوق شاغلي المناصب والوظائف العليا.....
57	أولاً: الحقوق المالية.....
57	1 - الحق في الراتب والحق في الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمنصب العالي .....
58	2 - الحق في العلاوات .....
59	ثانياً: الحقوق الوظيفية .....
59	1 - الحق في الحماية.....
61	2 - الحق في العطل والإجازات .....
62	3 - الحق في الترقية.....
64	الفرع الثاني: واجبات شاغلي المناصب والوظائف العليا .....
64	أولاً - الالتزامات المنصوص عليها في الأمر 06-03.....
69	ثانياً- الالتزامات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة .....
71	المبحث الثاني: طرق وآليات الإنهاء في المناصب والوظائف العليا .....
71	المطلب الأول: الإنهاء الكلي عن المهام وآثاره.....
71	الفرع الأول: الإنهاء الكلي للمهام (انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عادية) .....
72	أولاً - الإحالة على التقاعد.....
76	ثانياً - الاستقالة.....
78	ثالثاً - الوفاة .....
79	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الإنهاء الكلي من المهام.....
79	أولاً - بالنسبة للتقاعد.....
80	ثانياً - بالنسبة للاستقالة.....
81	ثالثاً - بالنسبة للوفاة.....
82	المطلب الثاني: التوقيف التحفظي وآثاره (انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير عادية).....
82	الفرع الأول: التوقيف التحفظي.....
84	أولاً- التوقيف التحفظي في حال ارتكاب خطأ جسيم .....
84	1-انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية.....

88	2- انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير تأديبية.....
89	ثانيا: التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية.....
91	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على التوقيف التحفظي.....
91	أولا: الآثار التوقيف عند ارتكاب خطأ جسيم.....
92	ثانيا: آثار التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية.....
93	خلاصة الفصل الثاني.....
95	خاتمة.....
100	قائمة المصادر والمراجع.....

## ملخص مذكرة الماستر

تعد الوظائف والمناصب العليا في أي دولة من أهم ركائز البناء الإداري والسياسي، لأن هذه المناصب القيادية أو التأطيرية تعهد إليها مسؤوليات كبيرة، تسعى لتحقيق الأهداف العامة للدولة، وتوجيه السياسات الوطنية نحو تحقيق التنمية المستدامة ، تسند إلى شخصيات طبيعية تخضع إلى شروط معينة وإلى نظام قانوني خاص بها مثل القانون الذي ينص على الشبكة الاستدلالية للأجور و تخضع إلى بعض الأحكام الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و للسلطة التنفيذية التي لها صلاحيات التعيين في إسناد تلك المسؤوليات لمن تشاء من المواطنين أو الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط معينة، سياسية أكثر منها إدارية بالنسبة للوظائف العليا، و إدارية خالية إلى حد كبير من الوصف السياسي بالنسبة للمناصب العليا فضلا عن النزاهة و الالتزام وقدر من الكفاءة.

### الكلمات المفتاحية:

الوظائف والمناصب العليا، قانون الوظيفة العمومية الجزائري، الوظائف العليا.

## Abstract of the master thèses

Senior positions and jobs in any country are among the most important pillars of the administrative and political structure, because these leadership or supervisory positions are entrusted with great responsibilities, seeking to achieve the general goals of the state, and directing national policies towards achieving sustainable development. They are assigned to natural persons subject to certain conditions and to a special legal system such as the law that stipulates the indicative network of wages and are subject to some provisions contained in the general basic law of the civil service, and to the executive authority that has the powers of appointment to assign these responsibilities to whomever it wants from citizens or employees who meet certain conditions, political rather than administrative for senior positions, and administrative, largely devoid of political description for senior positions, in addition to integrity, commitment and a degree of competence.

### Keywords:

Senior positions and jobs, Algerian civil service law, senior positions