

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم: القانون العام
المرجع:.....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

النظام القانوني للتوظيف في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

العربي درعي

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالبة:

زيات شافية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	د. يحي عبد الحميد	الأستاذ
مشرفا مقرر	العربي درعي	الأستاذ
مناقشا	بن عديدة نبيل	الأستاذ

تاريخ المناقشة: 2024/06/ 20

السنة الجامعية: 2024/2023



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التريصات

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أذ لمضي أدناه،

السيد زيان شاجنة الصفة: طالبة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 114588925 والصادرة بتاريخ: 11/12/131
المسجل بكلية: الحقوق و العلوم السياسية قسم: القانون العام
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

النظام القانوني لمتى في التصريح
المستشار شرقي

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

حررت الوثيقة من طرف
السيد(ة): خديم البانول كريمة

التاريخ: 13/06/2024

إمضاء المعني

لدى مستغانم
التصديق المادي لإمضاء

13 JUN 2024

السيد(ة): المراد

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

شكر وتقدير

.....لا يسعني بعد إتمام هذا البحث إلا أن أحمد الله تبارك و تعالی
و أشكره على عظیم نعمه و جلیل منته، فهو مبدأ الحمد و منتهاه
لا أحصي ثناء عليه كما أثنى على نفسه. حياني بنعمة طلب العلم و
سهل لي طريقه و سيرني أن أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان. عرفنا
للجميل إلى أستاذي المشرف "دريمي العربي" لقبوله الإشراف
على المذكرة رغم مشاغله الكثيرة، فلم يبخل عليا بالعلم و
الوقت.....

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين منحوا
صورتهم من أجل قراءة و تقويم هذه المذكرة.....
كما أتقدم بالشكر لكل ما ساعدني من قريب أو بعيد لإتمام
هذه المذكرة.

إهداء

اللهم لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك وعلو مكانك
إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة ... إلى نبي الرحمة ونور العالمين
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي ثمرة هذا النجاح إلى من علمنا الله بالوقتار
إلى من علمني العطاء دون إنتظار إلى من تطلعوا إلى نجاحي بنظرات الأمل والديا
الكريمين .

إلى من جعل الله الجنة تحب أقدامنا واقترن وجهك ورضاها برضى الرحمن وارتبطت
طاعتها بطاعة الخالق أمي حفظها الله وبارك في عمرها.
تعبيرا عن شكري لوقوفه إلى جانبي كي أحقق طموحي العلمي إلى سدي ومن
شجعتني على إكمال دراستي زوجي الغالي "يحيى شريف منصور"
إلى قرة عيني أبنائي حفظهم الله .

إخوتي وخالاتي وجميع عائلة زيات دون إستثناء بالأخص أخي عمار زيات وتوفيق
قواوسي.

إلى كل من يعرفه قلبي و لم يذكره قلبي .

إلى روح جدتي الغالية جميلة دريس وخالي عمر زيات رحمهم الله

قائمة المختصرات

ص: صفحة

ط: طبعة

م ر س: المراسيم

ج ر د: الجريدة الرسمية

مقدمة

مقدمة:

العمل الإداري هو مهمة عظيمة يمارس عن طريق موظفين لها، من قوة التنظيم ووضوح الأهداف وكفاءة القدرات وقناعتهم بمهمتهم وإيمانهم بالأهداف المسطرة ومعرفته بأنهم ممثلون للدولة وخدام للمجتمع، فإذا توفرت الشروط فيه استطاعت الإدارة أن تؤدي وظيفتها وأن تقوم بمهمتها على أكمل وجه وكانت في مستوى تطلعات المجتمع وكان الموظف العام راضيا عن عمله ولبنة متينة في بناء الإدارة العامة وعنصر من عناصر التنمية والتطوير في المجتمع.

تحتل الوظيفة العمومية في الدولة مكانة مرموقة نظراً للدور الذي تؤديه، إذ تعمل على تنظيم نشاطها، باعتبارها أداة أساسية لتجسيد السياسة العامة في الدولة، وتمارس هذه الأخيرة عن طريق موظفين عموميين يضطلعون بمهمة تسييرها، باعتبار الموظف العام المنفذ للسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها المرجوة .

وبالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي من خلال الحقوق التي يتمتع بها والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، سعى المشرع الجزائري إلى تنظيم مجال الوظيفة العمومي بحيث يكون الالتحاق بالوظيفة العمومية بناءً على قرار التعيين الذي يعد كبداية للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، كما استلزم أن يكون التعيين في الوظيفة وفقاً لمبادئ قانونية تتمثل أساساً في مبدأين الأول يتمثل في مبدأ المساواة الذي يهدف إلى تحقيق العدالة والإنصاف بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية والذين تتوفر فيهم الشروط القانونية اللازمة لشغل الوظيفة المعلن عليها، وهذه الشروط إما عامة وضعها القانون الأساسي للوظيفة العمومية،

وأما خاصة تفرضها قوانين أساسية خاصة، والمبدأ الثاني يتمثل في مبدأ الجدارة الذي يعد أساس اختيار أفضل المترشحين للالتحاق بالوظيفة وتحمل أعبائه.

وتجسيدا لمبدأ الجدارة حدد المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات القانونية التي تقضي بأن يقتصر التعيين في الوظيفة العمومية على الأشخاص الذين يملكون الكفاءة والتأهيل العلمي المطلوب، وهذا بالاعتماد على نظام المسابقة لانتقاء أفضل المترشحين لتعيينه في الوظيفة، كما اعتمد المشرع الجزائري نمط آخر للتعيين معتمداً بذلك على نظام الترقية وهو ما يعرف بالتوظيف الداخلي.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع أنه من المواضيع التي تمس الواقع العملي للأشخاص، وأنه يكشف عن الوسائل القانونية المعتمدة للتعيين في الوظيفة العمومية التي نص عليها المشرع الجزائري في القوانين الأساسية العامة والخاصة المتعلقة بمجال الوظيفة العمومية، إضافة إلى مختلف التعليمات الصادرة في هذا المجال.

أسباب اختيار الموضوع

- ما دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع أسباب ذاتية، تتمثل في :
- ميولنا الشخصي إلى اختيار موضوع من مواضيع القانون الإداري.
- كون الموضوع له صلة مباشرة بالحياة اليومية للأشخاص.

أما الأسباب الموضوعية تتمثل فيما يلي :

- التعرف على المعايير التي يعتمد عليها لانتقاء أفضل المترشحين لتولى الوظيفة العامة

- التعرف على مختلف الأساليب القانونية التي تتبعها الإدارة للتعيين في وظيفة شاغرة.

أهداف الدراسة:

محاولة إعطاء نظرة عامة عن مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام.

الاطلاع على أنماط التوظيف ومختلف التعليمات الصادرة في مجال الوظيفة العمومية

وبناء على ما سبق ذكره نطرح الإشكالية التالية:

ما هو واقع سياسة التوظيف في التشريع الجزائري؟

وللإجابة على الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال التعرض إلى مختلف

المفاهيم التي تتعلق بالوظيفة العمومية والموظف العام والتعيين في الوظيفة العمومية، فضلا

عن المنهج التحليلي الذي يظهر من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية، وأخيرا الاعتماد

على المنهج التاريخي والمقارن من خلال عرض أهم القوانين التي صدر في مجال الوظيفة

العمومية والتطور الذي طرأ عليها.

حيث أن الفصل الأول: مفهوم التوظيف ونظامه القانوني والفصل الثاني: أساليب التوظيف

وطرق نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري.

الفصل الأول
مفهوم التوظيف ونظامه
القانوني

يعتبر التوظيف أساس عمل إدارة الموارد البشرية من خلال إدارتها لشؤون الموظفين وتسيير حياتهم المهنية، والتي تتشكل من عدة وظائف من أجل توفير الموارد البشرية وتمثل في توظيف الوظائف توظيف الموارد تقييم الأداء التدريب والتكوين تسعى عملية التوظيف الى التوفيق بين متطلبات الوظيفة والشخص المناسب لها، أي بمعنى جعل الفرد المناسب وذلك من خلال حصر جملة من المواصفات للموظف ومواصفات للوظيفة المعروضة.

وبصفة عامة فإن عملية التوظيف والإجراءات المتبعة في ذلك تلعب دورا هاما في دعم برامج التطوير ومساعدة العاملين على التكيف السريع في المؤسسة، وهذا يكون من خلال جهود الاستقطاب التي يبذلها المشرفون والقائمون على هذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية للالتحاق بالمناصب الشاغرة والسعي الى اختيار أكفئ الأفراد من بين المستقطبين وإخضاعه لمختلف اختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينه فالوظيفة.

المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية ومقوماتها

يعالج هذا المبحث في المطلب الأول، مختلف معاني الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية والعضوية، ومن وجهة نظر مادية. وفي مطلب ثاني، الشروط القانونية لنظام التوظيف في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

ينصرف معنى الوظيفة العمومية إلى تحديد الأشخاص الذين تستعين بهم السلطات العمومية في التكفل بالمهام التي هي من صلاحياتها لاسيما تقديم الخدمات التي ينتظرها المواطنون¹ ومن ثمة فان مفهوم الوظيفة العمومية، يتخذ عدة معاني مختلفة، وفق المعيار المعمول به والنظرة المعتمدة لها في الرؤية والتحليل، أو من حيث طبيعة ونوعية مستوى العلاقات القائمة في المجتمع.²

¹ jean Marie Breton, la fonction publique, ed EDICEF, Canada 1990,P,06

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، الجزائر، ص43.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية عن نظام قانوني خاص بمظهر مميزاتها ويطبق مع المعيار العضوي على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري أو على بعضهم فقط اعتباراً للوضعية القانونية الخاصة التي يوجدون فيها. يقصد بالوظيفة العمومية من الناحية العضوية مجموع مستخدمي الإدارة الخاضعين بدورهم لنظام قانوني منسجم نوعاً ما ومتنوع، وهذا النظام كما سنرى في حينه، ينحدر من طبيعة القانون المطبق عليهم والآثار المترتبة على ذلك تجاه المؤسسات وضوابط الدولة نظام القانون الخاص المطابق للقانون العام للعمل و/ أو للنظام القانوني العام القائم على الاستثناءات والاختلاف مقارنة بالقانون العام من حيث:

الوضعيات النموذجية القانونية أو العلاقة التعاقدية المعمول بها.

والنظرة التقنية البحتة التي تنظر إلى الوظيفة العمومية من منظور أعوان الدولة، بل يمكن أن تقتصر على الموظفين منهم فقط.

تقوم الوظيفة العمومية بنشاط ذو طبيعة أصلية مقارنة بغيره من نشاطات القطاعات الأخرى، يتميز بالتنسيق المهني الدائم مع عمل السلطات العمومية للإدارة، فهي تعني إذن تخصصاً للوظيفة¹ الإدارية بالمعنى الواسع مقارنة بنشاطات القطاعات الأخرى من حيث ممارسة المسؤوليات السياسية البحتة.

فالوظيفة العمومية إذن بمفهومها الشكلي والمادي، يمكن أن تستجيب من وجهة نظر معينة إلى نموذجين مختلفين متعارضين في أكثر من نقطة فالفقهاء يتكلمون تباعاً عن وظيفة عمومية قائمة على البنية المفتوحة system fermé ووظيفة عمومية قائمة على البنية المغلقة system ouvert

سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 1.44

وإذا كانت الجوانب المتباينة والاختلافات التي تطبع النموذجين، لا تزال من الناحية العملية قائمة لم يفصل فيها نهائيا كما يظهر من تسميتها، إلا أن معظم الأنظمة الحديثة للوظيفة¹ العمومية تهدف إلى تحقيق نوع من الامتزاج المقبول بين العناصر المنسوبة لكلا النموذجين، يمكن تحديد توجههما الفلسفي من خلال قوة ووزن كل منهما، والمحيط الذي تعيش فيه، فقد أظهرت العلوم الإدارية الحديثة مثلا أن وضع قانون الوظيفة العمومية يخضع للتغيير infliction والتبعية sujetion التي تتأثر بالإشكالية المزدوجة للعلاقات القائمة السلطة السياسية والهيئات الحزبية، هذه العلاقات العضوية والعملية مع السلطات التنفيذية والتشريعية كثيرا ما تقدم طابعا جدليا قائم على علاقات معقدة للمصالح المتبادلة علاوة على التداخل بين الإدارة والسلطة السياسية.²

التي غالبا ما تأخذ في الدول النامية، طابعا خاصا، يختلف باختلاف طبيعة الأنظمة القائمة ووفق وتائر وأشكال متغيرة، إلى التبعية بدلا من الاستقلالية حيث أن المشكل المطروح بهذا الصدد ولاسيما في الدول النامية كما سنبين لاحقا، منها على الخصوص البلدان الإفريقية، يكمن في التركيز القانوني للسلطة في صالح الجهاز التنفيذي المتسم من حيث تركيبته بنوع من التسلط السياسي والتنظيم الحزبي، ومن النوع الأحادي moniste أو الاجتماعي unanime الذي يضع الإدارة من الناحية العملية، في وضعية تبعية تتمتع فيها السلطات العليا في الدولة بالجمع بين المسؤوليات السياسية والإدارية في آن واحد، وهو ما يشجع على التداخل بين الهياكل، وبالتالي التأثير سلبا على مهام الإدارة والمساس باستقلالية الوظيفة العمومية بأنواعها تجاه السلطة ؛ فالتبعية المزدوجة التي تنشأ بين الإدارة والدولة، وبين الدولة والحاكم، تضي على الأعوان العموميين طابع التشيع الحزبي، وتسمح بممارسة السلطة فعلا من قبل حزب الدولة، كما كان

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 63.

² السيد حسين آيت شعلال، إطار سام بالأمانة العامة للحكومة، نيابة عن الأمين العام للحكومة، مداخلة قدمت بمقر ولاية تيزي وزو الجزائر بول دولة القانون، الملتقى المنظم، من قبل مصالح وسيط الجمهورية، بالاشتراك مع جامعة تيزي وزو، 5/7 مارس 1997.

الحال عليه عندنا في الجزائر إلى غاية 1989¹ حيث كان مستخدمو الإدارات العمومية في ظل النظام القانوني الساري المفعول، مجرد هياكل إرسال خاضعين لواجب الإخلاص والوفاء السياسي المطلق، من ذلك ما نصت عليه المادة 20 من أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، التي ألفت على عاتق الموظف واجب احترام وفرض احترام سلطة الدولة، والتزامه بواجب التحفظ، والامتناع عن إتيان أي عمل، حتى خارج أوقات العمل، يتنافى وكرامة الوظيفة العمومية، أو مع المسؤولية الملقاة على عاتقه.

الفرع الثاني: الموظف العمومي

يعتبر الموظف العمومي يد الإدارة في ممارسة نشاطها ورغم أهمية هذا العنصر في البناء القانوني والتنظيمي في الدول إلا أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العمومي ويرجع ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العمومية بتجديد معنى الموظف العمومي في مجال تطبيقها².

بحيث يعرفه البعض على أنه تعيين الموظف بأدوات قانونية لأداة عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة³. كما أن الدولة القديمة اعتمدت على الموظف العام وإن كان لا ينعت بهذه التسمية ، وذلك من غير المتصور قيام دولة دون الاعتماد على الموظف العام مهما كانت وظائفها قليلة ومحدودة ويكفي بالاستدلال بالتنظيم الإداري للدولة القديمة التي اعتمدت على موظف سام ينعت بالوزير ويتبعه مجموعة من المكلفين بالقيام بالخدمة العمومية⁴.

¹ تاريخ صدور دستور 21/02/1989 المعدل والمتمم بدستور 1996. الذي اكتفى بالنص في المادة 23 على واجب، عدم تحيز الإدارة في إطار القانون، في حين نجد أن مشروع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 2004، المصادق عليه لاحقا في عام 2006، ينص في الباب المخصص للضمانات والحقوق والالتزامات الملقاة على الموظفين، على أن حرية الرأي مضمونة في حدود واجب التحفظ (المادة 46).

² علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزائر، دار الهدى، طبعة الثانية، 2010، ص 50 .

³ خالد خليل الظاهر ، القانون الإداري دراسة مقارنة، عمان دار المسيرة 1998، ط1، ص . 199 .

⁴ علاء الدين عشي ، المرجع السابق ، ص ، 50

أولاً:التعريف الفرنسي للموظف العمومي

فقد نصت المادة الأولى من نظام الموظفين الفرنسي على أن هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة والمصالح التابعة والمؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة والعسكريين العاملين في الإدارات و المصالح والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري¹.

وفي نظر البعض أن عبارة الموظف العمومي كانت أسبق للظهور من عبارة وظيفة عامة بل كانت تمهيدا لها خلاف ما يجب أن يكون لأن الوظيفة العامة تصور في الذهن يعني الدولة بأسرها تلك الدولة التي يحمل لواء نشاطها العام والخاص طائفة الموظفين ، وتتبلور السلطة في أيدي الموظفين العموميين إلى حد يمكن القول أن الوظيفة العامة في وعاء السلطة العامة وأن مولد الأولى مرتبط بالثانية ، وان خلود الوظيفة من خلود الدولة صاحبة السيادة والسلطان².

ثانياً:التعريف الفقهي للموظف العمومي

أما على صعيد الفقه والقضاء فقد عرف "هوريو" الموظفين العاميين بأنهم كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين ومستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الأدوات العامة الأخرى كما عرف "دوجي" الموظفين العموميين بأنهم عمال المرافق العمومية العامة الذين يساهمون بطريقة عامة وعادية في تسييرها³.

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

¹ أعمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،الجزائر ،جسور للنشر والتوزيع،2015، ص 09

² عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، (1985) ، ص 24

³ علاء الدين عشي ، المرجع السابق ، ص 51.

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

ثالثا: تعريف الموظف العام في الجزائر

فالموظف العام في الجزائر هو الذي يقوم بعمل دائم يتسم بالثبات والدوام والاستقرار ، كما يعتبر الوظيفة العامة بمثابة رسالة يكرس لها الموظف حياته حتى بلوغه سن الإحالة إلى المعاش، هذا فضلا عن أن المشرع في الجزائر ، يأخذ بما أخذ به المشرع الفرنسي من الاختلاف بين القواعد القانونية المطبقة على كل من الإدارة العامة والإدارة الخاصة ، حيث تتميز الإدارة العامة بالخضوع للقانون العام، وذلك بعكس الإدارة الخاصة التي تخضع القواعد القانون الخاص².

وقد حاول المشرع وضع تعريف للموظف العام من خلال المادة الثانية من القانون رقم 06 01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أن الموظف العمومي هو³ :

- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواءا أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا ، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر ، بصرف النظر عن راتبه أو أقدميته .
- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر وبدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى.

وهذا ما حدا بالقضاء والفقهاء تحديد السمات الأساسية للموظف العمومي في هذا النظام والتي

تتمثل في:

¹ محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، (1984) ، ص32.

² عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ، 1984، ص 55 .

³علاء الدين عشي ، المرجع السابق ، ص 54 .

- تعيين في وظيفة دائمة بصفة مستمرة غير أن هذه السمة لم يأخذ بها المشرع في التعاريف السابقة بل وسع دائرة الموظفين العموميين لتشمل حتى الذين عينوا بصفة مؤقتة في الوظيفة العمومية على غرار ما ذهب إليه جانب كبير من الفقه.
- حيازة إحدى درجات التسلسل الوظيفي.
- المساهمة في تسير احد المرافق العمومية أو أحد أشخاص القانون العام.

كما جاء في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، والذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يعتبر موظفا كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته¹.

كما تنص المادة الأولى من المرسوم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على أنه يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنويون ووظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي والإدارات المركزية التابعة للدولة وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية ، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم.

ويستثنى من ذلك القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الشعبي الوطني بحيث لا تسري عليهم أحكام هذا المرسوم².

ومن خلال المادة المذكورة أعلاه ينبغي انه لاكتساب صفة الموظف العام لابد من توافر العناصر التالية:

- دائمية الوظيفة.
- العمل في إحدى وظائف الدولة.
- صدور قرار التعيين.

¹المادة الأولى من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية . الجريدة الرسمية ، العدد 46 ص 03.

²منير نوري ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2 (2015)، ص 129

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

الفرع الثالث: مراحل تطور الوظيفة العمومية الجزائرية ومميزاتها

المعروف ما آل إليه تطور الوظيفة العمومية في الجزائر، تم التعرض وفق مقتضيات البحث، لأهم المراحل التي طُبعت مسار الوظيفة العمومية الجزائرية منذ استعادة الاستقلال عام 1962 إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عام 2006، بالتركيز على مميزات كل مرحلة على حدة وانعكاساتها على العمل الإداري ككل، والمحاولات¹ المتكررة في مجال إصلاح وتطوير مختلف الأنظمة، ذات الصلة بنوعية الخدمات المقدمة من قبل الإدارات العمومية، ومعالجة الظواهر المسجلة في قطاع الوظيفة العمومية لتحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن من جهة، وبينها وبين أعوانها من جهة أخرى، في مجالات التكوين والتحفيز والأجور والمرتبات وصولاً إلى ما آلت إليه

أولاً: المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية (1966/62)

وهي المرحلة التي تمتد ما بين² سنوات 1966-62 وتسمى الانتقالية لكولها الفترة التي تلت مباشرة استعادة الجزائر لسيادتها؛ ولا غرابة، أن تجد الإدارة الجزائرية نفسها عقب الاستقلال مباشرة مكبلة، تعاني من وطأة محمل الآثار السلبية الموروثة من هياكل مادية قائمة وغير مكيفة، ومن عادات ومصطلحات لغوية ومناهج مفروضة

حسب تعبير وزير العدل الفرنسي³، وهي جملة من العوامل التي صعب على الإدارة الجزائرية الفتية مواكبتها لاعتبارات عديدة منها اختلاف الإيديولوجية والثقافة والتوجهات الأساسية المقررة من قبل السلطات العمومية الجزائرية التي أقامت الدولة من الناحية القانونية على معالم دستور

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 111.

رابح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، الجزائر، دار الهدى، 2012، ص 40.²

Foyer jean, le destin du droit français en Afrique. Recueil oennaut Paris 1964 p.93 Cité. Par. Rachid.³

ZOUAMIA dans sa thèse de Doctorat d'Etat Non.éditée: un Essai d'adaptation de la fonction publique aux exigences du développement, le cas algérien (université de Nice 1986). p. 19

1963 الذي جعل الحكم في يد السلطة التنفيذية، تحت مراقبة وإشراف الحزب المكلف بالتنشيط والتصوير وتحقيق فعالية السلطة واستقرار مؤسساتها، كما ألقى على عاتق الدولة مسؤولية النهوض بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية من منظورها الديمقراطي الاشتراكي.

لقد اتسمت هذه المرحلة بوحدة السلطة أي دولة الحزب المتمثلة في المطلب الأول المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية (62/1966) الجمع بين صفتي الأمين العام للحزب ورئيس الدولة، ومن ثمة انتهاج مبدأ تركيز كافة المسؤوليات في يد رئيس الدولة الوطنية الأمين العام للحزب. وأمام إدارة عاجزة على تحقيق مصالح مختلف الشرائح، والمساهمة بنجاحة في التنمية، وتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والديمقراطية واحتكار الدولة للثروات الوطنية وتحكمها في تسيير وسائل الإنتاج والخدمات، لم يخرج " التصحيح الثوري ل 19 جوان 1965 " عن منطق مبدأ وحدوية ومركزية السلطة، مع ترك هامش ضيق لإشراك القاعدة في بناء المؤسسات الوطنية، وتخويل سلطات واسعة للدولة في تسييرها، بمعنى احتكار الدولة لحق المبادرة في جميع الميادين¹، وأصبح مجلس الثورة في هذه الفترة، هو الحائز للسلطة في غياب الدستور، كما ورد في إعلان مجلس الثورة الذي جعل من أهدافه، بناء دولة ديمقراطية حقيقية تخضع للقوانين، وتعتمد على الأخلاق، والالتزام الاجتماعي الحقيقي، في إطار احترام القيم التي رسمها بيان أول نوفمبر 1954، كما اعتبر من بين انشغالاته الرئيسية، بناء جهاز دولة مستقر وفعال، يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقادر على تحقيق النظام، *la discipline* ووقاية أعوان الدولة، والإدارة، من كافة أشكال الضغط أو التحريض والإغراء، وصولاً إلى جعل الدولة، الأداة الحقيقية لتنفيذ سياسة منسجمة.²

ولما كانت الوظيفة العمومية في الدول المتقدمة، على حد تعبير الأستاذ فرنسوا بيرو، تعد بمثابة العمود الفقري للتنمية *l'amorce de développement* فإن الإدارة الموروثة في الجزائر غداة

¹ سعيد مقدم، مستوحاة بتصرف من محاور التقرير العام للجنة الوطنية، المكلفة بإصلاح هيكل الدولة و مهامها المنصبة عام 2000، ص 24.

² Déclaration du président du conseil de la révolution, faite le 05/07/1965 à l'occasion du 3em

.4Anniversaire de l'indépendance. J.O.R.A.D.P .N°56 du 06/07/196500 .p.65

الاستقلال لم تكن إدارة تتماشى وأولويات الجزائر ومحيطها الخاص، فهي إدارة أعدت لبلد متقدم، مما جعل تبني النموذج الوطني الفرنسي للوظيفة العمومية في الجزائر غير فعال، فظهرت الإدارة ضعيفة، غير ناجعة عاجزة على تسيير ثقل التنمية وإحداث الرخاء، تتبنى مفاهيم ومصطلحات وعادات في الصياغة وفي مناهج البناء القانوني على حد تعبير وزير العدل الفرنسي، مما ترتب عنه نتائج وخيمة على أكثر من صعيد، كميلاد وانتشار بيروقراطية معرقة ومكلفة انعكست سلباً على دور الوظيفة العمومية في المساهمة في انطلاقة التنمية.

كما أن التوهم بوجود نوع من الحياد عن التصور الفرنسي للوظيفة العمومية كان من دروب الخيال، لأن هيكلة وتنظيم الوظيفة العمومية وفق نموذج معين يؤثر لا محالة في العلاقات بين الإدارة وأعاونها، بل هو مرآة لنوع من التصور للدولة، من حيث دورها ومكانتها داخل التركيبة الاجتماعية. فللهياكل الإدارية دور معتبر في محاربة حالة الجمود التي تغطي على الحركة التنموية التي يعيرها علماء الاقتصاد أهمية قصوى في تطور المجتمعات، ولأن التخلف يعتبر بمثابة عائق للتنمية في غياب الوسائل المالية اللازمة.

وفي انتظار ترتيب البيت الوطني، قام المشرع الجزائري في هذه المرحلة تمديد العمل بتركة المستعمر بدءاً من عام 1962، كما أسلفنا، مع عدم إغفال بان أي تنظيم أو إعادة تنظيم، أوتوجيه جديد للإدارة، مرهون بمدى مراعاة أهمية الوظيفة العمومية في التنمية.

ثانياً: مرحلة التطوير والتكيف (66/ 1978)

تعد هذه المرحلة من أصعب¹ المراحل في حياة الوظيفة العمومية الجزائرية، حيث عملت السلطات العمومية خلالها على توكي تحقيق الانسجام لهياكلها ونصوصها، وللوقوف على أهم الإجراءات المتخذة في هذا الصدد سننتظر في فروع متتابعة للمسائل التالية، مراجعة المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الجزائرية، ولمكانة التكوين، والأجور والمرتبات، والى استقرار الموظفين في قطاعهم من خلال معالجة بعض الظواهر التي² اعترتها.

رابح توابحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، الجزائري، داري الهدى، 2012، ص130

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع

السابق، ص130.

ثالثا: مرحلة توحيد عالم الشغل 1990/78

وهي المرحلة التي انطلقت رسميا في سنة 1978 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للعامل بالقانون رقم 12/78¹ المؤرخ في 5 أوت 1978 لتستمر إلى غاية عام 1990 . وكان الهدف من تدشين هذه المرحلة الجديدة هو توحيد عالم الشغل من جهة، والعمل على إعادة تنظيمه وتطويره من جهة أخرى، ومنها حقوق العامل وواجباته في مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها، (المادة 3/1 من القانون الأساسي العام للعامل)، وذلك في محاولة يائسة للاستجابة لمتطلبات المجتمع ومقتضيات التنمية التي تتطلب ديناميكية ومرونة² أكثر في مجال التسيير والإدارة .

فالسطات العمومية كانت تعتقد في هذه الفترة بأن الوظيفة العمومية الحالية لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية، إلا إذا كانت وظيفة عمومية وطنية، بمعنى إدماجها مع مجموع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد، أي الانتقال بها في إطار هذه المرحلة، من مرحلة التكيف والانسجام التي عرفت المرحلة الثانية في حياة الوظيفة العمومية الجزائرية إلى مرحلة الإصلاح الهيكلي الجذري لمختلف البنى المتوارثة، يجعلها محركا أساسيا للتنمية الشاملة للمجتمع، والقضاء على ظواهر البيروقراطية والدوائر المغلقة، التي تنسب لنظام الوظيفة العمومية فاعتبر العمل وفقا للمادة 04 من القانون الأساسي العام للعامل شرط أساسي لتنمية البلاد مصدر رزق³ العامل الذي يؤمن به وسائل عيشه ويخضع لمبدأ من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله. واعتبر كل عامل مستخدم المادة (05)، كما اعتبر قطاع الوظيفة العمومية دون ذكر تسميته من فروع قطاع الشغل، يخضع شأنه في ذلك شأن باقي فروع النشاط الأخرى إلى قانون أساسي نموذجي (المادة 02).

¹ صدور القانون الأساسي العام للعامل بالقانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 لتستمر إلى غاية عام 1990 .

² مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءة ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011/2012، ص 14

عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، طبعة 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 99.

ووفقا لهذه المرجعية، خص المشرع الجزائري (قطاع الوظيفة العمومية) بأحكام نوعية، تقديرا منه لمكانته في المجتمع، فنص في المواد 2/3 من القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978 على هذا القطاع بتسمية جديدة، المؤسسات والإدارات العمومية، وخصه كقطاع مستقل بذاته، بأنظمة وقواعد قانونية خاصة، تحكم المسار المهني للمنتمين إليه، صدرت في نص خاص، في مرحلة جد متأخرة من تاريخ تطبيق القانون الأساسي العام للعامل، أي في عام 1985.

التحاق بهذه الوظائف العليا¹ لا يترتب وق الفرضية الثانية ، فان المبدأ المعمول به في هذا الصدد، موان عليه الترسيم في إحدى أسلاك رتب الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية

هناك عدة طرق للالتحاق بالوظيفة العمومية سنتطرق لها في هذا المطلب في عدة فروع . في هذا الإطار نصت المادة 26 من الأمر 133/66 والمادة 34 من المرسوم 59/85 والمادة 80 من الأمر 03/06 على مختلف وطرق وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقة وحددت على النحو التالي :

- ❖ المسابقة على أساس الاختبارات .
- ❖ المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- ❖ الفحص المهني.
- ❖ التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكزينا متخصص منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة².

الفرع الأول: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات

يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة من خلال إجراء اختبار ويكون النجاح في الامتحان أو اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية ،فالإدارة تعلن عن حاجاتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة ثم تقوم بإجراء

عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري،المرجع السابق،ص1.69

²المادة 26 من الأمر 133/66 والمادة 34 من المرسوم 59/85 والمادة 80 من الأمر 03/06 على مختلف وطرق وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقة.

امتحان للمتقدمين، وبناءً على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات والنتائج التي حصلوا عليها وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقاً لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعملية التوظيف أو ينظر إلى المناصب الشاغرة والمراد شغلها، ويمكن تعريف الاختبارات بأنها تلك الإجراءات التي تتبع لقياس مدى توافر خصائص معينة في الفرد أو أنها مقاييس يمكن استخدامها للحكم على إمكانية قيام الفرد بمهام وأنشطة معينة¹، ويتم تنظيم هذا النوع من المسابقات من خلال مروره بمرحلتين:

1) المرحلة الأولى:

بعد المصادقة على المخطط السنوي لسير لموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية والبلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب لحالة².

بعد الحصول على الرأي المطابق لقرار فتح المسابقة من قبل مصالح الوظيفة العامة المختصة فإنه يجب إشهار القرار في الصحافة المكتوبة، وذلك في يومية وطنية باللغة العربية وأخرى باللغة الفرنسية، ولا بد أن تتجاوز المدة الفاصلة بين الإشهار الأول والإشهار الثاني خمسة أيام أو على ملصقات وفي الموقع الإلكتروني الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية³.

يقوم المترشحون بإيداع ملفاتهم ابتداءً من تاريخ الأول لإعلان للصحافة المكتوبة حيث تحدد مدة التسجيلات بـ 15 يوم على الأقل و 30 يوم على الأكثر من أول إعلان، ويمكن تمديد هذا الأجل عند الاقتضاء بشهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وترخص لإدارة المعنية تلقائياً كل الملفات التي تصلها بعد الأجل

¹ أحمد ماهر، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، مصر، 1997، ص 18.
² المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 التعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية وكذلك المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
³ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 102.

المحدد، يعد إيداع الملفات تسجل وفق الترتيب الزمني لاستلامها في دفتر خاص ومرقم ومؤشر عليه ويفتح خصيصا لدى الإدارة المعنية ،ويترتب على ذلك تسليم وصل استلام يحد على المنصوص اسم المترشح ولقبه، وعدد الوثائق الموجودة في ملفه وطبيعتها ليتم بعد ذلك إعداد قائمة تتكون منه:

- أسماء المترشحين الذين قبلت ملفاتهم.
- أسماء المترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان سبب الرفض¹.
- ويستدعى المرشحون الذين قبلت ملفاتهم للمشاركة في المسابقة².

(2) المرحلة الثانية:

يقوم ممثل المؤسسة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخولة لها قانون تنظيم المسابقات على أساس الاختبار ويرسل إليها ملف المسابقة لتبادر بإجراءات التحضير للمسابقة وتحسبا للاختبارات الكتابية تجمع اللجنة المكلفة باختيار المواضيع ،حيث يقوم كل عضو من أعضائها باقتراح ثلاث مواضيع مختلفة في كل مادة و يختار رئيس المركز عن طريقة القرعة موضوعين لكل مادة وطبقا للمادة 12 فإنه تجرى الامتحانات في أجل أقصاه 4 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 ويمكن تمديد هذا الأجل بشهر واحد بمقرر من الوزير الموصي الإدارة أو المؤسسة المعنية وبعد فوات الأوان ،وعدم إجراء المسابقة فإنها فتحها يصبح باطلا ويجب إعلام المترشحين³ عند الانتهاء من الاختبارات وتصحيحها تجمع لجن القبول على مستوى مركز الامتحان ويجب أن يحصل المترشحين المقبولين على معدل يساوي أو يفوق 20/10 دون الحصول على نقطة اقصائية وتدون أشغال اللجنة في محضر يوقع عليه جميع الأعضاء، وفي حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية ،وتستدعي المؤسسة المعنية لمرشحون

¹ بكوش خديجة، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري،مذكرة ماستر في الحقوق ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مستغانم ،2015،ص67.

² يتم استدعاء المترشحين للمشاركة في مسابقات التوظيف عن طريق برقية أو رسالة موصى عليها.

³المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ،جريدة رسمية رقم 26.

الذين نجحوا في امتحانات القبول لإجراء امتحانات شفوية في أجل لا يقل من 10 أيام قبل التاريخ لإجرائها، وبعد الانتهاء من الاختبار، وتدون العلامات على كشف ممضي من طرف الممتحنين ويتم حساب المعدل العام وتعد القائمة الاحتياطية وبعدها تستدعى اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية، ويتم التحقق من كافة الإجراءات المتبعة من بداية المسابقة إلى غاية الإعلان عن النتائج¹.

وتحدد القوائم الاحتياطية في حالة تساوي المرشحين يمكن الفصل بينهم على أساس المقاييس التالية:

- معدل الاختبارات الكتابية.

- علامة الاختبار الذي له أكبر معامل .

وفي حالة عدم التمكن من الفصل رغم تطبيق المعيارين السابقين يمكن تطبيق حسب

الأولوية المقاييس التالية:

- تقدير الشهادة أو المؤهل.

- أقدمية الشهادة.

- المرشح الأكبر سناً².

تدون أشغال اللجنة في محضر موقع من قبل كافة أعضائها لتقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية بنشر النتائج النهائية للمسابقة بأي وسيلة ملامة ويتعين على المؤسسة استدعاء المترشحين الناجحين في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ إمضاء المحضر، ويتم نصيب المعنيين وجوباً في وظائفهم في أجل أقصاه شهراً واحداً من تاريخ التوقيع على المحضر، وفي حالة عدم استجابة أحد المرشحين الناجحين للاستدعاء فإنه يتم استبداله بأول مرشح مسجل في القائمة الاحتياطية والتي تبقى سارية المفعول إلى غاية 31 ديسمبر.

الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة

¹ بكوش خديجة، مرجع سابق، ص68.

² المنشور رقم 14 المؤرخ في 2006/04/29 المتعلق بالمترشحين المتساون في المرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، الصادرة في المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص50.

في هذا النوع من السابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي تحصل عليها المترشح دورا في التعيين فالمؤسسة المعنية تقوم بالإعلان عن حاجاتها لشغل بعض المناصب بالطريقة الأولى ولكن التعيين¹ لا يعتمد فقط على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة بين درجات الشخص المؤهل الحاصل عليه والدرجات المحصل عليها في امتحان المسابقة ويعتمد هذا النوع من التوظيف على معايير الانتقاء المترشحين طبقا للمادة 09 من المرسوم 194/12 وتتمثل في :

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المرشح في التخصص/مهما كان نوع قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة² 18.

ويتم تشكيل لجنة محادثة من المترشحين تتكون من ممثل الدارة المعنية رئيسا وموظف أو موظفين يحوزان على رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة تقوم اللجنة بالمقابلة مع المترشحين بعد استدعائهم من قبل المؤسسة ،ويتم تقييمهم من صفر إلى أربعة نقاط على الأكثر وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ويرسل إلى مسؤول الإدارة المعنية الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة ،بعد الانتهاء من إجراء المحادثة يقوم المسؤول باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين المقبولين بعدها يتم تنقيط ملفات المترشحين للمسابقة على أساس الشهادة وتجمع النقاط المحصل عليها لكل مرشح في المعايير السابقة الذكر وتحدد قوائم الناجين نهائيا في المسابقة حسب درجة الاستحقاق ،في حدود المناصب المالية المفتوحة لجنة مكونة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو سلطة الوصية أو مثل أحدهما ،رئيس ،ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو

بكوش خديجة،مرجع سابق،ص 188.

² المادة 09 من المرسوم 194/13 ،مرجع سابق.

الرتبة المعنية عضوا ،عضو من لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه كما تحضر قائمة احتياطية للمرشحين حسب درجة الاستحقاق يتم التوقيع على المحضر من قبل أعضاء اللجنة وتسلم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 7 أيام من تاريخ التوقيع على المحضر ليتم بعدها إخطار المترشحين الناجحين ويجب على المرشح أن يلتحق بمنصب عمله في ظرف شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين وإلا تم استبداله بمرشح من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق¹.

أ:التوظيف على أساس الفحوص لمهنية

يعتبر التوظيف على أساي الفحوص المهنية أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ولتجنب الإعادة والشرح ارتأينا أن نتطرق فقط إلى نقاط الاختلاف التي يتميز بها هذا النمط من التوظيف على نمط المسابقة على أساس الاختبارات ،تجرى الفحوص المهنية الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات على مستوى التكوين لمهنية التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني ويتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 4 أشهر يتم الإشهار على الفحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة تشغيل وعلة مستوى المؤسسة أوالإدارة العمومية المعنية ،وكذا مركزا الامتحان².

وهف نمط التوظيف عن طريق الفحوص المهنية إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك وارتب التي تنتمي إلى الأفواج (أ-ب-ج-د)وهي المحددة في المادة 08 من الأمر 03/06 والتي تنص على ما يلي : " تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوبة في المجموعات الأربعة:

1 بكوش خديجة،مرجع سابق،ص71.

2 سلوى تيثات ناثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ،مذكرة ماجستر في العلوم الاقتصادية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة بومرداس،2010،ص84.

المجموعة"أ" وتضم أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب ممارسو نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل تأهيل مماثل.

المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة"د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

ب: التوظيف المباشر

يدخل هذا النمط من التوظيف المباشر دون الحاجة إلى إجراء مسابقة حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف فقد نصت المادة 80 في بندها الرابع على "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"¹.

مثل الأشخاص الذين تابعوا تكوينا ودراساتهم في المدرسة الوطنية للإدارة (ENA) أو المدرسة العليا للأساتذة (ENS).

إن هذه الطريقة في التوظيف ليس لها إجراءات ما عدا توافر شروط في المترشح وشغور المنصب، و هكذا نستخلص أن هذا النمط من التوظيف يقتصر على المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة ، وذلك لإخضاعهم وتحضيرهم للالتحاق بالوظيفة.

الفرع الثالث: الرقابة على إجراءات التعيين.

¹المادة 80، "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".

إن الإجراءات التي تسبق قرار التعيين تخضع للرقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، لكي تتسم هذه الإجراءات بالمشروعية وتكون مطابقة للقانون، والتنظيم المعمول به في المجال الوظيفي

✓ الأساس التشريعي للرقابة على إجراءات التعيين.

إن الهيئة المكلفة لممارسة الرقابي هي المفتشية العامة للوظيفة العمومية أو المراقب المالي، ولقد نص المرسوم 76/104 الصادر سنة 1976 بإحداث في كل ولاية مفتشية للوظيفة العمومية وتكلف بتنفيذ بعض اختصاصات وزارة الداخلية في المجال الوظيفي، وبصدور المرسوم التنفيذي 126/95 قام بإلغاء المرسوم السابق، الذي نص على إنشاء مفتشية الوظيفة العمومية¹، والتي تتشكل من رئيس المفتشية يساعده مساعد من 1 إلى 03 مساعدين، إضافة إلى جملة من المهام التي تقوم بها باعتبارها جهاز رقابة إدارية مكلفة أساسا بتطبيق قانون الوظيفة العامة ومختلف التنظيمات المتعلقة به².

وقد تم إصدار تعليمة رقم 01، أضفت نوع من المرونة على إجراءات التوظيف الأمر الذي عزز الرقابة التي تقوم بها المفتشية باعتباره هيكل غير مركزي تابع للمديرية العامة للوظيفة العمومية³

وتأكيدا لذلك تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، وذلك ضمانا لحماية الموظف العام ومركزه القانوني.

✓ مفهوم مفتشيه الوظيفة العمومية.

تعتبر مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية، هيئة غير ممرضة لا تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح

¹ المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 95/126، المرجع السابق.

² المرسوم التنفيذي رقم 95/126، المرجع نفسه.

³ التعليمة رقم 01 مؤرخة في 19/04/2011 تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية رئاسة الحكومة، الجزيرة 2011

الإداري¹ الموضوعة تحت سلطة الوزير الأول²، يديرها رئيس مفتشية ويساعده في ممارسة صلاحياته من واحد (01) إلى ثلاثة (03) رؤساء مفتشيات مساعدين، حسب حالة كل ولاية، وكذلك تساعده مجموعة من الموظفين الخاضعين لأحكام القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للمديرية العامة للوظيفة العمومية المكرس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 238-09 المؤرخ في 22 جويلية 2009³ مع الإشارة إلى أن جميع 555555 حيث تضمن المرسوم رقم 144/81 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 145/66، نجد أنه نص على خضوع القرارات الفردية لتأشيرة قبلية من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وتتمثل هذه القرارات في:

قرارات التعيين.

قرارات الانتداب الهيئات غير الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

قرارات إنهاء المهام.

ومن خلال ما سبق يتبين أن هذه الرقابة حققت جملة من المزايا التي انعكست ايجابيا على مسار الوظيفة العمومية، لكن في المقابل لا يمكن إنكار ما خلفته من سلبيات كالانتشار البيروقراطية، قلة وسائل الرقابة، انحراف أجهزة الوظيف العمومي.

في صدور الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده كرس الرقابة السابقة من خلال خضوع القرار الصادر من الإدارة العامة لتأشيرة قانونية.

وهناك رقابة لاحقة، لقد قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بمراجعة جذرية الإجراء الرقابة قبلية، حيث تم استبداله بنظام الرقابة اللاحقة لأن يتلائم ومقتضيات الإدارة المتطورة، وذلك بموجب المرسوم 144/81 المساعد على معالجة النقائص المسجلة حول نظام الرقابة السابقة، ومن أجل مواكبة التحولات التي عرفت الدولة الجزائرية في فترة التسعينات في مجال الإصلاح الوظيفي لتحديث أساليب تسيير الموارد البشرية .

¹ المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 08 أفريل 1998 المتعلق بمنقشيات الوظيفة العمومية، ج ربح 21 الصادر 17 في 12 أفريل 1998، ص 07.

² المرسوم الرئاسي رقم 14-193 المؤرخ في 03 جويلية 2014 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر ع 41 الصادر في 06 جويلية 2014، ص 07

³ المرسوم التنفيذي 09-238 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر ع 43 الصادر في 22 جويلية 2009 ص 05

ولقد تم استحداث وثيقة جديدة تحت تسمية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وهو عبارة عن وثيقة تسجل فيها كل العمليات التنبئية المتعلقة بالتوظيف الترقية التكوين الإحالة على الاستيداع التقاعد خلال السنة المعينة، وهو إجراء يستجيب للنظام الجديد الرقابة بعدية من طرف هيئات المديرية العامة للوظيفة العمومية حسب المرسوم التنفيذي 126/95 السالف الذكر¹.

وهذا المخطط يكون تبعا للمناصب المالية المتوفرة خلال السنة المالية².

ونص المشرع الجزائري على ضرورة إعفاء السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من التأشيرة على جميع القرارات الفردية المتعلقة بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة³.

حيث يتعين وفي إطار تسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد مخططات سنوية لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة ووفقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها، إذ يهدف هذا المخطط إلى ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية، وتشارك في ضبط المخطط المؤسسة أو الإدارة ومصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بمجرد تحديد إعداد المناصب المالية، وقبل الشروع في تنفيذه⁴ والرقابة اللاحقة تهدف إلى التخفيف من حدة المركزية في تسيير مستخدمي الوظيفة العامة وذلك بوضع آليات لضمان التحكم في عدد مستخدمي الإدارات نشاء وإنشاء مهام التدقيق تابعة لمصالح الوظيفة العامة لتقييم فعالية المصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية، وتحمل المسيرين المسؤولية التامة على جميع وثائق تسيير المستخدمين.

وبالرجوع إلى نص المادة 05 من المرسوم 194/12 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات إجراءاتها نصت على كل مسؤول سواء عن مؤسسة أو إدارة عمومية لابد أن يضع دفتر ميزانيته تحت سلطة الوزير المعني بانطلاق عملية التوظيف، وذلك بما يتوافق والمناصب المالية الممنوحة بحيث تقوم الإدارة المكلفة بالوظيفة العمومية بإعطاء موافقتها لاحقا⁵.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المرجع السابق.

² المادة 06 مكرر م 1 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع نفسه.

³ المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المرجع السابق.

⁴ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع نفسه.

⁵ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المرجع السابق.

من استقراء نص المادة 05 من المرسوم السالف الذكر يلاحظ أنه خفف من قيود إجراءات عملية التعيين من خلال إضفاء المرونة عليها، وذلك بهدف التقليل من مخالفة الإجراءات وانتشار البيروقراطية.

ونظرا لأهمية الإعلان عن الوظائف الشاغرة المراد شغلها من خلال تجسيد مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية، تم التأكيد على ضرورة الإعلان والإشهار عن هذه الوظائف في أجل أقصاه (07) أيام في موقع الانترنت في الصحافة المكتوبة، أو الملصقات.¹

المبحث الثاني: الشروط القانونية لنظام التوظيف في التشريع الجزائري

إن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، لا يعني بالضرورة استبعاد فرض شروط أخرى للتوظيف، طالما لا تستهدف حرمان بعض الفئات من المواطنين الراغبين في الالتحاق بالوظائف العمومية .

المطلب الأول: شروط المتعلقة بالمرشح

ولذلك فلا غرابة أن تلجأ بعض النصوص القانونية أو التنظيمية إلى فرض شروط معينة، كما هو الشأن في² مجال الانتخابات، أين يكون مبدأ الاقتراع العام مرتبطا هو الآخر بتوفر شروط حق التصويت.

وفي مجال التوظيف، نجد أن المادة 75 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية تشترط توفر جملة من الشروط المحددة قانونا للالتحاق بالوظيفة العمومية وهي:

أولا: أن يكون جزائري الجنسية

إن اشتراط الجنسية لا يقتصر على الموظفين فحسب، بل يتعداه ليشمل كافة أعوان الدولة

¹ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المرجع نفسه.

² عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص120.

وقد استقر المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام الجديد للوظيفة العمومية لعام 2006 على النص صراحة في المادة 75 على اشتراط الجنسية للتوظيف كمبدأ عام دون الخوض في تفصيلاته تاركا بذلك تقدير إدراج بعض القيود عند الاقتضاء للقوانين الأساسية الخاصة. والجدير بالملاحظة أن اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف عمومية لا يمنع الدولة الجزائرية من الاستعانة بأعوان أجانب في إطار الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف للتعاون التقني والعلمي والثقافي cooperation technique أو في إطار ما يعرف بعقود القانون العام droit commun الشرط الذي أكده أيضا مجلس الدولة الفرنسي.² وكيفية الفقه في فرنسا بالشرط التمييزي

¹ وهو الشرط الذي سبق أن نصت عليه المادة 25/1 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 1966 وأكدته التشريعات اللاحقة، ومنها أحكام المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن أحكام القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

وإذا كان هذا الشرط هو الأصل في القانون الجزائري طبقا للنصوص السالفة الذكر، فإن بعض الاستثناءات ترد عليه منها مثلا ما كانت تنص عليه أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 1966 التي كانت تشترط مثلا؛ أقدميه تقدر بأكثر من عامين على حيازة الجنسية الجزائرية حالة التجنس) وإعفاء بعض الأشخاص نهائيا من شرط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية، المادة 75 من نفس القانون بحكم مشاركتهم في حرب التحرير الوطنية والأشخاص التابعين للوظيفة العمومية الجزائرية بتاريخ نشر قانون الوظيفة العمومية لعام 1966 ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية بتاريخ 31 ديسمبر 1966.

وبمجيء القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية لعام 1985 طرأت على هذه الأحكام تطورات، فبعد أن أكد المشرع الجزائري في المادة 31 من هذا النص على شرط الجنسية الجزائرية كشرط مسبق لتولية الوظائف العمومية، نراه يتصل في النص صراحة على اشتراط اكتساب الأقدمية في الجنسية الجزائرية لتولي وظيفة عمومية، بل ترك السلطة التقديرية للنصوص التطبيقية الخاصة، من ذلك ما نصت عليه المادة 31 فقرة أخيرة من هذا المرسوم بنصها على أن القوانين الأساسية الخاصة تحدد عند الاقتضاء، شروط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للالتحاق ببعض أسلاك الموظفين. ويفهم من صياغة هذه المادة أن المشرع الجزائري اكتفى في هذه المرحلة المبدأ على اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف عمومية، معتبرا شرط اكتساب الأقدمية في الجنسية شرطا استثنائيا تلجأ إليه السلطات العمومية. عند الاقتضاء وفي بعض الأسلاك الخاصة، على أن ينص على ذلك مسبقا في القوانين الأساسية الخاصة. كما هو الشأن مثلا بالنسبة لمستخدمي الأسلاك الدبلوماسية والقنصلية مثلا المادة 4 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام بالتأكيد من حيث (1966).

وهو الموقف الذي أكده أيضا القانون الجديد للوظيفة العمومية لعام 2006، حيث اكتفى بالنص على شرط حيازة الجنسية الجزائرية عند الترشح لتولي وظيفة عمومية، دون ربطه بشروط أخرى. المادة 75.

² في رأي له صادر بتاريخ 17 مايو 1973 مؤداه أنه لا يوجد أي حكم تشريعي ولا أي مبدأ للقانون العام يمنع بصفة عامة

توظيف أجنبي كعون للدولة بصفة متعاقد أو مؤقت Auxiliaire

الذي يستبعد غير المواطنين من الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهو بل هو التمييز الوحيد لمبدأ المساواة في تولي هذه الوظائف.

وقد ظل الفقه الفرنسي ولوقت طويل منقسم حول مسألة معرفة ما إذا كان الالتحاق بالوظيفة العمومية حق من حقوق الإنسان مفتوح للأجانب أو هو حق للمواطن قاصر على حاملي الجنسية فقط؟ و لم تقدم المعاهدات الأوروبية للمحافظة على حقوق الإنسان أية مساعدة بهذا الصدد، ولذلك ظل شرط الجنسية في فرنسا منذ قيام الجمهورية الأولى قائماً، والى يومنا هذا حيث جسدت المادة الخامسة من قانون 13/07/1983 هذا الموقف بنصها على أنه: لا يمكن لأحد اكتساب صفة الموظف ما لم يكن يتمتع بالجنسية الفرنسية، وبالتالي فمن البديهي أن يتم إقصاء غير المواطنين مبدئياً من الالتحاق بالوظيفة العمومية¹.

ثانياً: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية

وهذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموماً، فهو يتعلق بحسن السيرة والسلوك *bonne moralité* أي بأخلاقيات المهنة. *déontologie professionnelle* كما يعني أيضاً التمتع بالحقوق المدنية أي " الحق في أن ينتخب وينتخب *droit de vote et déligibilité* حمل أي وسام والحق في أن يكون عضواً مساعداً محلفاً أو خبيراً *Expert* أو شاهداً على أي عقد أو أمام القضاء؛ وهو شرط للالتحاق بالوظيفة العمومية يعكس العلاقة المتينة المتواجدة بين المواطنة والوظيفة العمومية.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري يصنف الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 09 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو

¹ وقد سمحت القيمة التشريعية لهذا المبدأ للمشرع اللجوء إلى ترتيب أو النص على بعض الاستثناءات، كما هو الحال بالنسبة للأساتذة الباحثين. قانون 12 نوفمبر 1968 والمادة 56 من قانون 26 جانفي 1984 المتعلق بالتعليم العالي. والمادة 6/952 من قانون التربية، الممارسين الأطباء قانون 03/12/1976، المادة 16 من المرسوم رقم 84/131 المؤرخ في 21 فيفري 1984 المعدل. وأطباء الأسنان بالمستشفيات، قانون 23 ديسمبر 1981.

1966 والمتضمن قانون العقوبات. ويتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية طبقا لأحكام المادة 9 مكرر 1 في العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.

وعملا بذلك فان قانون الوظيفة العمومية لعام 1966 اشترط في جميع المترشحين لتولية الوظائف العامة التمتع بالحقوق المدنية، إلى جانب توافر بعض الصفات الأخرى في المترشحين كالالتصاف بالأخلاق الحميدة.

وهو ما يعني أن الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل وأثناء التحاقه بها؛ وهو شرط عام لا يقتصر على وظيفة دون أخرى.

وبمجيء المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، أدرج شرطا جديدا ضمن مشتملات الملف الإداري للمترشح لوظيفة عمومية، يتمثل في إلزام المؤسسات والإدارات العمومية بإجراء تحقيق إداري سابق للتوظيف une enquête وهو الشرط المنصوص عليه Administrative préalable au recrutement في المادة 38 فقرة أخيرة.¹

غير أن اشتراط إجراء التحقيق الإداري المسبق لا يعني جميع الأسلاك، بل يقتصر على أسلاك دون أخرى تحددها القوانين الأساسية الخاصة، وهو الموقف الذي أكده المشرع الجزائري في الفقرة 2 من المادة 77 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006 التي خولت للقوانين الأساسية الخاصة توضيح العديد عند الحاجة الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري ثم أصبحت العديد من الإدارات والمؤسسات العمومية المستخدمة غالبا باشتراط شهادة الصحيفة العدلية.

¹ تفسير هذا الالتزام من وجهة نظر أخلاقية المهنة في مؤلفنا، سعيد مقدم. أخلاقيات الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 48 وما يليها، وبخصوص هذه المسألة في الأنظمة الأخرى أنظر مؤلف الأستاذ

: F. Mallot, conditions de moralités et accès à la fonction publique, les petites affiches, 23/6/1995, p4.

مشار إلى ذلك في مؤلف الأستاذ دي لو بديير ص 102، مرجع سابق، ص 59.

وغني عن البيان أن الالتحاق بالوظائف السيادية التابعة للدولة أو مجال الأمني أو الدفاع، يمكن أن تسبق بإجراء تحري إداري يوجه للتحقق أن سلوك الأشخاص الطبيعيين المعينون لا يتنافى وممارسة الوظائف أو المرغوب شغلها.¹

وحول شرط الصحيفة القضائية: تجدر الإشارة إلى أن اشتراط الصحيفة القضائية ضمن محتويات الملف الإداري للمترشح أو الموظف، يعني غياب عدم الملائمة الجزائية أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة التأكد من المترشح لها أو المشغولة. وكل علامة مسجلة في الصحيفة رقم 2 لا تتلاءم وممارسة الوظائف

المترشح لها أو المشغولة، فإنها تحول دون شغلها أو البقاء فيها.² إن الاكتفاء باشتراط شهادة الصحيفة القضائية في ملف المترشح يمكن أن تطرح العديد من الفرضيات، منها حالة ما إذا تضمنت الصحيفة القضائية رقم (3) بعض الإدانات أو المخالفات المرتكبة من قبل المترشح كيف يكون موقف اللجنة المكلفة بانتقاء المترشحين التي تشرف عليها مصالح التوظيف العمومي، هل ترفض أو تقبل ملفات المترشحين المعنيين، وعلى أي أساس قانوني؟.

بالرجوع إلى الممارسة العملية في هذا المجال، نجد أنه في كثير من الحالات تعمد اللجنة إلى استبعاد أحد المترشحين لوظيفة عمومية، بسبب احتواء صحيفته العدلية على علامة قضائية ما، دون أن يتضمن محضر اللجنة الانتقاء الإشارة إلى هذا السبب أو غيره كمبرر للإقصاء، وهو موقف غير عادل في نظرنا، بل يتنافى ومبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف العمومية.

¹ من ذلك ما نص عليه القانون الصادر في فرنسا في المادة 25-2-2003-239 المتعلق بالأمن الداخلي كما أحيل على مرسوم يحدد قائمة التحقيقات الاسمية *enquetes nominatives* التي يمكن أن تكون موضوع استشارة للمعالجة الإعلامية للمعطيات الفردية، كإجراء يهدف إلى ضمان حماية امن الأشخاص والدفاع عن المصالح الأساسية للأمة *enquête de moralité*، كما أن تحقيقاً حول الأخلاق جد معمق يجرى حول المترشح لوظائف القضاء.

² المادة 17 من القانون الفرنسي رقم 95/73 المؤرخ في 21 جانفي 1995 .

ولما كانت هذه المسألة ذات صلة وطيدة بحق دستوري للمواطن في تولي وظائف عمومية، وتقاديا لأي غموض ممكن، لا سيما إذا ما تعلق الأمر بمرشح قضى العقوبة المدان بما ورد له الاعتبار، فمن الواجب على المشرع أو التنظيم لاحقا، توضيحها وتحديد حقوق المترشحين المعنيين في مجال الطعن والتظلم والجهة المختصة أم القضاء ؟.

وتقاديا لكل ذلك جاء القانون الجديد للوظيفة العمومية لعام 2006 بنص يمكن اعتباره جواب أولي لهذه المسألة بقوله: لا يمكن توظيف أي كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوي على ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها . (المادة 75 الفقرة (3) .

بالرجوع إلى ما هو معمول به في فرنسا مثلا، نجد أن مجلس الدولة الفرنسي أصدر قرارا بهذا الصدد بتاريخ 27 جانفي 1982 أقر بموجبه للإدارة في ظل سريان قانون 1959 المتعلق بالوظيفة العمومية، حق طلب الاطلاع الصحيفة رقم (1) على الصحيفة رقم (2) الخاصة بالمرشح لتقدير أخلاقياته، ولم تجز لها طلب وهو ما استقر عليه مجلس الدولة الفرنسي. الذي استقر أيضا على حماية السلطة التقديرية الواسعة للجنة الترقية بخصوص أحقيتها في الفصل في مسألة الإدماج المباشر للمترشحين بموافقتها تقديرا منها لغياب الخطأ تقدير القرار المبعد لترشيح متربص بسبب عدم توفره على ضمانات البين في أخلاقية لممارسة وظائف القضاء¹.

ثالثا : أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

كل مترشح لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، وينبغي أن تكون وضعيته منتظمة تجاه قانون الخدمة الوطنية حتى يتسنى له الترشح وشغل وظيفة عمومية وذلك طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر عام 1974 بالأمر رقم 74/103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، والنصوص التطبيقية بهذا الصدد.

رابعا: أن تتوفر في المترشح شروط السن والقدرة البدنية والذهنية

¹CE, sect.; 30déc. 2003, Mme Mocko (la commission s'est fondée sur les faits à l'origine d'un litige de droit du travail ayant opposé la candidate à son ancien employeur

نصت المادة 78 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن السن الدنيا المحددة للالتحاق بوظيفة عمومية هي 18 سنة كاملة.

ويتمتع صغار العمال إلى غاية بلوغهم سن الرشد بنفس الحقوق، كما يخضعون لنفس الواجبات شأنهم في ذلك شأن العمال الشاغلين لنفس مناصب العمل.

أما فيما يتعلق بالقدرة البدنية والذهنية المطلوبة لممارسة الوظيفة، فإنه لا يمكن تعيين أي مترشح في وظيفة عمومية ما لم يقدم للإدارة شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس ومحلف، تؤكد بأن المعني سليم، غير مصاب بأي مرض أو عاهة تتنافى وممارسة مهامه إلى جانب المواصفات الطبية الأخرى المطلوبة.¹

أما بخصوص الخلافات أو المنازعات التي يمكن أن تثار حول مدى توفر شرط اللياقة البدنية في المترشح للوظيفة، كأن تدعي الإدارة بأن العاهة أو العجز يتعارضان وممارسة المترشح للوظيفة، فهي مسألة موضوعية تظل مراقبة ماديتها وطابعها المبطل لحق الممارسة خاضعة للقاضي.²

كما تجدر الإشارة إلى أن العديد من التشريعات المعاصرة المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الوظيفة العمومية³ تنص على مبدأ عام، يمنع إقصاء أي مترشح معوق بسبب إعاقته من مسابقة تقضي إلى تولية وظيفة عمومية إذا ما اعترف بان هذه الإعاقة لا تتعارض مع شغل هذه الوظيفة من قبل اللجنة التقنية للتوجيه وإعادة الترتيب المهني reclassment

خامسا: أن تتوفر في المترشح المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية

¹ المادة 1 من المرسوم رقم 66/144 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بشروط اللياقة البدنية. للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية وهو النص الذي يحتاج إلى تأكيد ومراجعة.

² مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 6 أبريل 1979 مشار إلى ذلك في مؤلف الأستاذ دي لو بادير. مرجع سابق، ص 102.
³ من ذلك ما تنص عليه المادة 3-243 CASE الفرنسي. وهذا التشريع يلزم الأشخاص العموميون بالتوظيف في المرافق العامة على الأقل 60% من بين المعاقين وذلك منذ صدور قانون 10 جويلية 1987 .

و أن اللجنة التقنية المعروفة COTOREP باعتبارها اللجنة المختصة بالبت بخصوص لياقة العمال المعوقين
. M.C.Courtoux. 1995V.TA Lyon, 8décembre 1999, Bernard Mouroux; CE.13 janvier..M.C.Courtoux.
1995V.TA Lyon, 8décembre 1999, Bernard Mouroux; CE.13 janvier

إن مستوى التأهيل مرتبط بالمهام والصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية، والعبرة في ذلك بقانون ملك الاستقبال، أي القانون الأساسي الخاص الذي يحكم المسار المهني للموظفين (المادة 7/75). ومهما يكن الأمر فإنه لا يمكن الالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها دون إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين (م 79 ق.أ. و.ع.)، وذلك وفق الكيفيات التالية المنصوص عليها في المادة 80 من نفس القانون وهي:

- 1-المسابقة على أساس الاختبارات.

- 2-مسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض الأسلاك الوظيفية .

- 3-الفحص المهني،

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

وبعد التوظيف فإن الإدارة المستخدمة تكون ملزمة وفقا لأحكام المادة 93 من قانون الوظيفة العمومية بتكوين ملف إداري لكل موظف، وذلك تيسيرا للتسيير الإداري لمساره المهني؛ ملف يتضمن مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف وتسجل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار.

المطلب الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف

بعد استنفاد كافة الطرق القانونية والتنظيمية في مجال انتقاء المترشحين بين كل مترشح تم توظيفه المطلقة متمرن (Stagiaire) في رتبة للوظيفة الوظيفة عمومية والتحاقهم بمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم، يتم العمومية ولا يكتسب صفة الموظف¹ طبقا للمادة الرابعة من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 2006 إلا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري وفقا لأحكام المادة 83 ق.أ. و.ع، غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة اعتبارا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة .

محمد احمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة ماجستير قانون خاص، المكتب الجامعي الحديث، ط2015، ص1، ص31¹.

وقد عرفت المادة 4 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الموظف كما يلي 20/11 وإنما كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري.

ومن هذا التعريف نستنتج الشروط الأساسية التي على ضوءها يمكن للعون اكتساب صفة الموظف وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

1- التعيين في وظيفة عمومية دائمة

publicla nomination dans un emploi

2- الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري

la titularisation dans un grade de la hiérarchie administrative.

علما بأنه يستعمل في اللغة القانونية مصطلح متربص ، وأفضل مصطلح متمرن، لأن لكلمة

"تربص في اللغة العربية معنى آخر ."

وتختلف الرتبة Le grade عن منصب الشغل . l'emploi وهي الصفة التي تخول لصاحبها

الحق في شغل الوظائف المخصصة لها. (م5 من ق.و.ع). أما السلك le corps فيجمع مجموعة

من الموظفين المنتمين إلى رتبة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص. (م من

ق.و.ع). كسلك المتصرفين مثلا الذي يضم أكثر من رتبة واحدة.

الفرع الأول: التعيين في وظيفة عمومية دائمة بصفة متربص

التعيين بمفهوم التسمية، ويعني الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة. وهو إجراء أساسي لإضفاء

طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة على المنصب الإداري. كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء

إلى الوظيفة العمومية واكتساب الصفة، كما أنها مرتبطة ارتباطا وثيقا¹ بمبدأ استمرارية المرفق

العام.

وقد أكد المشرع الجزائري بأن كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب

أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية .

وصلاحية تعيين الموظفين تعود إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول

بها.

سعد مقدم ، لوظيفة العمومية بين التطور والتحول من المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ص200.1

وفي هذا الصدد، أُلزم المشرع الإدارات والمؤسسات العمومية بتبليغ الموظف بكافة القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وبنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للجهة المستخدمة المعنية. (م96 ق.و.ع).

والجدير بالملاحظة أن شرط التعيين في وظيفة دائمة يرتبط بموافقة المعني، لأن الموظف كمؤتمن على مصالح الدولة يساهم في المرفق العام دون إكراه أو إذعان، وهو المبدأ الذي كرسته أحكام المادة¹ 27 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 بنصها على أنه يتعين على أي عامل جديد التعيين، أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه أو نقل إليه، وعدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين يعتبر خطأ جسيماً قد يؤدي إلى التسريح.

وقد حددت فترة عدم الالتحاق بمنصب التعيين أو النقل بمدة لا تتجاوز شهر واحد، لتصل إلى شهرين في حالة القوة القاهرة، تحت طائلة عقوبة التسريح.

وكل توظيف للمترشحين في رتبة للوظيفة العمومية يتم وجوباً في شكل تعيين بصفة متربص (م83 ق.و.ع) بمعنى أن العون المعين حديثاً في مباشرة بالوظيفة ومدتها سنة (م84)، تقتضيها طبيعة المهام المنوطة بالوظيفة، كما يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن علاوة على ذلك تكويناً تحضيرياً للرتبة أو السلك مطالب بقضاء فترة تربص إجبارية بعد التعيين والالتحاق لشغل وظيفة (م84).

وأن فترة التربص القانونية تعتبر وفقاً لقانون الوظيفة العمومية (المادة 91) فترة خدمة فعلية، وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد؛ ولذلك فإن² العون المتربص يخضع إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي . (م87).

أ) الاستثناءات الواردة على فترة التمرين

¹المادة 27 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 بنصها على أنه يتعين على أي عامل جديد التعيين، أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه أو نقل إليه، وعدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين يعتبر خطأ جسيماً قد يؤدي إلى التسريح.

²سعد مقدم، لوظيفة العمومية بين التطور والتحول من المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع، ص132.

لدواعي عملية وعلمية بحتة مبررة بالمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب، نص
المشرع استثناءً على إمكانية النص في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الرتب على الترسيم
المباشر في الرتبة (أي دون الخضوع لفترة التمرين (م/2/83) كما هو الشأن مثلاً لبعض الأسلاك
الطبية الجامعية.

وكذا إعفاء الموظفين الذين تمت ترقيتهم من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك
أو في السلك الأعلى مباشرة. وفقاً لأحكام المادة 108 من التمرين .

**الفرع الثاني: التعيين في المناصب العليا التأطيرية النوعية والوظائف العليا للدولة والمتعاقدين
أ) التعيين في المناصب العليا التأطيرية النوعية**

زيادة على التعيين في الوظائف المناسبة لرتب الموظفين ، تنشأ مناصب نوعية للتأطير (Des
(10) (emplois spécifiques.(d'encadrement) postes supérieurs¹ تحدد شروط التعيين فيها
عن طريق التنظيم. (م) 12)

ب) التعيين في الوظائف العليا للدولة

كما يمكن أن تنشأ وظائف عليا للدولة fonctions supérieures de L'Etat في إطار تنظيم
المؤسسات والإدارات العمومية (م.15) تتمثل في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة
مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، ويعود التعيين فيها للسلطة التقديرية للسلطة
المؤهلة. (م) 16).

والتعيين في المناصب العليا النوعية والوظائف العليا للدولة لا يخول لغير الموظفين صفة
الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة. (م.18) وذلك تكريساً لمبدأ الفصل بين الرتبة والوظيفة
le grade et l'emploi التي تقوم عليه وظيفتنا العمومية ذات البنية المغلقة. كما أكدت على ذلك
صراحة المادة الخامسة 5 من ق.و.ع. بنصها: تختلف الرتبة عن منصب الشغل. وهي الصفة
التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.

سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع، ص 230.¹

ت) التعيين في إطار التعاقد.

لقد أفرد المشرع في إطار الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية المنصوص عليها في المادة 19 من أحكام قانون الوظيفة العمومية، نصا خاصا بتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم تضمنه المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.¹ وما ميز هذه العلاقة طبقا لأحكام المادة 21 من أحكام هذا المرسوم هو النص على إخضاع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها كالتالي:

- سنة 06 أشهر فيما يخص العقد غير المحدد المدة.

- CDI شهران (2) فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة (1) واحدة أو تفوقها

- شهر (1) واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين ستة (6) أشهر وسنة (1) واحدة.

ويخضع العون المتعاقد، خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون والمثبتون.

كما أن المشرع نص على تثبيت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية بجدية، وفي حالة العكس، يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

علما بأن التثبيت لا يعني الترسيم، فالترسيم لا يخص سوى الأعوان المتربصين كما سنبين في حينه.

كما أن التعيين في إطار نظام التعاقد Le régime de la contractualisation وفقا لأحكام المواد من 19 إلى 25 من قانون الوظيفة العمومية، لا تخول لشاغلي المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، وذلك اعتبارا لطابعها الاستثنائي والمبررة بالتوظيف حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي. (م22) والحقوقهم وواجباتهم ورواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وبالنظام التأديبي المطبق عليهم. (م24).

¹ منشور في الجريدة الرسمية رقم 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 ص. 17 وما يليها .

فالتوظيف في إطار العلاقة التعاقدية، يلجأ إليه في نطاق ضيق استجابة لحاجيات عارضة حسب الحالة ووفق الحاجات، لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقاً للكيفيات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 308 07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن تحديكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم¹.

ث) أنواع العقود :

هناك نوعان من العقود عقود محددة المدة CDD وعقود غير محددة المدة CDI .

أولاً: العقود المحددة المدة

تعتبر عقوداً محددة المدة CDD طبقاً لأحكام المادة 4 من هذا المرسوم؛ كل عقد مخصص لشغل منصب عمل مؤقت، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل، أو في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو للتكفل بعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً.

ثانياً: العقود غير المحددة المدة

يعتبر عقداً غير محدد المدة CDI طبقاً لأحكام المادة 5 من نفس المرسوم، كل عقد موجه إلى شغل منصب عمل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.

ج) بخصوص تمديد العقود

لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة (أي لمدة سنة واحدة على الأكثر) وذلك حسب الأشكال نفسها) .م. 8 من المرسوم).
وأن توظيف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، بصفة استثنائية بموجب عقد محدد وبالتوقيت الكامل) .م. 10 من المرسوم.

¹الجريدة الرسمية. ج. ج. د. ش. رقم 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007. ص. 17 وما يليها 213 .

وبخصوص حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدون، فقد تم تحديدها في صلب هذا المرسوم،¹ كما أن توظيفهم يخضع للانتقاء حسب الحالة، عن طريق :

- دراسة الملف فيما يخص مناصب العمل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة،
 - اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.
 - إخضاع عملية توظيف الأعوان المتعاقدون للإجراء الإعلان، إلا إذا كانت مقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل تقتضي التوظيف المباشر .
- المادة 19 من المرسوم)، علما أن العون المتعاقد يخضع بعد التوظيف إلى فترة تجريبية حددت مدتها كما يلي:

- ستة (06) أشهر فيما يخص العقد غير المحدد المدة،
 - شهرين (02) فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته سنة (1) واحدة أو تفوقها
 - شهر واحد (1) فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين سنة 06 أشهر وسنة 01 واحدة،
- يخضع المتعاقد خلال هذه الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها المتعاقدون المبتون بعد إجراء الفترة التجريبية بنجاح أي أن تكون بحدية. (المادة 22 من المرسوم).

2- الترسيم. la titularisation

يعتبر الترسيم عملية قانونية تالية للتعين، بمقتضاها يتم ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية ويصبح خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين

الموجودين² في علاقة تنظيمية وقانونية.

¹ محمد احمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة ماجستار قانون خاص، المرجع السابق، ص120.

شريف يوسف حلمي خاطر : الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 32 ش عبد الخالق ثروت، القاهرة

2006-2007 م .ص147

والترسيم في إحدى رتب السلم الإداري، هو عنصر يؤكد ديمومة الوظيفة، وقد نصت عليه المادة 4/2 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بقولها: أن الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

وطبقا لأحكام المادة 84 من ق.و.ع. يجب أن تتوفر في المتربص شروطا للتثبيت أي الترسيم

منها:

(أ) قضاء فترة تمرين: "مدتها سنة، ويمكن حسب طبيعة المهام المنوطة بالرتبة أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة، طبقا لقانون سلك الاستقبال.

(ب) الحالات العملية التي تبرز عند نهاية فترة التمرين تعتبر فترة التمرين بالنسبة للإدارة اختبارا للعون¹ عن كيفية ممارسة مهامه وطريقة أداء عمله ومدى تكيفه مع بيئة العمل وسلوكه، وصولا إلى تقييمه وتقديره.

¹جمال سايس الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، ط 01 ، منشورات كلبيك، الجزائر ، 2013،ص155.

الفصل الثاني

أساليب التوظيف وطرق نهاية

العلاقة الوظيفية في التشريع

الجزائري

المبحث الأول: مفهوم الترقية وشروطها

الترقية هي الصعود والارتقاء وهي مشتقة من كلمة رقي، ترقية ، أي رفعه وصعده، أما كلمة ترفيع فهي مشتقة من ترفع ترفيعا بمعنى تعلق وترفع الشيء أو الرجل بمعنى رفعه وقدمه"¹ تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، ويقصد بها كذلك أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية"² وقد عرف النظام الإسلامي ترقية الموظفين منذ فجر دولته الأولى وكانت الترقية تأخذ حكم التعيين الجديد، ومن ثم كانت ترتبط دائما بالصلاحية والكفاءة، وهذا ما وصل إليه أحدث

المطلب الأول: مفهوم الترقية

النظريات في الإدارة العامة والقانون الإداري في وقتنا الحاضر"³ "وفي مقام بيان موقف الإدارة الإسلامية نقول أن الترقية كان لها مفهوم خاص في تصور رجال الإدارة الإسلامية تتميز به، فضلا عن معيارها الوحد الذي كان يتخذ أساسا لإجرائها، فمن ناحية كانت الترقية لدى المسلمين الأوائل أقرب ما تكون إلى نظام الترقية في الدرجة، كأن بعد الحاكم بوظيفة أعلى من تلك التي يشغلها الموظف في ذات التخصص ، مثال ذلك ما فعله عمر بن الخطاب رضي الله عنه حين أسند قيادة جيش المسلمين في الشام إلى أبي عبيد بن الجراح بعد عزل خالد ، وكان أبو عبيد في ذلك الوقت تحت إمرة خالد. ومن ناحية أخرى كانت الترقية تأخذ صورة أخرى تتمثل في توسيع اختصاصات الموظف الإنسان أعمال أكبر في التنوع والسلطات من تلك كانت تشملها الوظيفة الأولى"⁴

¹جلوريا منير أبو جابر : النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية " دراسة مقارنة كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية، عمان، 2000، 2001، ص29.

²شريف يوسف حلمي خاطر : الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 32 ش عبد الخالق ثروت، القاهرة 2006-2007 م 147

³جلوريا منير لأبو جابر ، المرجع نفسه من 29.

⁴محمد باهي أبو يونس : الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 38 سوتير الازارية ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 1999 ص 267

أما الترقية اصطلاحاً من وجهة نظر فقهاء القانون الإداري وعلماء الإدارة، فقد تعددت نتيجة لاختلاف الأساس العلمي الذي بنا عليه كل فقيه تعريفه، خاصة مع اختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكل بيئة محلية من وقت لآخر، وتميز كل دولة بتبني نظام وظيفي معين يتلاءم مع ظروفها وقيمتها وعاداتها وإمكانياتها. وبهذا سنقسم هذه المفاهيم كالاتي

1.

الفرع الأول: مفهوم الترقية في الأنظمة الوظيفية

تختلف فكرة الترقية وفقاً لطبيعية النظام الذي تتبناه كل دولة لشغل الوظائف الأعلى الشاعرة ، فإن ما تتبنت الدولة نظام مهنية الوظيفية (النظام الأوروبي) فالترقية وفقاً لهذا النظام تعد من الدعائم الأساسية التي يعتمد عليها في شغل الوظائف العليا في السلم الإداري. حيث تتضح ملامح نظام الترقية بانتظام الموظف في العمل ضمن وظيفة دائمة ، يبدأها بأدنى المستويات الوظيفية ، ويكرس لها وجوده ، ويبقى فيها حتى يبلغ من التقاعد، فيزداد مرتبه ويرتفع مستواه في السلم الإداري تدريجياً.

أما إذا تبنت الدولة نظام توقيت الوظيفة (النظام الأمريكي) ، فإن مفهوم الترقية يختلف اختلافاً جوهرياً ، فوفقاً لها النظام لا توجد علاقة دائمة بين الموظف والوظيفة التي يشغلها ، ولا تعتبر الوظيفة العامة مهنة، ولكنها عمل متخصص يكون فيه مصير الموظف مرتبط بالوظيفة التي يشغلها، فإذا ما ألغيت الوظيفة فقد الموظف عمله ، وللإدارة أن تستغني عنه دون خطأ منه إذا رأت أن ذلك في صالح العمل².

الفرع الثاني: مفهوم الترقية والقضاء الإداريين

تباينت التعريفات الفقهية القانونية التي قبلت في مفهوم الترقية الوظيفية من وجهة الفقه والقضاء الإداريين، ويعود هذا التباين إلى اختلاف الأسس التي يبني عليها كل تعريف خاص باختلاف الظروف التي تؤثر في كيفية تنظيم شؤون الموظفين العموميين (كشؤون الترقية) حيث

¹جلوريا منير أبو جابر للمرجع السابق ص 29.

²جلوريا منير أبو جابر للمرجع السابق من [30.31.32.33](#)

تقسم هذه المفاهيم إلى قسمين، كل قسم يوضح مفاهيم معينة ترتكز على أسس معينة وهما :
القسم الأول: المفهوم التعددي للترقية والقسم الثاني: المفهوم الموضوعي للترقية.¹

أولاً: المفهوم التعددي للترقية

يؤسس أصحاب المفهوم المتعدد للترقية تعريفهم على أساس تتابع الدرجات الوظيفية داخل إطار الجهاز الإداري للدولة حيث أن الترقية وفقاً لهذا المفهوم لا تقتصر على الانتقال من وظيفة إلى وظيفة أعلى بل يمكن أن تكون من رتبة (أو فئة) إلى أخرى أعلى أو من درجة إلى أخرى أعلى منها في نفس الوظيفة أو فئة. ومن أنصار هذا المفهوم الأستاذ الدكتور مصطفى أبو زيد فهمي، حيث يعرف الترقية بأنها " نقل الموظف من وضع أقل وظيفي أقل إلى وضع أكبر " ويقسمها إلى قسمين: ترقية الدرجة وترقية في الوظيفة.

الترقية في الدرجة كأن يرقى الموظف من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الخامسة إلى الدرجة السادسة، وهذه الترقية تقتضي ترتيب بعض المزايا التي من أهمها زيادة المرتب.

والترقية في التدرج حسب الدكتور محي الدين القيسي هي عبارة عن حق الموظف بحكم القانون أن ينال درجة واحدة ضمن الفئة إذا قضي أربعة وعشرين شهراً في درجة واحد أو في درجة مماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو من تاريخ حصوله على زيادة في راتبه. ولا يدخل في حساب مدة التدرج إلا مدة الخدمة التالية التي تقاضي عنها الموظف راتب كاملاً.² وهو ما يوافق أحكام المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية الجزائرية الذي يعرف الترقية في الدرجة بأنها التعويض عن الخبرة للموظف الذي لم تتغير رتبته طوال السنوات التالية من تاريخ توظيفه، وأن النسبة القسوة لتعويض الخبرة في كل سلم بأقسامه توزع على عشر درجات في المرسوم 89/59 وعن مدة أقدمية تتراوح بين خمسة وعشرين إلى خمسة وثلاثين سنة.

¹ مذكرة التخرج العقوبة التأديبية على الموظف العام كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بشار 2008-2009 من 32

² جلوريا منير أبو جابر المرجع السابق من 34.

أما الأمر رقم 06/03 المؤرخ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ألغى المرسوم 85/59 يعرف الترقية في المادة 106 "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشر، وتتم بصفة مستمرة حسب الوسائل والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

ثانيا: الترقية في الوظيفة

كأن يرقى المدرسة إلى وظيفة مدير مدرسة ، والترقية في الوظيفة قد تلازم الترقية في الدرجة وقد لا تلازمها ، وإذا كانت من أهم ما يترتب على الترقية في الدرجة زيادة المرتب فإن أهم ما يترتب على الترقية في الوظيفة زيادة في المستويات¹.

أما الترقية في الوظيفة (الرتبة) عند الدكتور محي الدين قيسي الذي يسميها بلفظ "الترفيغ": هي انتقال الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى من الفئة نفسها ومن فئة إلى فئة أخرى².

أما الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومي فإنه بين تعريف الترقية في الرتب وكيفياتها في مادته 107 بنصها : تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتفاء من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.

ثالثا: المفهوم الموضوعي للترقية

يؤسس أصحاب هذا المفهوم تعريفهم للترقية على أساس التدرج الإداري الوظيفي الموضوعي للوظائف، وذلك بعد ترتيبها وفقا لاختلافها في حجم الاختصاصات والسلطات والأعباء وفي الكفاءات المطلوبة لشغلها.

فهي وفقا لنظرة أصحاب هذا المفهوم صعود وارتقاء الموظف ، وفقا للطرق والإجراءات المحددة قانونا من وظيفة أو عمل أدنى في الأهمية إلى وظيفة أعلى في الطبيعة والصعود والاختصاصات والسلطات والمسؤوليات اللازمة لشغلها .. ومن أنصار هذا المفهوم الأستاذ

¹ محي الدين قيسي المرجع السابق ص 217

² حلوريا منير أبو جابر المرجع السابق من 35 - 40.

الدكتور سليمان الطماوي ، محمد فؤاد مهنا ، لكن معظم تعريفات الأستاذة لم تسلط الضوء على العنصر الأساسي الذي بغيابه لا يمكننا تطبيق النظام القانوني للترقية الوظيفية ، وهو الموظف العام ... فإلى جانب ذلك يجب كذلك تحديد الإطار الدقيق للوظيفة التي يرقى منها الموظف العام أو الوظيفة التي يرقى إليها ، فتم ترقية الموظف الذي يجوز النظر في مدى استحقاقه للترقية الوظيفية هو الموظف العام المثبت في الخدمة الدائمة ، وكذلك يجب القول أن انتقال الموظف العام من وظيفة دائمة إلى وظيفة غير دائمة ، أو مؤقتة ولو كانت اختصاصاتها وسلطاتها أكبر أو أنها أعلى منحيت الفئة والأجر أو المرتب لا يعد ترقية بالمعنى الصحيح ، وعليه فإن الوظيفة التي يرقى إليها الموظف لا بد أن تكون من الوظائف الدائمة لا المؤقتة¹.

وكذلك لا بد من تحديد التفرق بين الترقية في الوظيفة والترقية في الدرجة لما يحمله كل نوع من هذين النوعين من الترقية من مزايا، وكذلك إلى ضرورة تبيان " في مفهوم الترقية " الأثر الأساسي الذي تلعبه الترقية في حياة الموظف وهو الزيادة في الراتب الذي يتناسب مع اختصاصاته وسلطاته، وتحقيقا للمبدأ الأصولي المتمثل في أن الأجر مقابل العمل².

الفرع الثالث: الترقية في التشريع الجزائري

نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1922 نظام الترقى وقسمها إلى ثلاثة أنواع، ترقية من سلم آخر أعلى منه ، ترقية من درجة إلى درجة أخرى في نفس السلم الوظيفي وترقية من سلم وظيفي إلى آخر .

وأخذ المشرع في هذا القانون بمعيار الجدارة كأصل في النوع الأول من الترقية، من خلال الاختيار عن طريق التقارير السنوية المنصوص عليها في المادة 66 من هذا القانون، إلا أنه في حال التساوي بين المترشحين في مرتبة الكفاءة حسب نتيجة التقارير يرجح صاحب الأقدمية، فيكون بذلك المشرع قد أخذ بمعيار الأقدمية كاستثناء وإن كان لم يتعرض لحالة التساوي في الأقدمية أيضا، فكيف يكون الترجيح؟.

¹جلوريا منير أبو جابر المرجع السابق من 37-38

²جلوريا منير أبو جابر، المرجع السابق، ص 39-40.

أما بالنسبة للنوع الثاني من الترقية، فإنه يتم على أساس الأقدمية بصفة رئيسية إلى جانب النقاط المرقمة والتقرير العام بصفة ثانوية، وقد نصت على هذا النوع من الترقية المادة 34 من الأمر رقم 133/66 .

وبالنسبة للنوع الثالث أي الترقية من سلك وظيفي إلى آخر أعلى منه، فقد نصت عليه المادة 26 من الأمر رقم 133/66 ، وقد أخذها المشرع من نظام الموظفين الفرنسي لعام 1959 ، وتسمى في فرنسا بالترقية الاجتماعية، نظرا لأنها ترفع مركز الموظف اجتماعيا وتنقله من سلك وظيفي إلى آخر أعلى¹، وهي تقوم على أساس الأقدمية والجدارة معا، طبقا لأحكام المادة 26 السابقة الذكر.

أما المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فقد نص على نوعين من الترقية ترقية في الدرجة نصت عليها المادة 75 ، وهي تتم وفقا لمعاري الجدارة والأقدمية معا طبقا لنص المادة 83 منه² ، وترقية بين الأسلاك نصت عليها المادة 55 من هذا المرسوم، وهي تتم إما عن طريق المسابقات أو الامتحانات المهنية، أو عن طريق الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الأقدمية ويثبتون الخبرة المهنية الكافية، أو عن طريق الشهادات. وبذلك فإن هذا النوع يتسم بنوع من المرونة³، حيث يتم على أساس معياري الأقدمية والجدارة معا. ونص الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على نظام الترقية في المواد من 106 إلى 111 منه، ولم يخرج المشرع في هذا القانون عن التشريعات الوظيفية السابقة فقد قسم الترقية إلى نوعين:

1) ترقية في الدرجات:

¹ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة، وتطبيقاتها على التشريع الجزائري جامعة القاهرة، مصر، 1972، ص 92.

² تنص المادة 83 من المرسوم رقم 59/80 على أنه : " تتوقف ترقية الموظف، زيادة على شرط الأقدمية، على معدل النقط السنوية التي تمنح إياه خلال المدة المعتمدة مع إضافة تقدير عام من السلطة التي لها صلاحية التنقيط"

³ السعيد مقدم قطاع الوظيف العمومي تطوره ومآله، مجلة الإدارة، مطبعة دحلب الجزائر، العدد 01، 1991، ص 24.

نصت عليها المادة 106 من هذا الأمر، وهي تعتمد على معيار الأقدمية بصفة رئيسية والتقييم الدوري بصفة ثانوية¹، طبقاً لنص المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07. إن هذا المعيار (الأقدمية) وإن كان يشكل ضماناً للموظف ضد أي تعسف أو محاباة من جانب الإدارة، إلا أنه يكبح روح المنافسة بين الموظفين، مما يحول دون تولي الأكفاء للوظائف الإدارية العليا وإن كان من شأن تدعيمه بمعيار التقييم الدوري أن يخفف من حدة الوضع.

(2) ترقية في الرتب:

نصت عليها المادة 107 من الأمر رقم 03/06، وهي تتم على أساس الاختيار سواء بناءً على نتائج التكوين المتخصص، أو بناءً على نتائج الامتحان المهني أو الفحص المهني، أو على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل. وقد أضاف المشرع معياراً جديداً، يتمثل في الترقية على أساس الشهادة المتحصل عليها خلال المسار المهني.

إن الترقية في الرتب، ورغم أن المشرع أخضعها إلى مبدأ الجدارة والكفاءة، وذلك لضمان وصول أشخاص أكفاء لتولي الوظائف القيادية، إلا أنها بالمقابل تخضع في كثير من الأحيان إلى سلطة الرؤساء الإداريين التقديرية، مما قد ينتج عنه تعسف في استعمال السلطة، غير أن هذه المشكلة يمكن تجاوزها من خلال إحاطة تقارير كفاية الموظفين بضمانات كافية، لعل أهمها هو الرقابة عليها من طرف جماعات محايدة

المطلب الثاني: شروط الترقية

الفرع الأول: الشروط العامة للترقية

من البديهي القول أنه لا يجوز ترقية موظف من وظيفة إلى وظيفة أعلى منها إلا لوجود شغور في تلك الوظيفة الأعلى وإلا يكون قرار الترقية معدوماً، فيجوز سحبه والغاؤه دون التقيد

¹ حيث على أساس التقييم، يتم ترقية 40% على أساس المدة الدنيا، و 40% آخرين على أساس المدة المتوسطة، و 20% الباقين على أساس المدة القصوى، علماً أن الترقية بالمدة القصوى هي حق للموظف، لا يجوز للإدارة حرمانه منها إلا إذا تعرض إلى إجراء تأديبي وتم شطب اسمه من جدول الترقية المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07.

بالميعاد القانون المقرر للسحب أو الإلغاء، وكذلك لا يمكن القول بإجراء الترقية إلا للوظيفة الأعلى في الدرجة ومن ذات أو نفس المجموعة الوظيفية لذلك¹.

فنظام الترقية يشترط على العموم أمرين هما:

أولاً : المدة واجتياز البرنامج التدريبي.

ثانياً : خلو الموظف من موانع الترقية

أولاً : المدة واجتياز البرنامج التدريبي

المدة : يشترط أن يكون الموظف قد أمضى في الوظيفة المرقى منها المدة اللازمة التي يتطلبها القانون، ويطلق عليها المدة البيئة 3 وهي في التشريع الجزائري محددة بالمرسوم الرئاسي

رقم 07-304

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموعة 12	30 سنة	36 سنة	42 سنة.

المؤرخة في 29 سبتمبر 2007 المحدد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم الجريدة الرسمية رقم 61 في فصل الخبرة المهنية للمواد من 09 إلى 16.

المادة 09 تنص على : يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة.

المادة 10 تنص على : تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشر بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.

المادة 11 تنص على : تحدد الأقدمية المطلوبة في كل درجة بثلاث مدة ترقية على الأكثر دنيا ومتوسطة و قصوى طبقا للجدول أدناه:

شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 32 ش عبد الخالق ثورت ، القاهرة ، 2006-2007، ص 1471

وحددت 12 الأساس القانوني الذي يعتمد في تطبيق الجدول حيث يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا ، المتوسطة والقصوى ، تكون تباعا حسب النسب : 4 و 4 و 2 من ضمن عشر موظفين.

وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين 2 للترقية في الدرجة فإن النسب تحدد على التوالي ، 6 و أربعة 4 ضمن 10 موظفين.

وتتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى مع مراعات أحكام المادة 163 من الأمر رقم 06/03 المذكور التي تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات¹ .

الدرجة الأولى : التنبيه ، الانذار الكتابي ، التوبيخ

الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من يوم إلى إلى ثلاثة أيام ، الشطب من قائمة التأهيل
الدرجة الثالثة : التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام ، التنزيل من درجة إلى درجتين ، النقل الإخباري.

الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسري ... وبالتالي في هذه الحالة الموظف يمنع من الترقية في حالة تسليط عليه العقوبات التأديبية المقررة قانونا وأضاف المرسوم أنه يمكن للقوانين الأساسية الخاصة والخصوصيات بعض الاسلاك النص على عقوبات أخرى لكن في اطار العقوبات الأربعة المذكورة.

أولا: اجتياز البرنامج التدريبي

يجب أن يجتاز الموظف المراد ترقيته البرنامج التدريبي الذي تقرره الجهة الإدارية ، حيث قضى بأنه لا يجوز استفادة الموظف من الترقية بكونه لم يجتاز الدورات التدريبية في مجال عمل الوظيفة المراد الترقية إليها ، مناط ذلك أن تكون الجهة الإدارية قد أتاحت له هذه الدورات وفي أوقات تتناسب والعمل الموكل اليه 2 بحيث يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين، ويتمتع بنفس حقوقه، مع مراعات القوانين الأساسية.

شريف يوسف حلمي خاطر ، المرجع السابق، ص120.

أن فترة التربص فترة خدمة فعلية ، تأخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية في الرتبة وفي الدرجات.

مع أنه يجب التفريق بين المتربص الموظف الذي يحتاج الى ترسيم ثم يرقى والى الموظف الذي يحتاج الى تدريب او تحسين المستوى لكي يرقى¹.

بالنسبة للحالة الأولى نصت عليها المادة 84 من الأمر 06/03 المذكور سابقا التي تنص على : يجب على المتربص ، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تريض مدتها سنة ، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفتهن، وهو ما قرره التعليمية رقم 02 المؤرخة في 03 يناير 2009 تحدد كفايات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص الشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة بها ، والتي حددت فيها الرتب على سبيل الحصر هي : ملحق ادارة، عون ادارة رئيسي، عون إدارة ، وعون مكتب.

في هذه الحالة يمكن للإدارة صاحبه السلطة أما ترسيمه أو إخضاعه لفترة تريض أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط وإما تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.

ففي حالة قبول الإدارة بترسيم الموظف ، فيمكن للموظف أن يطلب الترقية في الدرجات اذا كانت لديه شهادات عمل في قطاعات أخرى غير التي ينتمي إليها . وذلك بإتباع الإجراءات القانونية المعمول بها في شأن الترقيات والتي تسمى باحتساب الأقدمية في القطاعات الأخرى.

أما بالنسبة للحالة الثانية ، فتسمى بالتكوين قبل الترقية ، فقرار ترقية الموظف موقوف على شرط اجتياز الموظف مرحلة التكوين المقرر قانونا وهو ما نصت عليه التعليمية رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008 التي تحدد كفايات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المحدد ب 15 رتبة . وتجدر الإشارة أنه

¹ جلوريا منير أبو جابر، المرجع السابق، ص42.

لا بد ان يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق الموظف بداية الراتب المقرر للوظيفة المرقى اليها او علاوة من علاواتها¹.

ثانيا : خلو الموظف من موانع الترقية

موانع الترقية: يحرم الموظف من الترقية إذا وجدت تقارير سنوية لست في صالحه أو أنزلت به عقوبة أو أحيل على المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو صدر حكم بحبسه أو تم نقله إلى وظيفة أخرى ، وفقا للتفصيل الآتي:

(أ) إذا وقعت على الموظف عقوبة الحرمان من الترقية كعقوبة تأديبية ، فتؤجل ترقيته لمدة تتناسب مع مدة الحرمان.

(ب) اذا صدر ضد الموظف قرار بإحاله إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو تم إيقافه
(ت) يحرم الموظف من الترقية في ميعاد استحقاقها متى تقرر حبسه تنفيذًا لحكم جنائي طوال مدة حبسه ولا تحتسب هذه المدة في أقدمية الدرجة.²

الآثار التي تترتب على موانع الترقية (العقوبات التي تمس مزايا الوظيفة)

(أ) **عقوبة الشطب من جدول الترقيات:** تعني شطب اسم الموظف المعاقب بها من الجدول الخاص بالترقيات وبالتالي حرمانه من الترقية، وتحدد مدة هذا الحرمان بالنسبة للسنة التي يكون فيها هذا الجدول ساري المفعول .والمشروع الجزائري أشار في المادة 163 من الأمر 06/03 على الشطب من قائمة التأهيل وذلك من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني وهو خطأ من الدرجة الثانية محدد في المادة 179 من نفس الأمر.

¹شريف يوسف حلمي خاطر : الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 32 في عبد الخالق ثروت ، القاهرة 2006-

2007 م 147

²شريف يوسف حلمي خاطر المرجع السابق من 154

ب) **عقوبة خفض (تأخير) الأقدمية:** يعني عدم احتساب المدة الزمنية التي قضاها الموظف في الفئة الوظيفية التي يشغلها ، عند توقيع العقوبة عليه لغرض الترقية وهي التي لم ينص عليها القانون الجزائري صراحة.

ت) **عقوبة التنزيل في الدرجة:** المقصود بها تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه، مع احتفاظه بالأقدمية التي حصل عليها في الفئة الوظيفية قبل توقيع العقوبة، والمشرع الجزائري أشار في المادة 163 من الأمر 03/06 إليها بالتنزيل من درجة إلى درجتين بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي مع مراعات ما هي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الثالثة في المادة 180 من نفس الأمر.

ث) **النقل التلقائي** قد يكون مكانها أي نقل الموظف من مكان إلى مكان آخر، مما يترتب عليه تغيير مجال العمل والإقامة، وتكبيد الموظف المصاريف المالية، وقد يكون النقل نوعيا أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى مما ينطوي عليه هذا النقل من تعديل في اختصاص الوظيفة ، بل وفي بعض الأحيان التغيير الكامل للوظيفة ذاتها.

والمشرع الجزائري صنفها في الدرجة الثالثة في المادة 163 من الأمر 06/03 بالنقل الإلزامي بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي مع مراعات ما هي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الثالثة في المادة 180 من نفس الأمر.

ج) **عقوبة تنزيل في الرتبة:** نظرا لجسامة الآثار المادية والأدبية المترتبة على توقيع هذه العقوبة، فإن التشريعات الوظيفية التي أخذت بها ومنها التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي قد عيّنت بتحديد بعض الضوابط الخاصة لتوقيع تلك العقوبة ، منها : تحديد المخالفات الجسمية التي تبرر توقيعها والتي تتعلق بصفة عامة بإساءة استعمال الموظف لسلطاته الوظيفية، فإن ثبت ذلك في مواجهته بحكم قضائي وقررت السلطة التأديبية

المختصة ملائمة عقوبة التنزيل في هذه المخالفة¹، والمشرع الجزائري صنفها في الدرجة الرابعة في المادة 163 من الأمر 06/03 بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي مع مراعات ما هي الاخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الرابعة في المادة 181 من نفس الأمر.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة بالترقية (بالاختيار)

تطبق الشروط الخاصة للترقية في حالة اجراء الترقية بالاختيار، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

1) يتم الأخذ بأسلوب الترقية بالاختبار بالنسبة للمناصب العليا أو الوظائف العليا في الدولة وذلك تطبيقا لأحكام المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. ج و رقم 61 مؤرخ في 2007/09/30 أنه يستفيد الموظف صاحب منصب عال أووظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا، وهذا خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12 من نفس المرسوم التي تبين المدة المحددة لكل درجة.

2) أما الوظائف الأخرى فيتم الأخذ بأسلوب الترقية فيها في حدود النسب المقررة لها وفقا لكل سنة مالية على حسب النص القانوني المحدد لمختلف أنماط الترقية وعن طريق كذلك القوانين الأساسية الخاصة التي يمكن لها تحدد وثائر الترقية لموظفيها شريطة إن تخرج عن الوتائر العامة التي حددتها المادة 11 من المرسوم 2304/07² ، كل هذا يدخل في إطار سياسة تسيير تقديرية للمواد البشرية تركز من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.

¹شريف يوسف حلمي خاطر المرجع السابق من 155

11 من المرسوم 304²/07

3) كذلك لا يستفيد الموظف من الترقية إذا لم يكونوا مسجلين في قائمة الترقية التي تعدها الإدارة في كل عام، حيث تعرض هذه القائمة على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة لإعطاء رأيها كما يحق للموظفين الاطلاع على تلك القوائم الترقية ". مع أنه لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين حسب نص المادة 107 من الأمر 03/06 المذكور أعلاه.

4) تنص المادة 109 من نفس الأمر المذكور أعلاه على : تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشر على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة¹.

الفرع الثالث: الرقابة على إجراءات التعيين.

إن الإجراءات التي تسبق قرار التعيين تخضع للرقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، لكي تتسم هذه الإجراءات بالمشروعية وتكون مطابقة للقانون، والتنظيم المعمول به في المجال الوظيفي، ومن أجل ذلك تم إرساء هذه الرقابة من طرف المشرع الجزائري حرصا على التطبيق السليم للنظام القانوني للتوظيف أولا: الأساس التشريعي للرقابة على إجراءات التعيين.

إن الهيئة المكلفة لممارسة الرقابي هي المفتشية العامة للوظيفة العمومية أو المراقب المالي، ولقد نص المرسوم 76/104 الصادر سنة 1976 بإحداث في كل ولاية مفتشية للوظيفة العمومية وتكلف بتنفيذ بعض اختصاصات وزارة الداخلية في المجال الوظيفي، وبصدور المرسوم التنفيذي 126/95 قام بإلغاء المرسوم السابق، الذي نص على إنشاء مفتشية الوظيفة العمومية²، والتي تتشكل من رئيس المفتشية يساعده مساعد من 1 إلى 03 مساعدين، إضافة إلى جملة من المهام التي تقوم بها باعتبارها جهاز رقابة إدارية مكلفة أساسا بتطبيق قانون الوظيفة العامة ومختلف التنظيمات المتعلقة به³.

لمادة 109 من نفس الأمر المذكور أعلاه على : تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشر على متابعة تكوين مسبق

منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة¹

² المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 95/126، المرجع السابق.

³ المرسوم التنفيذي رقم 95/126، المرجع نفسه.

وقد تم إصدار تعليمة رقم 01، أضفت نوع من المرونة على إجراءات التوظيف الأمر الذي عزز الرقابة التي تقوم بها المفتشية باعتباره هيكل غير مركزي تابع للمديرية العامة للتوظيف العمومية¹

وتأكيدا لذلك تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجراءاتها، وذلك ضمانا لحماية الموظف العام ومركزه القانوني.

✓ مفهوم مفتشيه الوظيفة العمومية.

تعتبر مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية، هيئة غير ممرضة لا تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي تابعة للمديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري² الموضوعة تحت سلطة الوزير الأول³، يديرها رئيس مفتشية ويساعده في ممارسة صلاحياته من واحد (01) إلى ثلاثة (03) رؤساء مفتشيات مساعدين، حسب حالة كل ولاية، وكذلك تساعده مجموعة من الموظفين الخاضعين لأحكام القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للمديرية العامة للتوظيف العمومية المكرس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 22 جويلية 2009⁴ مع الإشارة إلى أن جميع 555555

حيث تضمن المرسوم رقم 144/81 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 145/66، نجد أنه نص على خضوع القرارات الفردية لتأشيرة قبلية من السلطة المكلفة بالتوظيف العمومية وتتمثل هذه القرارات في:

قرارات التعيين.

قرارات الانتداب الهيئات غير الخاضعة للقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

¹ التعليمية رقم 01 مؤرخة في 19/04/2011 تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية رئاسة الحكومة، الجزيرة 2011

² المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 08 أبريل 1998 المتعلق بمنقشات الوظيفة العمومية، ج ربع 21 الصادر 17 في 12 أبريل 1998، ص 07.

³ المرسوم الرئاسي رقم 14-193 المؤرخ في 03 جويلية 2014 المحدد لصلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، ج ر ع 41 الصادر في 06 جويلية 2014، ص 07

⁴ المرسوم التنفيذي 09-238 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للمديرية العامة للتوظيف العمومية، ج ر ع 43 الصادر في 22 جويلية 2009 ص 05

قرارات انهاء المهام¹.

ومن خلال ما سبق يتبين أن هذه الرقابة حققت جملة من المزايا التي انعكست ايجابيا على مسار الوظيفة العمومية، لكن في المقابل لا يمكن إنكار ما خلفته من سلبيات كالانتشار البيروقراطية، قلة وسائل الرقابة، انحراف أجهزة الوظيف العمومي.

في صدور الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده كرس الرقابة السابقة من خلال خضوع القرار الصادر من الإدارة العامة لتأشيرة قانونية.

وهناك رقابة لاحقة، لقد قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بمراجعة جذرية الإجراء الرقابة القبلية، حيث تم استبداله بنظام الرقابة اللاحقة لأن يتلائم ومقتضيات الإدارة المتطورة، وذلك بموجب المرسوم 144/81 المساعد على معالجة النقائص المسجلة حول نظام الرقابة السابقة، ومن أجل مواكبة التحولات التي عرفتھا الدولة الجزائرية في فترة التسعينات في مجال الإصلاح الوظيفي لتحديث أساليب تسيير الموارد البشرية².

ولقد تم استحداث وثيقة جديدة تحت تسمية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وهو عبارة عن وثيقة تسجل فيها كل العمليات التنبئية المتعلقة بالتوظيف والترقية التكوين الإحالة على الاستيداع التقاعد خلال السنة المعينة، وهو إجراء يستجيب للنظام الجديد الرقابة بعدية من طرف هيئات المديرية العامة للوظيفة العمومية حسب المرسوم التنفيذي 126/95 السالف الذكر³.

وهذا المخطط يكون تبعا للمناصب المالية المتوفرة خلال السنة المالية⁴.

ونص المشرع الجزائري على ضرورة إعفاء السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من التأشيرة على جميع القرارات الفردية المتعلقة بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة⁵.

حيث يتعين وفي إطار تسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد مخططات سنوية لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة ووفقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها، إذ يهدف هذا المخطط

¹ مهدي رضا، قانة حسين المرجع السابق، ص 1960

² عبد الجليل مفتاح، المرجع السابق، ص 15

³ المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المرجع السابق.

⁴ المادة 06 مكرر م 1 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع نفسه.

⁵ المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المرجع السابق.

إلى ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية، وتشترك في ضبط المخطط المؤسسة أو الإدارة ومصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بمجرد تحديد إعداد المناصب المالية، وقبل الشروع في تنفيذه،¹ والرقابة اللاحقة تهدف إلى التخفيف من حدة المركزية في تسيير مستخدمي الوظيفة العامة وذلك بوضع آليات لضمان التحكم في عدد مستخدمي الإدارات نشاء وإنشاء مهام التدقيق تابعة المصالح الوظيفة العامة لتقييم فعالية المصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية، وتحميل المسيرين المسؤولية التامة على جميع وثائق تسيير المستخدمين.²

وبالرجوع إلى نص المادة 05 من المرسوم 194/12 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات إجراءاتها نصت على كل مسؤول سواء عن مؤسسة أو إدارة عمومية لا بد أن يضع دفتر ميزانيته تحت سلطة الوزير المعني بانطلاق عملية التوظيف، وذلك بما يتوافق والمناصب المالية الممنوحة بحيث تقوم الإدارة المكلفة بالوظيفة العمومية بإعطاء موافقتها لاحقاً.³

من استقراء نص المادة 05 من المرسوم السالف الذكر يلاحظ أنه خفف من قيود إجراءات عملية التعيين من خلال إضفاء المرونة عليها، وذلك بهدف التقليل من مخالفة الإجراءات وانتشار البيروقراطية.

ونظراً لأهمية الإعلان عن الوظائف الشاغرة المراد شغلها من خلال تجسيد مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية، تم التأكيد على ضرورة الإعلان والإشهار عن هذه الوظائف في أجل أقصاه (07) أيام في موقع الانترنت في الصحافة المكتوبة، أو الملصقات.⁴

المبحث الثاني: النهاية الإرادية و اللإرادية للحياة الوظيفية وآثارها

تعتبر الوظيفة العمومية ذات أهمية كبيرة، والتي تقوم بتقديم الخدمات العامة للمواطنين بغية تحقيق المصلحة العامة ، ولها صلة بالمسار الوظيفي للموظف منذ تعيينه في الخدمة إلى غاية خروجه منها، حيث تنقطع علاقته بالإدارة العمومية التي ينتمي إليها بأحد الطرق انقضاء الخدمة

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع نفسه.

² أجبلي حادة أيث عيسى صورايا، المرجع السابق، ص 91.

³ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المرجع السابق.

⁴ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المرجع نفسه.

المتعارف عليها¹، ولك فقد اكتفى المشرع الجزائري بالإشارة إلى حالات انقضاء الرابطة الوظيفية المقررة قانونا، فالإحالة على التقاعد أو استقالة الموظف العام هي نهاية عادية طبيعية لخدمة الموظف العام دون أن يكون لإرادة السلطة الإدارية دخل أو دور في ذلك².

فبلوغ الموظف السن القانونية تنتهي خدمة الموظف العام إجباريا دون حاجة لإصدار قرار بذلك، فهو حق من حقوقه والمتمثل في التقاعد³، أما الاستقالة المقبولة فتحتاج إلى إصدار قرار حول ذلك لقبولها ولترتيب كل من الآثار نتطرق لها لاحقا⁴، ولذلك ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين : المطلب الأول نتحدث عن مفهوم التقاعد وآثاره، ووقفا في المطلب الثاني للتحدث عن مفهوم الاستقالة والآثار المرتبة عنه.

المطلب الأول: الإحالة على التقاعد و الاستقالة

يعود أول قانون للتقاعد تاريخيا لعام 1941م ثم قانون 1954م ، وأخيرا 1959م ، ثم قانون 1972م ، فيعتبر التقاعد من أهم الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري بين الموظف والإدارة التي ينتمي إليها، فهي نهاية عادية طبيعية للحياة المهنية وللسلك الوظيفي العام، وعندما يتخذ القرار بإحالة الموظف على التقاعد تبدأ حقوقه التقاعدية، ويعتبر الراتب التقاعدي اعتراف للموظف العام بالخدمات التي قدمها أثناء وظيفته⁵ ومغادرة المؤسسة

¹عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر رقم 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة 1 جسر للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2015 ، ص 163

²محمد عارف العظامات السلطة الإدارية بإلغاء الوظائف العامة في ضوء التوجه نحو سياسة الخاصية ورقابة القضاء الإداري عليها دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى دار الحامد للنشر والتوزيع ، 1435/2014 عمان أردن ، ص 45

³بلفاسم حسونة ، الالتحاق بالوظيفة في التشريع الجزائري مذكرة للنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق تخصص قانون إداري بسكرة 2013/2014، ص 10

⁴مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تقسيم الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر طبعة 2010ء ، ص131.

⁵سليمان سليم بطارسة الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2017/1438، عمان أردن ص 167

التي ينتمي إليها والتحكم في مخططات التي ترسمها في هذا الإطار، لذلك يعتبر كنظام تأميني تساهمي¹.

الفرع الأول: مفهوم التقاعد وأنواعه

لقد خضي موضوع الإحالة على التقاعد باهتمام كبير في التشريع الجزائري، من خلال تعدد القوانين التي تضمنته والتي حددها المشرع الجزائري له لما له من أهمية بالغة للموظف العمومي، ويعتبر نظام التقاعد في الجزائر جزءا منها من قانون الضمان الاجتماعي، نشأ إبان المرحلة الاستعمارية و تطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983 متميزا بتنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط، إلى أن جاء توحيد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي سنة 1983².

أولا: مفهوم التقاعد

1- **المعنى اللغوي:** التقاعد في اللغة مشتق من الفعل الثلاثي قعد ومنها تقعد فلان عن الأمر إذا لم يطلبه، ويقال أيضا تقاعد به فلان إذا لم يخرج إليه من حقه وتقعدته أي ربيته عن حاجته وعفته³.

2- **المعنى التشريعي:** لقد بين المشرع الجزائري في نص المادة 03 من القانون 83/12 المعدل والمتمم بالقانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد هو **حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة**⁴ إطار التشريع المعمول به، وكذلك نص عليه القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأنه حق من حقوق العامل وكذا سبب من أسباب انتهاء علاقة العمل، كما نصت المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الأولى دار هومة للطباعة النشر الجزائر 2010، ص 224

² بنعاس نصر الدين، تحليل سياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على القانون رقم 16/15 المؤرخ في 2016، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة محلية قسم العلوم السياسية جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة السنة الدراسية 2018/2019، ص 02.

³ ابن منظور لسان العرب 3، ج 2010، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان 2004، ص 148

⁴ انظر المادة 03 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 22 يوليو 1983 المتضمن قانون التقاعد، ج ر العدد 28، ص 1803

الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ على للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

3- **التعريف الفقهي** : تعرض عدة فقهاء لتعريف التقاعد نذكر منهم الدكتور أحمية سليمان على انه نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل أو الموظف وبذلك هي النهاية الطبيعية لعلاقات العمل وبالتالي يعتبر السبب والحاله القانوني والشرعية لانتهاء علاقة العمل² على ذلك فإن المشرع الجزائري أصدر القانون رقم : 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم والمتعلق بقانون التقاعد، وحرص على أن يؤسس نظاما موحدا للتقاعد في النشاطات والقطاعات وهذا ما حملته المادة الأولى من القانون ذاته، بقولها³ " يهدف هذا القانون لتأسيس نظام وحيد للتقاعد.

وللإحالة إلى التقاعد يستدعي وجود قرار إداي من الإدارة ببلوغه السن القانونية أو بناء على طلب الموظف ، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة، على أن يخصص له راتبا تقاعدياً⁴، وحددت المادة 06 من ذات القانون شروط الإحالة على التقاعد وهي :

✓ بلوغ الموظف 60 سنة على الأقل ، و 50 سنة بالنسبة للمرأة.

✓ قضاء 15 سنة عشر سنة عملا الأقل ويمكن تمديد من التقاعد الى 65 بطلب من الموظف⁵.

✓ دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل ، خلال المدة التي تمكنه من الاستعادة من إداء الصندوق وهي مدة بـ 32 سنة، يستحق على إثرها العامل أو الموظف المتقاعد على أساس نسبة 80 بالمائة من متوسط الأجر المدفوع السنة الأخيرة من العمل

¹ المادة 33 من الأمر رقم 06/03، المتضمن القانون الأساسي للعام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ص 06
²أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، د.ط ، ديوان المطبوعات الجامعية 2012 ، الجزائر، ص 37

³المادة 01 من القانون رقم 83/12 المتضمن قانون التقاعد ، مرجع سابق ، ص1803.

⁴حمدي قبيلات القانون الإداري 1 2 دار وائل للنشر التوزيع، الأردن 201، ص 360

⁵بن مزوزيه عبد القادر ، دليل الموظف الجزائري مرشد الموظف الجديد ، سنة 2012 ، ص 32

، أو ثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للموظف¹ وهناك شروط أخرى هي:

فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه، وفترة الانتداب وفترة الإجازات المختلفة اللتين قد يستفيد منها، والفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية، إذا أثبت المعني بالأمر صالحيتها تجاه نظام التقاعد، وبمجرد إحالته على التقاعد، يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق، وتسديدة بصفة منتظمة ويعرف شرط السن عدة استثناءات لفائدة بعض الفئات والمنصوص عليها في المواد: 07،08،09،21 من قانون التقاعد مفصله كالتالي²:

التخفيض لصالح المرأة بطلب منها ، فضلا عن مدة العمل التي قامت بها خلال مسارها المهني والتي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل، حيث يحتسب سنة لكل ولد دون تتجاوز مدة التخفيض ثلاث سنوات.

كما وضع استثناء وحيد في المادة 03 من ذات القانون بخصوص التقاعد دون شرط السن بالنسبة للمهن ومناصب العمل الشاقة، والذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء.

استفادة المجاهدين من تخفيض 5 سنوات وسنة واحدة على نسبة العجز 10% من جراء حرب التحرير.

إعفاء الموظفين المصابين بالعجز التام والنهائي عن العمل بشرط اثبات 20 سنة كاملة³ إلا أن قانون التقاعد الجديد، الصادر بموجب مرسوم تنفيذي رقم 107/20 الذي يحدد كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد⁴ المحددة بموجب المادة 06 من

¹دمان ذبيح عاشور شرح القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، أحكام الأمر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 دار الطباعة دار الهدى والنشر والتوزيع الجزائر 2010 ص 48

² المادة 6 مكرر 1 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدلة، بموجب الأمر 97 - 13.

³مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية للأمر 03/06 ط 1 دار هومة مسنة 2018 ، ص 636

⁴المرسوم التنفيذي، رقم 107/20 المؤرخ في 30/04/2020 المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد الجريدة

الرسمية العدد 27

القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم ، وحسب المواد من 02-08¹ إلى أن الموظف الذي يختار مواصلة النشاط لهذا النوع من التقاعد لابد من توفر شروط وهي كالتالي :

طلب مكتوب ومؤرخ وممضي من طرف الموظف العام يودع لدى الهيئة المستخدمة قبل ثلاث أشهر على الأقل من السن القانونية للإحالة على التقاعد مقابل وصل إيداع، كما يمكن إرساله إلى الهيئة المستخدمة عند الاقتضاء بكل وسيلة وحتى عن طريق رسالة بريدية مع إشعار باستلام ، وحسب المادة الرابعة (04) من ذات المرسوم ويجب على الموظف أن يكون في حالة نشاط عند ابداع طلب مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ، وأنه لا يمكن للإدارة أو المستخدم رفض استلام الطلب المودع لها من طرف الموظف الذي اختار مواصلة العمل، إذ يتم حفظ طلب الموظف أو العامل في ملفه الإداري .

لا يمكن للمستخدم إحالة العامل أو العاملة على التقاعد بإرادته المنفردة خلال مدة 5 سنوات المذكورة سابقا فيما يتعين على العامل الذي اختار مواصلة العمل الى غاية 65 سنة تقديم الإحالة قبل شهرين على الأقل من تاريخ الإحالة على التقاعد المرتقب بنفس الشروط المذكورة سابقا وتوضح المادة الثامنة (08) من المرسوم التنفيذي، أن بإمكان المستخدم أن يقرر تلقائيا إحالة العامل أو الموظف على التقاعد ابتداء من سن الخامسة والستون (65) سنة كاملة وما فوق.

ثانيا: أنواع التقاعد

ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع هي :

(1) **التقاعد العادي:** يعتبر التقاعد كما تطلق عليه بغض التشريعات اسم التأمين على الشيخوخة من بين الحقوق وأهميتها التي اعترفت بها مختل التشريعات باختلاف مذاهبها

¹ للمواد 2،3،4،5،8،7.6، من المرسوم التنفيذي رقم 107/20 المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ، مرجع سابق ، ص 04.

واتجاهاتها السياسية والاقتصادية للفئة العاملة من المجتمع¹، وهو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل لسن القانونية، وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة²، فإن القانون 12/83، أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والإمتيازات والتمويل .

(2) **التقاعد النسبي la retraite proportionnelle** للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة، ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي، هذه المدة تقدر ب 20 سنة على أقل وتتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء ب 5 سنوات بالنسبة لنساء العاملات³، وبعد قرار الاحالة على التقاعد في هذه المادة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر وهو ما نصت عليه المادة 02 من الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم⁴.

(3) **التقاعد المسبق Retraite anticipée**: نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع الأسباب الاقتصادية، نتيجة إعادة هيكله المؤسسات الاقتصادية، أو عجزتها وأولها، حيث يعتبر اللجوء الى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد. وحسب المادتين 03 و 04 من المرسوم 317/98 المؤرخ في 03/01/1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق الموظف في المؤسسات والادارات العمومية⁵.

¹ ابن عزوز صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري نشأة علاقة العمل الفردية والجماعية والآثار المترتبة عنها، ط1 دار الخلدونية الجرائر 2010، ص 268

² القانون رقم 83/12 المعدل المتقم المؤرخ في 5 يوليو، 1983 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة في 5 جويلية 1983 .

³ سليمان أحمية مرجع سابق، ص 134

⁴ الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 21 ماي 1997 ، المتضمن التقاعد المسبق الجريدة الرسمية العدد 38

⁵ المرسوم التنفيذي، 317/98 المؤرخ في 03/10/1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظف في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 74 الصادر في 05/10/1998.

4) **التقاعد دون شرط السن Retraite Sans Condition d'age** : تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 21 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 83/12، إذ يمكن إحالة الموظف على التقاعد بناء على طلبه دون أي شرط الموظف بالنسبة للسن إذا كان الموظف قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل 32 سنة على الأقل، بمعنى حتى ولو كان للموظف أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد، ولا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيله إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ بعد السن القانونية.

ولأسباب مالية علق بإعادة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد، وتم تعديل القانون رقم 12/83 المذكورة سابقا، حيث الغي بموجب الإحالة على التقاعد بالأنواع المذكورة سابقا وأبقى على التقاعد العادي ببلوغ الموظف السن القانونية فقط.¹

الفرع الثاني: أساس نظام التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة له

أولاً: أساس نظام التقاعد

لقد أسس نظام التقاعد على المبادئ التي كرسها له الدستور والقانون العام الأساسي للوظيفة العامة، وقانون العمل بحيث لخصت المادة 01 و 02 من القانون رقم 12/83 المعدل المتعلق بالتقاعد، على انه يهدف هذا الأخير إلى تأسيس نظام موحد له وهذا ما حملته المادة الأولى من القانون ذاته، بقولها " يهدف هذا القانون لتأسيس نظام وحيد للتقاعد²، وتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير امتيازات ، وكذا توحيد التمويل وضمان معاش القاعد كحق من حقوق الموظف، ومن أهداف التقاعد والذي يعتبر بالدرجة الأولى يعتبر ذو طابع اجتماعي ويهدف إلى :

✓ تحقيق العدالة من خلال تحقيق الأمن الاجتماعي .

¹زيان مريم نظام التقاعد في الجزائر وفقا لتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15/16 المجلد 04 : العدد 2019 ص15.

² المادة 2 من القانون رقم 12/83، يتعلق بالتقاعد، مرجع سابق، ص 1803.

✓ تحقيق الاستمرارية بمعنى نظام التقاعد يدوم لعدة أجيال وذلك شأنه تحرير الموظف من الخوف على مصير أسرته¹.

ثانيا: تمييز التقاعد على الحالات المشابهة له

أ) تمييز التقاعد على الاستقالة:

إن تمييز التقاعد عن الاستقالة يكون من حيث الأسباب الدافعة إليها ومن حيث الشكل و الإجراءات، وكذلك من حيث الآثار بحيث تعرف الاستقالة في قانون العمل في المادة 68 منة على أنها : حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل.² وحسب المادة 217 من الأمر 03/06 بأنها " معترف بها للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص في هذا القانون.

يفهم من خلال هذا التعريفين أن هناك تمييز بين الاستقالة و التقاعد، يتم بإرادة العامل المحضة و قبل بلوغ السن القانوني ودون أسباب تدخل صاحب العمل، أما التقاعد فيتم ذلك بتوفر العامل على الشروط الضرورية من شرط السن و شرط مدة العمل يكمن وجه الشبه بين الذهاب على التقاعد الاستقالة في أن كل منهما يأتي بإرادة العامل ويهدفان إلى نتيجة واحدة وهي انتهاء علاقة العمل بين العامل الأسباب شخصية تتعلق به المستخدم، غير أن الاختلاف بينهما يتمثل في أن الذهاب على التقاعد يستلزم توفر شروط محددة لدى العامل شرط السن و شرط مدة العمل، بينما الاستقالة فلا تستلزم أي شرط من هذه الشروط، وفي إطار الذهاب إلى التقاعد يتقاضى المتقاعد معاشا بعد انتهاء علاقة العمل، أما في حالة الاستقالة تنتهي علاقة العامل بالمستخدم دون أي تعويض أو منحة³، ويكمن وجه الشبه بين الذهاب على التقاعد الاستقالة، ووضوح

¹ جعيجع حسين النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة بن عكنون ، الجزائر - 2002-2003 ص 38

² بوحميده عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره ديوان المطبوعات و من حيث الإجراءات الجامعية، الجزائر، 2009 ، ص 84

³ زيان مريم ، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، السنة الدراسية 2018/2017، ص 32

إرادة ونية العامل والموظف العام في التقاعد، حيث يتطلب هذا الأخير تقديم طلب مكتوب و تكوين ملف، ثم إيداعه لدى صندوق التقاعد، ليقوم بفحص الملف ومدى احتوائه على الوثائق اللازمة ومن بينها تلك التي تبين مدى استنفاده العامل لشروط السن وشروط مدة العمل، وعلى العامل إشعار رب العمل مسبقا قبل مغادرته لمنصب عمله حسب ما نصت عليه الاتفاقية أو الاتفاقيات الجماعية، و هو ما يسمى بمهلة الإخطار و هي تلك التي تربط ما بين وقت تبليغ الاستقالة إلى صاحب العمل و بين الأجل الذي ينتهي بموجبه عقد العمل فعلا، ويتميز التقاعد عن الاستقالة من حيث الآثار أن في الاستقالة لا يتقاضى المستقيل أي تعويض معاش أو منحة بعد قطع علاقة العمل بالمستخدم، بينما يتقاضى المتقاعد معاشا أو منحة بعد قطع علاقة العمل.

ب) تمييز الإحالة على التقاعد على التسريح الغير التأديبي:

يتشابه كل منهما بأنهما يكونان بغير إرادة الموظف، فهذا الأخير إذا توفرت فيه شروط محددة قانونا تلزمه الإدارة بالتقاعد، كذلك الحال بالنسب للتسريح غير تأديبي الذي يكون من الإدارة ليس بإرادة الموظف ، أما أوجه الاختلاف تكمن في أن الاحالة على التقاعد بطلب من الموظف والموظف المتقاعد لا يمكنه الرجوع إلى وظيفته على خلاف التسريح الغير تأديبي فيكون بدون طلب منه ويمكنه الرجوع الى الوظيفة ، كما يمكنه شغل وظيفة أخرى، بالإضافة إلى الحصول على معاش التقاعد للموظف المتقاعد بينما المسرح فإنه يحصل على تعويض على قرار التسريح¹.

الفرع الثالث: الاستقالة في الوظيفة

تنتهي علاقة الموظف بالإدارة التي ينتمي إليها بشكل عادي بمجرد توفر سبب من الأسباب المنصوص عليها في الأمر 03/06 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة، كنتيجة لإرادة الموظف وموافقة الادرة على طلب الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، وهو حق للموظف فعلية

¹مبارك حداد شيماء، أسباب واثار نهاية الخدمة في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم

اكتفى المشرع الجزائري بالإشارة إليها في المواد القانونية بشيء من التفصيل، وهي أربعة (04) مواد من 217-220 من قانون السالف الذكر ، وهذا دليل على أهميتها من حيث الإجراءات القانونية بالنسبة للموظف والإدارة على السواء وبعد تصفح هذه المواد ووجدناها بداية مفهوم الاستقالة وشروط ممارسة الموظف العام لحقة في الاستقالة منها وتركه العمل، وينبغي التوفيق بين حقة من جهة وحق الإدارة في المحافظة على دوام وحسن سير المرفق العام بانتظام وباضطراد من جهة أخرى.

أولاً: مفهوم الاستقالة

1) **المفهوم اللغوي:** الاستقالة في اللغة مشتقة من الفعل الثلاثي قال، استقل، ومنها استقل القوم، ذهبوا واحتملوا ساريين وارتحلوا ويقال أيضا : استقلت السماء وارتفعت، وفي الحديث تقالت الشمس أي استقلت في السماء وارتفعت وتعال¹.

2) **المعنى الاصطلاحي :**

أ. **المعنى التشريعي:** لم يعرف المشرع الجزائري الاستقالة، وإنما نص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كسبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام إذ انه يعتبر مستقيلاً الموظف الذي يعلن بإرادته الصريحة قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، فالاستقالة إذن حسب مفهوم المادة 217 من الأمر 03/06 هي وسيله قانونية وحق معترف به للموظف²، يقابله حق العامل في العمل حسب نص المادة 133 من المرسوم رقم 59/85 والذي أخذ بنفس ما جاء به الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02.

ب. **المعنى الفقهي:** كما عرفها الدكتور نواف كنعان بقوله بأنها : ترك الموظف لوظيفته بحرية وبصفة نهائية، وذلك بموجب طلب مقدم من طرف الموظف إلى جهة الإدارة يعرب فيها عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية³.

¹ ابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، ص 181

² أنظر المادة 217 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ص 19

³ نواف كنعان، القانون الإداري الجزء 2، الطبعة 1 دار الثقافة للشر والتوزيع الأردن 2007، ص 214.

إذن فالاستقالة هي فقدان إرادي للوظيفة بطلب من الموظف بحيث تنتهي الخدمة فيها بقرار إداري، فالموظف يقدم استقالته يفصح عن أرائته في ترك الخدمة قبلا، والاستقالة حق لكل موظف تمارس في إطار قانون وتخضع لشروط شكلية لقبولها.

ثانيا: خصائص الاستقالة

تتميز الاستقالة كسب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية بجملة من الخصائص الذاتية، كما أنها تختلف عن هجر الوظيفة أو ما يسمى بإهمال المنصب.

الاستقالة حق معترف به للموظف: لقد نصت المادة 217 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، بحق الموظف في الاستقالة وممارستها في إطار قانوني منظم يراعى مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطرا، وعلى الإدارة سوى إرجاء الاستقالة لمدة معينة، وهي حق معترف به للموظف الذي يمر ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

◀ الاستقالة عملية إدارية وإرادية في الوقت ذاته

◀ الاستقالة عملية قانونية منظمة تراعي مصلحة المرفق العام.

تمييز الاستقالة عن هجر الوظيفة¹ :

تتفق الاستقالة مع هجر الوظيفة إن كلاهما ينهيان العلاقة الوظيفية الأولى تصدر بقرار قبول الاستقالة، أما الثانية نتيجة التغيب لمدة 15 يوما دون مبرر مقبول، تتخذ الإدارة إجراءات العزل ضده بسبب الإهمال حسب المادة 184 من الأمر 06/03 أما الاختلاف يكمن في أن الاستقالة تعبير صريح من الموظف للتخلي عن الوظيفة، أما الهجر هو تعبير غير صريح ، أما أثر الاستقالة يختلف عن الهجر فالمستقيل يمكنه أن يوظف مجددا في الوظيفة العمومية إذا استوفي شروط المنصب الذي ترشح له حسب البرقية رقم 509 المؤرخة في 2011/04/18 المتعلقة بالسماح الموظفين المستقلين بالمشاركة في مسابقاتتوظيف، صادرة عن المدير العام للوظيفة

¹مراد بوطبة مرجع سابق ، ص 637

العمومية أما الموظف المعزول بسبب الإهمال لا يستطيع أن يوظف مجددا حسب المادة 185 من الأمر 03/06.¹

ثالثا: شروط الاستقالة وأنواعها

1) شروط الاستقالة: تركز الاستقالة على شرطين أساسيين هما طلب الاستقالة وشرط قبول الإدارة للطلب.

أ- طلب الاستقالة: وهو ما نصت عليها المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، يمكن أن تتم الاستقالة إلا يطلب كتابي من الموظف يعلن فيه بإرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية .

◀ أن تكون الاستقالة بطلب مكتوب موجه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين : يرسل الطلب للجهة المعنية عن طريق السلم الإداري طريق السلم الإداري ويظل الموظف العمومي ممارسا لعمله إلى غاية صدور القرار من الهيئة بالقبول أو الرفض.³

◀ الإفصاح صراحة عن قطع العلاقة الوظيفية ، و أن يكون طلب الاستقالة صادرا عن إرادة حرة . إستمرار الموظف في أداء مهامه لحين صدور قرار قبول الإستقالة ، فلا عبرة بالاستقالات الشفوية لأنها لا تنتج أثرها ولا ينبغي أن يكون الطلب معلقا على شرط أو قيد فلا يربطه بغيره كما ينبغي أن يكون الطلب فرديا نظرا لخطورة الوضعية فلا يصح تقديم طلب الاستقالة بصفة جماعية وإن كان المشرع لم ينص عليها⁴، كما ألزم المشرع إلى أن يواصل أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار قبول

¹ المادة 185 من الأمر رقم 06/03 ، مرجع سابق ، ص 17

² المادة 218 ، من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 19

³ دمان ذبيح شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 ، ص 70 .

⁴ أعمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 632

الاستقالة أو رفضها من قبل هذه السلطة في أجل أقصاه شهرين وهو ما نصت عليه

المادة 219 من الأمر السابق الذكر¹

ب- **قبول الاستقالة:** وهو ما نصت عليه المادة 220 من الأمر نفسها في فقرتها الأولى "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي عليها اتخاذ قرار بشأنها فيأجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ الطلب² ومن المادة نفسها في الفقرة الثانية غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة"، وحسب الفقرة الأخيرة من هذه المادة فإن تأجيل الموافقة الاستقالة يجعلها فعلية. كما يجوز للموظف الذي قدم طلب استقالته أن يسحبه قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها من جهة الإدارة، فإذا تم سحبه فيعتبر صحيح.

(2) أنواع الاستقالة:

◀ **الاستقالة الصريحة:** عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب يقدم منه وتنتهي الخدمة بها بالقرار الصادر عن جهة الإدارة بقبول هذا طلب الموظف الذي يقدم استقالته، فيعبر عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد، ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بقرار صادر عن جهة الإدارة ولا يعني هذا أن الاستقالة عملية تعاقدية تتم بإيجاب الموظف وقبول الإدارة ويجب أن تتوفر شروط القبول هذا النوع من الاستقالة، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري، وتتضمن إجراءات من كلتا الطرفين الموظف ومن الإدارة حسب المادة 218 من الأمر 03/06، وعند انقضاء الآجال المدة المقررة للبت فيها من جهة الإدارة إذ يتم السحب فلا يجوز للإدارة ان ترتب أي اثر لذلك، يجب أن يظل السبب الممثل في طلب الموظف قائما، حتى يصدر قرار القبول أو الرفض.

¹ المادة 119 من الأمر رقم 03/06 مرجع نفسه، ص 19

² المادة 220 فقرة 1، من الأمر رقم 06/03 مرجع نفسه سابق . ص 19 .

◀ **الاستقالة الضمنية:** أخذ بها المشرع المصري الذي يعتبر أن انقطاع الموظف عن عمله خمسة عشرة يوماً دون تقديم مبرر لذلك أو التحاقه بوظيفة أخرى بعد استقالة الرأي ، ويترتب على مثل الحالات التي أخذ بها المشرع المصري العزل من الرتبة باعتبار أن الموظف قد تخلى عن منصب عمله ويكون العزل وفق الإجراءات القانونية المعمول بها، إلا أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة عن هذا النوع من الاستقالة إلا انه يظهر جليا في حاله إهمال الموظف لمنصب عمله، يأخذ بهذا ويعتبر الموظف مستقيلاً في الحالة الأولى : انقطاع الموظف عن عمله لمدة خمسة عشرة يوماً متتالية ، أما الحالة الثانية : الاستقالة دون مبرر مقبول¹.

وهو ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 03/06 شرطين : أحدهما الانقطاع عن العمل لمدة 15 يوماً متتالية مبرر والشرط الثاني لعدم تقديم مبرر مقبول، وفي حاله تقديم الموظف لهذا العذر ولكن الإدارة لم ترد عليه ، فانه يعتبر مستقيلاً ضمناً².

الاستقالة الجماعية هي استقالة تقدم من أكثر من موظف في آن واحد ، واعتبر هذا النوع من المحظورات لخطورته لأنها تهدد استمرارية المرفق العام الشيء الذي جعل المشرع يضع عقوبة تتراوح بين 6 أشهر و 3 سنوات بالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي³.

المطلب الثاني: النهاية الإرادية للحياة الوظيفية وآثارها

تعتبر شخصية الموظف العام من العناصر الجوهرية والهامة ولأنها محل اعتبار في الوظيفة فإنه بوفاته تنقضي حتما هذه العلاقة و الوفاة من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، ويمكن أن تكون الوفاة الطبيعية لها علاقة بالعمل، ومن ثم لا يترتب على المستخدم أي التزام إلا ما

¹ للمادة 184 من الأمر 06/03 ، المتضمن القانون اساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ص 17
² عبد العزيز سعد العزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة موظف العام دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي ، كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط 2012 ، رسالة ماجستير ص 104

³ محمد أنس جعر، قاسم مذكرات في الوظيفة العامة ، 2ط ، الجزائر، 1989

تقرره قوانين التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بمنحة الوفاة¹ وبالتالي لا يترتب على ذوي الحقوق إزاء المستخدم أي حق، أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، ففي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في المعاش أو ربح الوفاة مادية المفعول ومستمرة لذوي الحقوق وفقا لنص المادتين 52 و 57 من القانون رقم 13 / 83 ، ويكيف الحادث على أنه حادث عمل إذا كان مطابقا لما جاء في نص المادة 07 من القانون السالف الذكر،² أما فيما يخص إثبات الوفاة الناتجة عن حادث العمل، فيجب اتباع إجراءات مهمة كمعينة الحادث والتصريح به والنظر في الملف ومعينة الإصابات.

الفرع الأول: الشطب بسبب الوفاة

تعتبر وفاة الموظف العام من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنتهاء علاقة العمل فالوفاة الطبيعية أي بطريقة فجائية لفقدان الموظف وليس لها علاقة بالوظيفة العمومية لا ترتب أي التزام أو أثر قانوني (الفرع الأول) ، كما يمكن أن تكون هذه الوفاة ناتجة اثر مرض مهني أثناء أوقات العمل أو في موقع العمل الفرع الثاني) أو اثر حادث عمل، (ثالثا) كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل، والأمراض المهنية، وسنقوم بتوضيح هذه الأسباب.

أولا: الوفاة الطبيعية

الوفاة كسبب من الأسباب العادية لانقضاء العلاقة الوظيفية فهي نهاية الحتمية للإنسان فهي تأخذ في مفهومها إلى نوعين افتراضية وحقيقية هي تلك الوفاة التي تتم في ظروف عادية والتي تكون بتوقف عمل الأجهزة الجسمية التابعة للقلب عن كل حركة طبيعية في جسم الإنسان³

¹القانون 83/11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية الجمهورية العدد 1983 28

²المؤرخ في 03 يوليو نوارة حسين ، تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري ، المجلة العربية للإدارة المجلة 38 العدد 1 أدار مارس 2018 ص 230

³محمد الأخضر بن عمران النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية أطروحة كليب الحقوق جامعة الحاج لخضر بباتنة السنة لجامعية 2006/2007 ص398

الوفاة الافتراضية : يقصد بها " تلك الوفاة التي يحكم بها القاضي على المفقود بعد مضي أربعة (04) سنوات من التحري هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 113 من قانون الأسرة بقوله : يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي 04 سنوات بعد التحري.¹

إذن إذا توفي الموظف العام في أي مرحلة من مراحل ممارسته لوظيفته في الإدارة التي ينتمي إليها، فإن خدمته بتلك الإدارة العمومية تعتبر منتهية، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقوله : ينتج إنهاء الخدمة التام الموظف عن الوفاة"، الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف نهائيا.²

وتثبت الوفاة بأن تحدث أثرها لابد من وجود دليل رسمي يثبت الوفاة حتى يتمكن أويستطيع ورثته التمتع بحقوقهم وعادة ما يعتمد في هذا المجال على شهادة الوفاة الصادرة عن الجهات الرسمية التابعة للدولة حيث انه لا يكفي لإثباتها مجرد إخطار الجهة الإدارية العمومية التي يشغل بها الموظف عن طريق الهاتف أو البرقية ، والوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية، ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقرره القانون³ ، إضافة إلى ما تقدم فإن المشرع الجزائري أعطى لورثة المتوفي (ذوي الحقوق)، الحق في الحصول على منحة أو راتب تقاعدي وذلك في عدة قوانين فقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في نص مادته الثانية تنص تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية الوفاة⁴

المواد من 47 الى 51 من نفس القانون، كما نصت المادة 53 منة على : ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوي حقوق العامل ابتداء من اليوم الأول من مباشرة عمله الفعلي. " أما بما يخص

¹أنظر المادة 113 رقم 48/11 المؤرخ 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة الجزائر 2007 ، ص 14 .

² للمادة 216 من الأمر 06/03 مرجع سابق، ص 19

³عمار بوضياف ، مرجع سابق، ص 169

⁴ للمادة 2 من القانون 83/11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج رج العدد 28 المؤرخ في 3 يوليو 1983، ص1792.

الراتب التقاعدي لذوي الحقوق فذكر في القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد وبالتحديد المادتين 30 و 31 من نفس القانون .. أنظر المادة 113 من القانون.¹

ويعتبر ذوي الحقوق كل من : الزوج الأولاد المكفولين الأصل المكفولين.

ويشترط حسب نصت المادة 67 من القانون 83 11 للاستفادة من الأداءات العينية والنقدية²، يجب توفر الشروط الضرورية وعلية فإن المشرع الجزائري يشترط ذوي الحقوق في المادة، بالنسبة للزوج المؤمن له وللأولاد المكفولين وللأصول المؤمن له شروط .

يستفيد هؤلاء من معاش عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى المعاش التقاعد، كل هذه الشروط المستوجبة لها حسب مجال التغطية³.

ثانيا: الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

(1) الوفاة المتعلقة بحادث عمل: ويقصد بها الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاولته وأداءه لنشاطه، أو نتيجة لذلك سواء كان ذلك داخل أو في مكان الوظيفة أو خارجها، متى كان ذلك وتطبيقا لأمر صادر عن رئيسة.

حيث نص المشرع الجزائري في المادة 09 من القانون 13/83⁴ على يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته واما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث واما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس، ويتضح أن المشرع أكد على ضرورة إثبات أن وفاة الموظف كانت نتيجة قيامة بنشاطه أو بمهامه الوظيفية وتنفيذا لتعليمات رئيسة، كما نص في المادة 11 من نفس القانون على : يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث إذا اعترض ذوي الحقوق

¹ انظر للمادتين 30 و 31 من القانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد مرجع نفسه ص 1806.

² للتفصيل أكثر انظر المادة 67 من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع نفسه، ص 1806.

³ عبد الرحمان خليفي . الوجيز في المنازعات العمل الضمان الاجتماعي دط العلوم للنشر والتوزيع الجزائر 2008 ص 111

⁴ المادة 09 من القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية مرجع سابق،

المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة.¹

هذا يعني إذا طلبت هيئة الضمان الاجتماعي تشريح جثة الموظف ورفض ذوي حقوقه ذلك يسقط اتصال الوفاة بالحادث. وتتم إجراءات الوفاة بالحادث حسب قانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في القسم الأول من الفصل الأول من الباب الثاني تحت عنوان : معاينة الحادث ، وبالتحديد في نصوص المواد من 13 إلى 15 لتي نصت على ضرورة التصريح بالحادث²، والمواد 16 الى غاية 26 تحت عنوان الظرفي ملف الحادث، في القسم الثاني من الباب الثاني من ذات القانون.

غير أنه في حاله عدم قبول صاحب العمل القيام بإخطار هيئة الضمان الاجتماعي، فإنه يمكن التصريح لهذه الهيئة أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل من طرف ذوي الحقوق، وذلك في أجل أقصاه أربعة 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث.³ ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة بكافة هذه الإجراءات إلى دفع منحة إلى ذوي حقوق المتوفي نتيجة فقدان هذا الأخير.

(2) الوفاة المتعلقة بمرض مهني : يقصد بها الوفاة الناتجة عن تفاعلات أو تسربات المواد أو الروائح أو ما شابهها والمسببة للأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص والمؤدية بدورها إلى الوفاة.⁴

والواضح من نص المادة 70 من قانون السالف الذكر نفس أن المشرع قد أضفى نفس أحكام الوفاة المتعلقة بحادث عمل على الوفاة بسبب المرض المهني⁵ وحدد المشرع كيفية

¹ للمادة 11 من القانون 13/83 المؤرخ ي 02 يوليو 19983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج ج ج ج العدد العدد

28 الصادرة بتاريخ 03 يوليو 1983 ص 1810

² للمادة 13-15 من القانون 83 مرجع نفسه بح 13 ص 1811

³ وسيلة معروف مرجع سابق ص 50

⁴أحمية سليمان مرجع سابق ص 150 ا

⁵نظر لمادة 70 من القانون رقم 83/12 ، مرجع سابق، ص 1816

إجراءاتها، فيجب على العامل المصاب أن يصرح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه خمسة عشرة (15) يوما، وأقصاه ثلاثة (03) أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض ، ويجب أن يأخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الشطب بسبب الوفاة

إن إنهاء الخدمة المهنية العمومية للموظف العام في الشطب بسبب الوفاة، لا تثير أي انشغال يتعلق بالموظف في حد ذاته ، وإنما يثار الأشكال حول ما يترتب من حقوق بالنسبة لذوي الحقوق أي الورثة ؟ وحتى نفصل يجب ان نتناول آثار أنواع الثلاث للشطب بسبب الوفاة بشيء من التفصيل.

أولا: آثار الوفاة الطبيعية

تنتهي خدمة الموظف العام بوفاة حتما وبصفة طبيعية وعادية، مما يترتب عنه انقطاع علاقته الوظيفية بتلك الإدارة، إلا أن صله ورثته بها لا تنقطع بل ترتب لهم حقوق وتتمثل في رواتب المعاش الذي أقرها لهالقانون، وبالتالي فإن هذه الحقوق المترتبة لذوي حقوق المتوفي وفاة طبيعية يمكن تحديدها إلى نوعين منحة وفاة وراتب تقاعدي.

فمنحة الوفاة يقصد بمنحة الوفاة ذلك المبلغ المالي الذي يمنحه القانون لذوي حقوق المؤمن له المتوفي بغية ضمان معيشة كريمة لهم، وحمايتهم اجتماعية بالرجوع الى القانون 11/38 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجدة نص على هذه المنحة في المادة مئة ف جاء في المادة 47 ما يلي : " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي منحة وفاة¹، أما مبلغ الوفاة لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشرة 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون كما تدفع هذه المنحة دفعة واحدة لذوي حقوق الهالك،

¹انظر للمادة 47 من القانون رقم 11/83 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق، ص 1797

فور وفاة المؤمن له اجتماعيا ، وتوزع عليهم عند تعددهم بأقساط متساوية¹، حسب المادة 50 من القانون نفسه.

وبالنسبة للراتب التقاعدي الذي حدده المشرع لذوي الحقوق في الحصول عليه نظمت أحكامه بقانون التقاعد 83/12 في نصوص المواد من 31-42.²

وبعد الاطلاع على نصوص هذه المواد حدد القانون قيمة مبلغ هذا المعاش وكيفية توزيعه وكذا الأشخاص الذين يحق لهم الاستفادة منه، فالأشخاص هم ثلاثة منصوص عليها في المادة 31 من نفس القانون : الزوج، الأولاد المكفولين الاصول المكفولين، أما تحديد مبلغ المعاش وطريقة توزيعه نجدة في فحوى المادة 34 من نفس القانون.³

ثانيا: آثار الوفاة المتعلقة بمرض مهني

لم ينص المشرع الجزائري على الحقوق المترتبة على الوفاة المتعلقة بمرض مهني صراحة، وإنما اكتفى بتطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية، ذلك من خلال المادة 70 من القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي جاء فيها تطبق القواعد المتعلقة بحوادث على الامراض المهنية⁴، هذا يعني أن المشرع ربط المرض المهني بحدوث العمل مع بعض التحفظات، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى لمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث ، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه خمسة عشر 15 يوما وأقصاه ثلاثة أشهر 03 التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض وبالتالي وبعد التأكد من صحة كافة الاجراءات، حيث يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض الى إنهاء علاقة العمل، ويمكن اثبات نسبية العجز نتيجة المرض وفقا لما حدده قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الاثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص⁵، ويستفيد ذوي

¹مبارك حداد شيماء مرجع سابق . ص 28

²للتفصيل أكثر انظر للمواد 31-42 من القانون رقم 83/12 مرجع سابق، ص 1806/1807

³انظر المادة 34 من القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد مصدر سابق ص 1808

⁴انظر للمادة 70 من القانون رقم 13/83 مرجع سابق ، ص 1816

⁵انظر المادة 53 من القانون رقم 83/13، المتعلق بالحوادث العمل والأمراض المهنية ، مرجع سابق ، ص 18152

حقوق المتوفى نتيجة مرض مهني من نفس الحقوق التي يستفيد منها ذوي حقوق المتوفى نتيجة حادث عمل.

ثالثا: آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

حسب ما نصت عليه المادة 52 من القانون 11/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بقولها " : إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات لاجتماعية " ، ويدفع ربع الوفاة لذوي حقوق المصاب الذين تم تحديدهم في المادة 34 من القانون 12/83 اعتبارا من تاريخ الوفاة¹ . ويحسب ربع الوفاة على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الاثني عشرة 12 شهرا، التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث، ويحسب الربع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن يقل عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة قيمة مبلغ معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب المادة 41 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وتطبق على ربع ذوي الحقوق نفس أحكام المواد من 30-40 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، وتوقع عقوبات على المستخدم في حاله عدم قيام صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بالتصريح عن حادث العمل المؤدي للوفاة يؤدي إلى توقيع عقوبة عليّة،² تتمثل في تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها % 20 من الأجر الذي يتقاضاه المصاب المتوفى كل ثلاث أشهر حسب المادة 26 من قانون 14/83.

الفرع الثالث: تعريف العزل وإجراءاته

لم يعرف الأمر رقم 06/03 العزل الا انه استعمل مصطلح العزل في نوع معين من الفصل من الوظيفة³ وظيفة توظيفا خاصا، حيث جاء في المادة 184 من هو غياب الموظف لمدة 15

¹ معروف وسيلة ، انقضاء الرابطة الوظيفية في حالات التأديب في التشريع الجزائري، طبعة الاولى، 2019 ، ص 55
² قانون رقم 83/14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ج ر ج العدد 28 المؤرخ بتاريخ 1983/07/04، ص 1820.

³ ورد مصطلح العزل في الأمر رقم 06/03 ثلاث مرات في المواد 184 ، 185، 216

يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الاعتذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم.

فالعزل طبقاً للمادتين المذكورتين هو فصل موظف نهائياً و بشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 يوماً متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر 2 السلطة التي لها صلاحية التعيين¹.

أولاً: إجراءات العزل

نعرض من خلاله معاينة الغياب وكيفية الاعتذار ثم إجراءات إصدار قرار العزل .

1) معاينة الغياب وكيفية الاعتذار:

يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملف الإدارة². وعندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين، توجهه إداراً إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عملة فوراً، إذا لم يلتحق بمنصب عملة بعد انقضاء خمسة أيام عمل، ابتداء من تاريخ الاعتذار الأول، أو لم يقدم مبرراً لغيابه، توجه لة الإدارة إداراً ثانياً . ويبلغ الاعتذار إلى الموظف المعني شخصياً عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليه في التشريع والتنظيم المعمول به ما، ويجب أن تشير الرسالة المتضمنة الاعتذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمل³.

إذا رفض الموظف المعني بمحض ، كما انه يعتبر الاعتذار قانونياً⁴، إرادته تسلم الإشعار باستلام الاعتذار، و إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الاعتذار،

¹بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 393

² المادة 4 من الأمر رقم 17/321 مصدر سابق ص 11 .

³المادة 4 من الأمر رقم 321/17 مصدر نفسه ص 11 .

⁴ الماد 55 من الأمر ، رقم 17/321 ، مصدر سابق ، ص 11 و 12.

عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه، وتعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ.¹

وعندما لا يتم استلام الإعذار من طرف المعني ويعاد الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة، مثل "لا يقيم في العنوان المذكور أو عنوان غير معروف أو نحو ذلك، تعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ²، وإذا التحق الموظف المعني بمنصب عملة بعد الإعذارين واستأنف عملة مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصماً من رتبة بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها، غير انه إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة، زيادة على الخصم من رتبة، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقاً للإجراءات المعمول بها في هذا المجال.³

وفي حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عملة، بالرغم من الإعذارين، توقف الإدارة صرف رتبة وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيرة.⁴

(2) إجراءات إصدار قرار عزل الموظف العمومي.

إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين تقوم السلطة التي له صلاحيات التعيين بعزلة فوراً، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه⁵. ويبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليه في المادة 5

¹السعيد سحارة سعيدة لعموري، مرجع سابق ، ص 32.

² المادة 08 من الأمر رقم 321/17 مصدر نفسه ص 12.

³المادة 09 من الأمر رقم 312/17 ، مصدر نفسه .

⁴السعيد سحارة سعيدة لعموري ، الآليات التأديبية إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ،المجلد 16 ،العدد1،المؤرخ في 2019/07/02،جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، ص 33 .

⁵المادة 11 من الأمر رقم 312/17 مصدر نفسه .

المذكورة سابقاً ويحفظ في ملفه الإداري ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ تبليغه، ولا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفترة السابقة¹، وإذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحدد في المادة المذكورة سابقاً، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليها، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي² الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي (7) ، كما انه يعد باطلاً وبعيد الأثر، كل قرار عزل 7 لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم.³

ثالثاً: شروط العزل

نصت المادة 184 من الأمر رقم 06/03 على انه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لة صلاحية التعيين إجراء سبب إهمال المنصب بعد الأعذار وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم.

ومن خلال القراءة القانونية لهذه المادة يمكن استنتاج شروط العزل وفي كما يلي:⁴

1) غياب الموظف عن العمل:

المادة السابقة الذكر أن العدل لا يطبق إلا إذا تغيب الموظف عن العمل المقصود من غياب قنا غياب الجسماني، في الحاضر الذي يرفض ممارسة مقامة، فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديب المعمول به تابعوا على أساس عدم تنفيذ المقام الموكلة إلية، واجب القانون المنصوص عليه في المادة 47 من الأمر رقم

¹ المادة 12 من الأمر رقم 17/321 ، مصدر نفسه

² المادة 13 ، من الأمر رقم 312/17 ، مصدر نفسه

³ السعيد سحارة سعيدة لعموري، مرجع سابق ، ص 33

⁴ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول في منظور سير موارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 335.

06/03 والجدير بالتنبيه أن الغياب لا يخص فقط الموظف الموجود في وضعية الخدمة الموظف الذي يوجد في وضعية قانونية أساسية أخرى إذا لم يلتحق بمنصبه وفق ما حدده قرار الإحالة إلى الوضعية القانونية الأساسية، اتخذ في حقة إجراءات العزل.¹

(2) أن يكون غياب الموظف لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية:

يفهم من عبارة المادة السابقة الذكر أن الغياب المعتبر كسب لعزل الموظف يجب أن يكون لمدة 15 يوما على الأقل، وان يكون الغياب للمدة المذكورة متتالية، تغيب الموظف لمدة خمسة أيام مثلا، ثم باشر مهامه، ثم تغيب لمدة 10 أيام أخرى لا يمكن اعتبار ذلك غيابا يقضي إلى العزل. وعلية في الغياب المتقطع لمدة أقل من 15 يوما لا يؤدي إلى العزل موظف المتغيب يخضع إلى النظام التأديبي نتيجة اخلاله بواجب تأدية المهام الموكلة إليه مع الخصم من راتبه عن الأيام التي تغيب فيها عن العمل.²

(3) أن لا يكون للموظف المتغيب عذرا مقبولا :

نص المادة السابقة الذكر صراحة على أن الغياب المعتبر كسب لعزل الموظف هو غياب غير مبرر، فإذا تغيب الموظف لمدة المذكورة بمبر مقبول قانونيا، فلا يتم عزلة، لأنه لم يأمل منصب في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17/312 المتعلق بكيفية عزل الموظف بسبب إهمال مصر بالمبرر المقبول بكل مانع أو حالة قوة قاهرة عن إرادة المعنى بشرط اثباته بالطرق القانونية، ويرتبطان على وجه الخصوص فيما يلي :

- الكوارث الطبيعية .
- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير .
- متابعات الجزائية التي لا تسمح للمعنى بالالتحاق بمنصب عمل .

(4) إعدار الموظف المتغيب:

¹القرار رقم 164 المؤرخ في 1999/6/1 يتعلق بالإحالة على الاستبعاد
²المادة 207 رقم 06/03 ، مرجع سابق والمادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 07/312 المتعلق بكيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

اشتطرت المارة السابقة الذكر صراحة اعذر الموظف المتغيب قبل الشروع في إجراءات العزل وعلية فالعزل الذي يتم دون الأعذار لا عبرة له، ويعتبر عزلا تعسفيا مخالفا للقانون ، ويبدو ان العبرة التي قصدھا المشرع من هذا الشرط تنبه الموظف لخطورة العمل الذي اقدم عليه، فهو يعرض سير المرفق العام للظل ويعرض نفسه للخطر الفصل من الوظيفة.

(5) نهاية الوظيفة بسبب فقدان الجنسية:

يفقد كل موظف الجنسية الجزائرية في الحالات التالية:

- اكتساب عن الطوعية الجنسية الأجنبية وماذا له بموجب مرسوم تخلي عن الجنسية الجزائرية.
- عدم استجابات للإنذار الذي من الحكومة الجزائرية للتخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي هويته فيمنظمة دولية الجزائر ليس عضوا فيها.
- المرأة الجزائرية التي جنسية زوجة الأجنبي و إذن لها إذن لها ابن في التخلي علي الجنسية الجزائرية حالات التي إذا ما توفرت إحداها في مواطن وفقد جنسية تؤدي بالضرورة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني¹.

(6) سبب التجريد من الجنسية:

يفقد الموظف وظيفته ومتى تم تجريدة من الجنسية ويكون التجريد وفق الحالات التالية:

- صدور حكم جزائري من عمل بعد جناية أو جنحة تمس بأمن الدولة.
- تقرب عن قصد من أداء واجب الخدمة الوطنية.
- إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية

¹احميه سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في الجزائر، المرجع السابق 122

خاتمة

خاتمة:

قفزت الجزائر قفزة نوعية في النظام القانوني للتوظيف وذلك من خلال إصدار حملة من النصوص القانونية والتنظيمية وكذلك الأخذ بالتعليمات والمناشير الصادرة من مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية وكذا الإصلاح الإداري نذكر منها صدور تعليمة الوزير الأول رقم 01 المؤرخة في 2011/04/11 المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، بعدها صدور المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 2012/04/25 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وتتمثل الإضافة التي جاء بها المرسوم المذكورة أعلاه هي التوظيف على أساس الشهادة الذي كان مكرما فقط أو مقتصرا على بعض أسلاك الموظفين والمحددة في القوانين الأساسية الخاصة بهم والغرض من صدور المرسوم رقم 12-194 وصدور التعليمة رقم 01 المؤرخة هو إضفاء الشهادة كنمط من أنماط التوظيف بغرض توظيف الأعوان المتعاقدين الذين يشتغلون بالمؤسسة أو الإدارة العمومية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني والحاملين للشهادات الجامعية والذين يتوفرون على الشروط القانونية للتوظيف في الرتبة المعنية وقد توالى النصوص القانونية في مجال توظيف أصحاب الشهادات والمؤهلات العلمية وذلك تنفيذاً للسياسة الدولة في مجال التوظيف وامتصاص البطالة وتشغيل الشباب الحاصل على المؤهل العلمي وقد كان آخرها المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 2019/12/08 يتضمن إدماج المستفيد من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات بشرط مراعاة القوانين الأساسية الأخرى التي تنص على الشروط القانونية للالتحاق بالوظائف العامة منها الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في مواده من 74 إلى 79.

وقبل ذلك فإن التوظيف لدى المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر يركز على مبدئين أساسيين هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة والاستحقاق وهذين المبدئين تكفل الترسانة القانونية في الجزائر احتدامهما وتطبيقهما بداية من الدستور الذي ينص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف

العامّة ناهيك عن القوانين الأخرى التي تنص على مبدأ الجدارة والاستحقاق هو ما يفسر استراط إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

ومن أجل هذا نصّ المشرع الجزائري على أنماط الالتحاق بالوظيفة العامّة وذلك في نصّ الأمر 03-06 في المادة 80 منه ناهيك عن القوانين الأساسيّة الخاصّة بكل سلك على حدى والتي تضع نمط التوظيف لكل سلك أو رتبة على حدى.

فيكون التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختيارات والمسابقة على أساس الشهادات والفحص المهني والتوظيف المباشر للمرشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسيّة لدى مؤسسات التكوين المؤهّلة ولضمان سير عمليات التوظيف هاته وفق النصوص القانونيّة والتنظيميّة واحترام مبدأ المشروعية وكذلك مبدأ المساواة والجدير تقوم مصالح المفتشية العامّة للوظيفة العمومية بدورها في الرقابة والتحقق من القيام بعمليات التوظيف وفق ما أقره المشرع الجزائري بدءا من رقابة مقررات أو قرارات فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية إجراء الفحص والتدقيق من أجل استكمال إجراءات التوظيف ومنح الموافقة وكذلك رقابة معايير الانتقاء بالنسبة للتوظيف على أساس الشهادة وكذلك فحص المخطط السنوي من سنة إلى 05 سنوات لتسيير الموارد البشرية الذي أهم عملياته على المدى القصير والمتوسط ومنح التأشير والمصادقة عليه وذلك لضمان وجود المناصب الماليّة الشاغرة وكذلك مراقبة أنماط التوظيف وعدد المناصب الماليّة، ومن ثمّ فحص المخطط من أجل ضمان حقوق الموظفين في الترقية حتى لا يكون التوظيف على حقوقهم.

من هنا فإنّ مفتشية الوظيفة العمومية هي جهاز إداري مستقل عن الإدارات والمؤسسات العمومية ويعتبر همزة وصل بين الإدارات والموظف ذلك أنّها جهاز يضمن الرقابة والفحص والتدقيق وكذلك الوقوف على إجراءات التوظيف وضمان سيرها يخالف ذلك، كما يمكن هذه الجهة الرقابية إلغاء كل إجراءات التوظيف من بدايتها لفتح المسابقة والإعلان عنها واستلام ملفات المرشحين ودراستها وكذلك استدعائهم لإجراء المسابقة أو الفحص المهني وكذلك إصدار محاضر النجاح النهائي إذا كانت مخالفة للنصوص القانونيّة والتنظيميّة السارية المفعول.

كما لمصالح المفتشية العامة للتوظيف العمومي رقابة ملفات المترشحين ونتائج المسابقات والفحوص المهنية أي المحاضر النهائية للنجاح فضلا عن محاضر انتقاء المترشحين لاجتياز المسابقات.

كل هذا يجعل من المفتشية العامة للتوظيفة العمومية جهاز رقابي يساهم بجزء كبير في سير عمليات التوظيف وفق التشريع وهو ما يفسر حق المترشحين المرفوضة ملفاتهم أثناء إبداءها لدى الإدارات المعنية بالتوظيف أو الغير ناجحين في الطعن أمام الإدارة المعنية وضرورة دراسة طلباتهم وتبليغهم بالرد وتبليغ المحاضر التي تحتوي على قائمة المترشحين المقبولين لإجراء المسابقة وإمضائها من طرف أعضائها، أيضا قائمة المترشحين المرفوضين مع ذكر أسباب الرفض، زد على ذلك تبليغ المحاضر الإضافية في حالة دراسة ملفات الطعن ووجود ملفات مقبولة كل هاته الآليات تساهم بجزء كبير في إضفاء الشفافية على إجراءات التوظيف بالإضافة إلى قيام الإدارة بتبليغ مصالح التوظيف العمومي بمقرر تعيين أعضاء لجنة المقابلة في المسابقة على أساس الشهادة كل هذا يجعل من المفتشيات العامة للتوظيفة العمومية وفق النصوص القانونية.

وبقيام المفتشيات بدورها الرقابي وكذلك التوجيه والإرشاد والمشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين وإبداء الملاحظات وإيثار التحفظات وإلغاء الإجراءات الغير قانونية تدفع بعجلة التوظيف إلى الأمام لتوظيف الكفاءات العلمية والجديرة بالمناصب المالية.

النتائج والاقترحات التي تم التوصل إليها هي:

- التوظيف احد أهم الأنشطة في العملية الإدارية والمسؤولة في إدارة الموارد ، لما له من علاقة مباشرة ومؤثرة على باقي أنشطة ووظائف المؤسسة العمومية في مسار تحقيق أهدافها على نحو يحقق الهدف العام للدولة
- الموظف العمومي له أهمية بالغة بالنسبة لأي مؤسسة عمومية تحاول تحقيق أهدافها باعتباره الناتج النهائي لها ولذلك تكون أكثر استقرارا وفعالية حيث يكون كفاء وماهلا لأداء حسن يخدم مصالحها

- أن ضبط ووضع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليه من طرف مصالح التوظيف العمومي لا يكفي للمضي قدما نحو تجسيد سياسة الدولة في التوظيف وذلك لما تواجهه هذه العملية من عراقيل بدءا من تبليغ الميزانية والتباطؤ في تنفيذها نظرا لبطء في عملية التوظيف بعد مرور الأشهر الأولى من السنة الحالية وتواصل --عملية تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بالنسبة للسنة المنصرمة إلى غاية الثلاثي الأول من السنة الحالية وذلك لعدة أسباب منها:
- التأخر في ضبط ووضع القوائم الأساسية للسنة الحالية المنتهية إلى غاية 12/31.
- عدم الإسراع في التأشير على مقررات فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وكذلك مقررات الفحص والتدقيق من قبل مصالح الوظيفة العامة.
- أما عن واقع سياسة التوظيف بالمؤسسات العمومية الجزائرية على العموم لا تعطي اهتماما كبيرا بالعنصر البشري، نظرا للبيئة التي تعيش فيها المؤسسة الجزائرية والثقافة السائدة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية:

1- الكتب:

- 1) سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة،ديوان المطبوعات الجامعية ،2010،الجزائر.
- 2) منير نور ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2 (2015).
- 3) رابح توايحية،قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية،الجزائر،دار الهدى ،2012.
- 4) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2006.
- 5) عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، (1985)
- 6) محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري (الجزائر : ديوان المطبوعات 32 الجامعية، (1984) .
- 7) سعيد مقدم،مستوحاة بتصرف من محاور التقرير العام للجنة الوطنية، المكلفة بإصلاح هياكل الدولة و مهامها المنصبة عام 2000.
- 8) عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،طبعة 1،جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر،2015.
- 9) أحمد ماهر، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية،مركز التنمية الإدارية،مصر،1997.
- 10) محمد احمد عبد اللاه محمد،الوظيفة العامة ماجستار قانون خاص،المكتب الجامعي الحديث،ط01، 2015.

- 11) ابن منظور لسان العرب 3 ، ج 2010، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان 2004 .
- 12) شريف يوسف حلمي خاطر : الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 32 ش عبد الخالق ثروت، القاهرة 2006-2007 م.
- 13) جمال سايس الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، ط 01، منشورات كليك، الجزائر ، 2013 .
- 14) شريف يوسف حلمي خاطر : الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 32 ش عبد الخالق ثروت، القاهرة 2006-2007 م
- 15) محمد باهي أبو يونس : الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 38 سوتير الازارية ، الاسكندرية ، الطبعة الأولى ، 1999 .
- 16) محي الدين القيسي : مبادئ القانون الإداري العام ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان ، طبعة 1999.
- 17) شريف يوسف حلمي خاطر : الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 32 في عبد الخالق ثروت ، القاهرة 2006-2007
- 18) عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر رقم 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة 1 جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2015 .
- 19) محمد عارف العظامات السلطة الإدارة بإلغاء الوظائف العامة في ضوء التوجه نحو سياسة الخاصية ورقابة القضاء الإداري عليها دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى دار الحامد للنشر والتوزيع ، 1435/2014 عمان أردن .
- 20) بلقاسم حسونة ، الالتحاق بالوظيفة في التشريع الجزائري مذكرة للنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق تخصص قانون إداري بسكرة 2013/2014.

- 21) سليمان سليم بطارسة الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2017/1438، عمان الأردن .
- 22) هاشمي خرفي، الوظيفة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الأولى دار هومة للطباعة والنشر الجزائر 2010 .
- 23) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، د.ط ، ديوان المطبوعات الجامعية 2012 ، الجزائر .
- 24) حمدي قبيلات القانون الإداري 1 2 دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن
- 25) بن مزوزيه عبد القادر ، دليل الموظف الجزائري مرشد الموظف الجديد ، سنة 2012.
- 26) دمان ذبيح عاشور شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أحكام الأمر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 دار الطباعة دار الهدى والنشر والتوزيع الجزائر 2010 .
- 27) مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية للأمر 03/06 ط 1 دار هومة مسنة 2018 .
- 28) بن عزوز صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري نشأة علاقة العمل الفردية والجماعية والآثار المترتبة عنها، ط1 دار الخلدونية الجزائر 2010.
- 29) بوحميده عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره ديوان المطبوعات و من حيث الإجراءات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 30) أمال بن رجال حماية العمل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري برتي للنشر الجزائر 2010.
- 31) نواف كنعان، القانون الإداري الجزء 2 ، الطبعة 1 دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن 2007 .
- 32) الفونس شحاتة رزق التأمينات الاجتماعية ، دار نافع للطباعة ، ط2 . 1979.
- 33) محمد أنس جعر، قاسم مذكرات في الوظيفة العامة ، ط2 م ج الجزائر، 1989

34) عبد اللطيف السيد عودة رسلان، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية دراسة مقارنة، ديوان الطباعة دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ، مصر 2004 .

35) عبد الرحمان خليفي . الوجيز في المنازعات العمل الضمان الاجتماعي دط العلوم للنشر والتوزيع الجزائر 2008

36) مهنا محمد فؤاد صالح اداري وتطبيقاته في ضوء علم التنظيم والإدارة، دار المعارف 1978 ، القاهرة .

4-الأوامر:

1) الأمر 06/03 القانون الأساسي للوظيفة العمومية 15 يوليو 2006.

2) الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية . الجريدة الرسمية ، العدد 46.

3) الأمر 133/66 والمادة 34 من المرسوم 59/85 والمادة 80 من الأمر 03/06 على مختلف وطرق وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقة.

4) الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 21 ماي 1997 ، المتضمن التقاعد المسبق الجريدة الرسمية العدد 38

5) القرار رقم 164 المؤرخ في 1/6/1999 يتعلق بالإحالة على الاستيداع

5- القوانين:

1) القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 لتستمر إلى غاية عام 1990.

2) القانون الفرنسي رقم 95/73 المؤرخ في 21 جانفي 1995 .

3) القانون رقم 12/83 المؤرخ في 22 يوليو 1983 المتضمن قانون التقاعد ، ج ر العدد 28 .

4) القانون رقم 83/12 المعدل المتقم المؤرخ في 5 يوليو، 1983 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة في 5 جويلية 1983 .

- (5) القانون 83/11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، يتعلق بالتأمينات الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية الجمهورية العدد 28 1983
- (6) المؤرخ في 03 يوليو نواره حسين ، تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري ، المجلة العربية للإدارة المجلة 38 العدد 1 أدار مارس 2018 .
- (7) القانون 83/11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر ج العدد 28 المؤرخ في 3 يوليو 1983 .
- (8) قانون رقم 83/14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ج ر ج العدد 28 المؤرخ بتاريخ 1983/07/04.

6- المراسيم

- (1) المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية وكذلك المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- (2) المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، جريدة رسمية رقم 26.
- (3) المنشور رقم 14 المؤرخ في 29/04/2006 المتعلق بالمرشحين المتساون في المرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، الصادرة في المديرية العامة للتوظيف العمومية .
- (4) القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية لعام 1966 وأكدته التشريعات اللاحقة،
- (5) المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن أحكام القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.
- (6) المرسوم رقم 66/144 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بشروط اللياقة البدنية .للاتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية وهو النص الذي يحتاج إلى تأكيد ومراجعة.

- (7) مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 6 أبريل 1979
- (8) المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985
- (9) منشور في الجريدة الرسمية رقم 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 .
- (10) الجريدة الرسمية. ج. ج. د. ش. رقم 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- (11) المرسوم رقم 223/85، المؤرخ في 21 أوت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية العدد 04.
- (12) المرسوم التنفيذي، رقم 107/20 المؤرخ في 30/04/2020 المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد الجريدة الرسمية العدد 27
- (13) المرسوم التنفيذي، 317/98 المؤرخ في 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظف في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 74 الصادر في 1998/10/05.
- (14) المنشور رقم 05 ك/خ/م ع وع 2 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 2004/02/10، يتضمن الالتحاق من جديد بالوظائف العامة .
- (15) رقم 48/11 المؤرخ 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة الجزائر 2007 .

2- الأطروحات:

- (1) مولاي لحسن بن فرحات ،إدارة الكفاءة ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر ،أطروحة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة الحاج لخضر باتنة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2012/2011.
- (2) سلوى تيثات ناثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ،مذكرة ماجستر في العلوم الاقتصادية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة بومرداس،2010.

- (3) جلوريا منير أبو جابر : النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية " دراسة مقارنة كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية، عمان، 2000،2001
- (4) مذكرة التخرج العقوبة التأديبية على الموظف العام كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة بشار 2008-2009
- (5) بنعاس نصر الدين ، تحليل سياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على القانون رقم 16/15 المؤرخ في 2016 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص إدارة محلية قسم العلوم السياسية جامعة الجبلالي بونعامة خميس مليانة السنة الدراسية 2018/2019.
- (6) زبان مريم نظام التقاعد في الجزائر وفقا لتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15/16 المجلد 04 : العدد 2019
- (7) جعيجع حسين النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة بن عكنون ، الجزائر - 2003-2002 .
- (8) زبان مريم ، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، السنة الدراسية 2018/2017.
- (9) مبارك حداد شيماء، أسباب واثار نهاية الخدمة في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق سطيف السنة الدراسية 2017/2016 .
- (10) عبد العزيز سعد العزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة موظف العام دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط 2012 ، رسالة .
- (11) محمد الأخضر بن عمران النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية أطروحة كليليه الحقوق جامعة الحاج لخضر بيانتنة السنة لجامعية 2007/2006 .

3- المداخلات:

1) السيد حسين آيت شعلال، إطار سام بالأمانة العامة للحكومة، نيابة عن الأمين العام للحكومة، مداخلة قدمت بمقر ولاية تيزي وزو الجزائر بول دولة القانون، الملتقى المنظم، من قبل مصالح وسيط الجمهورية، بالاشتراك مع جامعة تيزي وزو، 5/7 مارس 1997.

2) حطاطاش عمر محاضرات النظام القانوني للموظف العام في الوظيفة العامة القيت على طالبة السنة الثانية ماستر اداري كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق سنة 2019/2020.

ثانيا: الكتب باللغة الأجنبية:

- 1) Foyer jean, le destin du droit français en Afrique. Recueil oennaut Paris 1964 p.93 Cité. Par. Rachid. ZOUAMIA dans sa thèse de Doctorat d'Etat Non.éditée: un Essai d'adaptation de la fonction publique aux exigences du développement, le cas algérien (université de Nice 1986).
- 2) Déclaration du président du conseil de la révolution, faite le 05/07/1965 à l'occasion du 3em Anniversaire de l'indépendance. J.O.R.A.D.P .N°56 du 06/07/196500 .
- 3) jean Marie Breton, la fonction publique, ed EDICEF, Canada 1990,P,06
- 4) . M.C.Courtoux. 1995V.TA Lyon,8décembre 1999, Bernard Mouroux; CE.13 janvier..M.C.Courtoux. 1995V.TA Lyon, 8décembre 1999, Bernard Mouroux; CE.13 janvier
- 5) CE, sect.; 30déc. 2003, Mme Mocko (la commission s'est fondée sur les faits à l'origine d'un litige de droit du travail ayant opposé la candidate à son ancien employeur
- 6) F. Mallot, conditions de moralités et accès à la fonction publique, les petites affiches, 23/6/1995.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

شكر وتقدير

إهداء

1	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
1	مقدمة:
5	المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية ومقوماتها
5	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية
6	الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية
8	الفرع الثاني: الموظف العمومي
9	أولاً: التعريف الفرنسي للموظف العمومي
9	ثانياً: التعريف الفقهي للموظف العمومي
10	ثالثاً: تعريف الموظف العام في الجزائر
12	الفرع الثالث: مراحل تطور الوظيفة العمومية الجزائرية ومميزاتها
12	أولاً: المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية (1966/62)
14	ثانياً: مرحلة التطوير والتكيف (1978/ 66)
15	ثالثاً: مرحلة توحيد عالم الشغل 1990/78
16	المطلب الثاني: طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية
16	الفرع الأول: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات
19	الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة
21	أ: التوظيف على أساس الفحوص لمهنية
22	ب: التوظيف المباشر
26	المبحث الثاني: الشروط القانونية لنظام التوظيف في التشريع الجزائري
26	المطلب الأول: شروط المتعلقة بالمرشح
26	أولاً: أن يكون جزائري الجنسية
28	ثانياً: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية
31	ثالثاً: أن يكون المرشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية
31	رابعاً: أن تتوفر في المرشح شروط السن والقدرة البدنية والذهنية
32	خامساً: أن تتوفر في المرشح المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية

- 33المطلب الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف
- 34الفرع الأول:التعيين في وظيفة عمومية دائمة بصفة متربص
- 36الفرع الثاني:التعيين في المناصب العليا التأطيرية النوعية والوظائف العليا للدولة والمتعاقدين
- 42المبحث الأول: مفهوم الترقية وشروطها
- 42المطلب الأول: مفهوم الترقية
- 43الفرع الأول: مفهوم الترقية في الأنظمة الوظيفية
- 43الفرع الثاني: مفهوم الترقية والقضاء الإداريين
- 44أولا: المفهوم التعددي للترقية
- 45ثانيا: الترقية في الوظيفة
- 45ثالثا: المفهوم الموضوعي للترقية
- 46الفرع الثالث:الترقية في التشريع الجزائري
- 48المطلب الثاني: شروط الترقية
- 48الفرع الأول: الشروط العامة للترقية
- 50أولا: اجتياز البرنامج التدريبي
- 52ثانيا : خلو الموظف من موانع الترقية
- 54الفرع الثاني: الشروط الخاصة بالترقية (بالاختيار)
- 55الفرع الثالث:الرقابة على إجراءات التعيين
- 58المبحث الثاني: النهاية الإرادية و اللإرادية للحياة الوظيفية وآثارها
- 59المطلب الأول: الإحالة على التقاعد و الاستقالة
- 60الفرع الأول: مفهوم التقاعد وأنواعه
- 60أولا: مفهوم التقاعد
- 63ثانيا: أنواع التقاعد
- 65الفرع الثاني: أساس نظام التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة له
- 65أولا: أساس نظام التقاعد
- 66ثانيا: تمييز التقاعد على الحالات المشابهة له
- 67الفرع الثالث: الاستقالة في الوظيفة
- 69ثانيا: خصائص الاستقالة
- 70ثالثا: شروط الاستقالة وأنواعها
- 72المطلب الثاني: النهاية اللإرادية للحياة الوظيفية وآثارها

73	الفرع الأول: الشطب بسبب الوفاة.....
73	أولاً: الوفاة الطبيعية.....
75	ثانياً: الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني.....
77	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الشطب بسبب الوفاة.....
77	أولاً: آثار الوفاة الطبيعية.....
78	ثانياً: آثار الوفاة المتعلقة بمرض مهني.....
79	ثالثاً: آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل.....
79	الفرع الثالث: تعريف العزل وإجراءاته.....
80	أولاً: إجراءات العزل.....
82	ثالثاً: شروط العزل.....
86	خاتمة:.....
91	قائمة المراجع:.....

ملخص مذكرة الماستر

تعتبر الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية عن نظام قانوني خاص بمظهر مميزاتها ويطبق مع المعيار العضوي على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري أو على بعضهم فقط اعتبارا للوضعية القانونية الخاصة التي يوجدون فيها.

يقصد بالوظيفة العمومية من الناحية العضوية مجموع مستخدمي الإدارة الخاضعين بدورهم لنظام قانوني منسجم نوعا ما ومتنوع، وهذا النظام كما سنرى في حينه، ينحدر من طبيعة القانون المطبق عليهم والآثار المترتبة على ذلك تجاه المؤسسات وضوابط الدولة لنظام القانون الخاص المطابق للقانون العام للعمل و/ أو للنظام القانوني العام القائم على الاستثناءات والاختلاف مقارنة بالقانون العام وقد سعى المشرع الجزائري إلى تنظيم مجال الوظيف العمومي بحيث يكون الالتحاق بالوظيفة العمومية بناءً على قرار التعيين الذي يعد كبداية للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة.

الكلمات المفتاحية:

1/ الوظيفة العمومية 2/ الرقابة 3/ المشرع الجزائري 4/ الإدارات 5/ القانون العام
6/ التعيين

Abstract of The master thesis

From a formal standpoint, the public service expresses a legal system specific to the appearance of its characteristics and is applied with the organic standard to all state agents in various departments, institutions and public bodies of an administrative nature, or to some of them only, taking into account the special legal situation in which they exist.

In organic terms, the public service means the group of employees of the administration who, in turn, are subject to a somewhat coherent and diverse legal system. This system, as we will see in due course, descends from the nature of the law applied to them and the implications that result from that towards institutions and state controls of the private law system corresponding to the general labor law and/or the system. The general law is based on exceptions and differences compared to the general law. The Algerian legislator has sought to regulate the field of public employment so that joining public employment is based on the appointment decision, which is considered the beginning of the functional relationship between the employee and the administration.

key words:

1/ Public office 2/ Legal system 3/ Algerian legislator 4/ Administrations 5/ Public law
6/ Appointment