الجمهورية الجزائرية الدّيمقراطية الشّعبية

وزارة التّعليم العالي والبحث العلميّ

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

جامعة وهران 2 محمد بن احمد
المجلس العلمي
كلية الحقوق و العلوم السياسية

وهران في 17-09-2025

مستخرج من محضر اجتماع المجلس العلمي للكلية

كلية

الحقـــوق والعلـــوم السياسيـة

بيانات الدّورة

رقم الدّورة	تاريخ الدّورة	طبيعة الدّورة	
		عادية	استثنائيّة
04	2025 / 09 / 17	X	☐

ومن بين النقاط المدرجة في جدول أعماله

المصادقة على تقارير تقييم المحاضرات/أعمال موجهة.

عرض الملفّ: محاضرة خاصة بالأستاذةغني أمينةبعنوان: " الوظيفة العمومية" موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون إداري، السنة الجامعية 2025/2024.

قرر المجلس العلمي بتاريخ 2025-07-07 تعيين الأستاذ حميش محمد والأستاذبرابح محمدكمقررين:

1. **تقدم الأستاذ حميش محمد بتقرير إيجابي مؤرخ بـ 14-09-2025.**
2. **تقدم الأستاذ برابح محمد بتقرير إيجابي مؤرخ بـ 14-09-2025.**

الرّأي والتّوصية: الموافقة.

حرر هذا المستخرج بطلب من المعني ، للعمل به وفق ما يقتضيه القانون.

رئيس المجلس العلمي للكلية

الأستاذ الدكتور فاصلة عبد اللطيف

أ.د فاصلة عبد اللطيف
رئيس المجلس العلمي
لكلية الحقوق والعلوم السياسية

30 سبتمبر 2025

كاتب الجلسة

الأستاذ دراعو توفيق

أ. دراعو توفيق
نائب العميد المكلف بالدراسات ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية
لكلية الحقوق والعلوم السياسية بالنيابة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
Ministry of Higher Education and scientific research
University of Oran 2 Mohamed Ben Ahmed

جامعة وهران 2
محمد بن أحمد
Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed

السنة الأولى ماستر
تخصص قانون إداري

سلسلة محاضرات لطلبة كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
المجلس العلمي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

دروس في مقياس الوظيفة العامة

قدمت إلى طلبة السنة الأولى ماستر حقوق

تخصص: قانون إداري

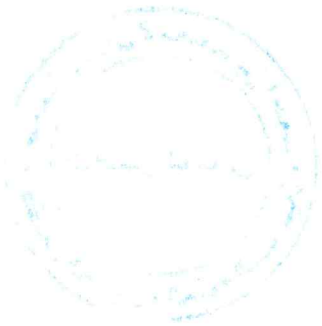
من إعداد الأستاذة: غني أمينة

Google Scholar : Amina Ghani

ORCID : https://orcid.org/0000-0002-8523-0520

السنة الجامعية:

2025-2024



جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية الحقوق و العلوم السياسية
المجلس العلمي

مقدمة:

يعد قطاع الوظيفة العمومية من بين أهم القطاعات في الدولة، بالنظر إلى العدد الكبير للموظفين العموميين الموزعين على مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية، سواء كانت مركزية أو لامركزية، فضلا عن الجانب المالي الذي يحظى به هذا القطاع، إذ تشكل رواتب الموظفين العموميين جزءا معتبرا من ميزانيات الدول. كما تبرز أهمية الوظيفة العمومية من خلال دورها في تحقيق المصلحة العامة وتنفيذ السياسات العمومية، باعتبار أن الموظف العمومي يمثل الحلقة الأساسية التي تربط الإدارة بالمواطن، وتتجسد من خلاله فعالية المرفق العام وجودة الخدمات العمومية وتطوير الأداء الإداري.

ويعد قانون الوظيفة العمومية أحد أهم فروع القانون الإداري، نظرا لاتصاله المباشر بتنظيم الإدارة العامة وضبط العلاقات التي تربط الموظف بالإدارة. ولهذا أولت مختلف الدول أهمية بالغة لتنظيم الوظيفة العمومية ضمن إطار تشريعي دقيق ومتكامل، يحدد شروط الالتحاق بالوظائف العامة، وحقوق وواجبات الموظفين، والأوضاع القانونية المختلفة التي يمر عليها الموظفون خلال مسارهم المهني، فضلا عن تنظيم النظام التأديبي وكيفيات انتهاء العلاقة الوظيفية.

وقد شهد نظام الوظيفة العمومية تطورا ملحوظا بفعل التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الدول الحديثة، الأمر الذي أدى إلى تطور القواعد القانونية المنظمة للمسار المهني للموظف العام، سواء فيما يتعلق بالتوظيف، أو الترقية والتقييم، أو الحقوق والواجبات، أو المسؤولية التأديبية، أو إنهاء الخدمة. كما ساهم القضاء الإداري والفقه القانوني في تكريس العديد من المبادئ الأساسية التي تحكم الوظيفة العامة، وعلى رأسها مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، ومبدأ الجدارة، ومبدأ استمرارية المرفق العام، وضمانات التأديب وحقوق الدفاع.

وفي الجزائر، أولى المشرع عناية خاصة بالوظيفة العمومية منذ الاستقلال، حيث عرفت هذه الأخيرة نوعا من الاستقرار التشريعي والتنظيمي، تجسد أساسا في صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي يشكل الإطار المرجعي الأساسي المنظم للوظيفة العمومية في الجزائر. وقد سعى هذا النص إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة الحديثة وضمانات الموظف العمومي، من خلال وضع قواعد قانونية تنظم مختلف مراحل الحياة المهنية للموظف العام.

وتكتسي دراسة الوظيفة العمومية أهمية علمية وعملية بالغة، بالنظر إلى اتساع نطاقها فضلا عن ارتباطها المباشر بواقع الإدارة العمومية ومقتضيات الرقمنة. كما تزداد أهمية هذا الموضوع بالنسبة لطلبة الحقوق، خاصة طلبة الماستر تخصص قانون إداري، لما يتيحه من فهم لآليات تنظيم الإدارة العامة والعلاقات القانونية التي تربط الموظف بالإدارة، وكذا الإشكالات القضائية التي يثيرها التطبيق العملي لقواعد الوظيفة العمومية والأحكام التي ينظمها التشريع الوظيفي بمفهومه الواسع.

وانطلاقا من هذه الأهمية، تهدف هذه المحاضرات إلى تقديم دراسة مبسطة ومتكاملة لأحكام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مع الاستعانة بالتشريعات المقارنة والاجتهاد القضائي، خاصة اجتهادات مجلس الدولة الجزائري والقضاء الإداري المقارن، بما يسمح بإبراز الاتجاهات الحديثة في تنظيم الوظيفة العامة وضمانات الموظف العمومي.

وقد تم اعتماد منهج تحليلي يقوم على دراسة النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية وربطها بالاجتهاد القضائي والآراء الفقهية، مع الحرص على تبسيط المفاهيم القانونية وتقديمها بصورة أكاديمية تتناسب مع المستوى العلمي لطلبة الماستر.

وسنتناول في هذه المحاضرات أساسيات الوظيفة العمومية ومصادرها وتطورها، ثم مفهوم الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة، إضافة إلى شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية وأنماط التعيين فيها، وإدارة المسار الوظيفي والأوضاع القانونية المختلفة للموظف العام. كما سيتم التطرق إلى تقييم أداء الموظفين، وحقوقهم وواجباتهم، والنظام التأديبي والضمانات المقررة للموظف، وصولا إلى أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية وآثارها القانونية.

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية الحقوق و العلوم السياسية
المجلس العلمي

الفصل الأول: أساسيات في الوظيفة العامة

المبحث الأول: تعريف الوظيفة العامة

ارتبطت الوظيفة العامة بالمرفق العام، ونظرا للصلة الوثيقة بين المفهومين، فقد قال الفقيه جيز Jéze بأنه: "**لا يمكن تصوروجود وظيفة عامة في غياب المرفق العام**"[1].

وتعود بلورة أسس وقواعد الوظيفة العامة إلى قضاء مجلس الدولة الفرنسي؛ ويطلق عليها باللغة الإنجليزية The civil service، وباللغة الفرنسية La fonction publique.

ويمكن تعريف الوظيفة العمومية من خلال ثلاث معايير:

أولا: المعيار العضوي

إن الوظيفة العامة من زاوية المعيار العضوي عبارة عن "هيكل"، بمعنى مجموعة الأعوان الخاضعين لنظام قانوني متميز بهدف ضمان سير المرافق العامة، وبالتالي فهذا المعيار يركز على الأعوان.

ثانيا: المعيار الشكلي

إن الوظيفة العامة من زاوية المعيار الشكلي، هي مجموعة القواعد القانونية الموجهة لضمان سير المرافق العامة، وضبط العلاقات بين المرفق العام والمستخدمين. وبالتالي فهذا التعريف يركز على القواعد القانونية.

ثالثا: المعيار الموضوعي

من زاوية المعيار الموضوعي يمكن تعريف الوظيفة العامة بأنها مجموعة من المهام أو النشاطات التي يؤديها الموظفون، وتهدف إلى سير المرافق العامة.

وعليه يمكننا القول أن أحسن تعريف للوظيفة العامة، هو التعريف الذي يجمع بين كل هذه المعايير: "الوظيفة العامة هي عبارة عن مجموعة من الموظفين يخضعون لقواعد قانونية متميزة، تحدد مهامهم والعلاقة فيما بينهم وبين الإدارة التي ينتمون إليها، بهدف ضمان سير المرفق العام".

---

[1]- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.15.

المبحث الثاني: خصائص الوظيفة العامة

تتمثل خصائص الوظيفة العامة فيما يلي:

1. تحقيق المصلحة العامة.
2. تعدد القوانين التي تحكم الوظيفة العامة.
3. تميز النظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العامة، وفي هذا الإطار نذكر القرار الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي في قضية السيد جورج بتاريخ 26 جويلية 2006، والذي أكد بأن الموظفين يخضعون لقواعد متميزة.

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية · كلية الحقوق والعلوم السياسية · المجلس العلمي

المبحث الثالث: أنظمة الوظيفة العامة

يحكم الوظيفة العمومية نظامين أحدهما مغلق (**المطلب الأول**)، والثاني مفتوح (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: النظام المغلق

يقصد بهذا النظام عدم الانفتاح المهني للموظف العام على باقي المهن الأخرى وتفرغه لوظيفته التي عين بها، ويقوم هذا النظام على المفهوم الشخصي للوظيفة العامة.[1]

المطلب الثاني: النظام المفتوح

ويقصد به قابلية الوظيفة للتدفق المستمر والتحول بين باقي القطاعات سواء العام أو الخاص، ولقد نشأ هذا النظام في أمريكا من منطلق الحرية الفردية[2].

المبحث الرابع: مصادر الوظيفة العامة

تستمد الوظيفة العامة أحكامها من مصادر مختلفة ، تأتي في مقدمتها المصادر التشريعية بمختلف درجاتها (**المطلب الأول**)، إلى جانب مصادر قضائية ساهمت في تطوير أحكام الوظيفة العامة من خلال المبادئ العامة للقانون والاجتهاد القضائي (**المطلب الثاني**)

---

[1]- باهة فاطمة، **النظام القانوني للوظيفة العامة في الجزائر**، المركز الأكاديمي للنشر، الإسكندرية، 2024، ص.23.

[2]- **المرجع نفسه**، ص.ص20-21.

المطلب الأول: المصادر التشريعية

تتعدد المصادر التشريعية للوظيفة العامة بحسب تدرج القواعد القانونية، إذ تشمل النصوص الدستورية والدولية والقانونية والتنظيمية.

الفرع الأول: التشريع الأساسي

بالرجوع إلى الدستور نجده قد تضمن العديد من المواد المتعلقة بالوظيفة العامة، تتمثل في:

1. اختصاصات رئيس الجمهورية بالتعيين في المناصب العليا.
2. اختصاصات الوزير الأول بالتعيين في المناصب الأخرى غير المحجوزة لرئيس الجمهورية.
3. مبدأ المساواة.
4. ضمانات الموظف العام.

الفرع الثاني: التشريع الدولي

بالنسبة للاتفاقيات الدولية فقد اعتبرها الفقيه جون ماري أوبي Jean Mary Auby، المصدر الأول للوظيفة العامة، باعتبارها مصدرا لمجموعة من المبادئ العامة التي ترتكز عليها الوظيفة العامة، مثل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الولوج للوظائف[1].

ونذكر من بين الاتفاقيات التي تربط بالموظف، وتشكل مصدرا من مصادر الوظيفة العامة نذكر منها:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
2. العهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية.
3. العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
4. اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

الفرع الثالث: التشريع العادي

يشكل القانون الأساسي العام للوظيفة العامة (الأمر 03/06)، [2]الإطار المرجعي للوظيفة العامة في الجزائر.

---

[1]- التاوتي عثمان، "**قراءة في مصادر الوظيفة العمومية بالمغرب**"، مجلة الرقيب، ع4، جوان 2016، ص. 75.

[2]- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج.ر، ع 46، مؤرخة في 2006/07/26.

وفي هذا الصدد يجب الإشارة إلى أن القانون لم يمسه أي تعديل منذ صدوره إلى غاية سنة 2022، بحيث تم تتميمه من خلال إضافة مواد جديدة (206 مكرر، 206 مكرر 1، 206مكرر 2، 206مكرر 3، 206 مكرر 4، 206 مكرر 5، 206 مكرر 6، 206مكرر 7).

وقد تم استحداث هذه المواد من أجل إقرار حق الموظف في الحصول على عطلة لإنشاء مؤسسة ناشئة، وكيفيات ذلك وما يترتب عنها من نتائج. وقد صدر النص التطبيقي لهذه المواد في 5مارس 2023[1].

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 93/23، المؤرخ في 05 مارس 2023، المتضمن، ج.ر، ع 15، مؤرخة في 2023/03/12.

الفرع الرابع: التشريع الفرعي

1. التنظيمات الخاصة بأسلاك معينة:
2. القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية[1]، وتتمثل الأسلاك المشتركة في:
1. الإدارة العامة.
2. الترجمة، الترجمة الفورية.
3. الإعلام الآلي.
4. الإحصائيات.
5. الوثائق والمحفوظات.
6. القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب[2].
7. القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون[3].
8. القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الجامعي [4](التعديل).
9. القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية[5].
10. التنظيم المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي 140/22[6].

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 04/08، المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ع 03، مؤرخة في 2008/01/20.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 05/08، المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج.ر، ع 03، مؤرخة في 2008/01/20.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 167/08، المؤرخ في 07 جوان 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج.ر، ع 30، مؤرخة في 2008/06/11.

[4]- المرسوم التنفيذي رقم 129/08، مؤرخ في 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الجامعي، ج.ر ع 23، مؤرخة في 2008/05/04.

[5]- المرسوم التنفيذي رقم 315/08، المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم، ج.ر، ع 59، مؤرخة في 2008/10/12.

[6]- المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 29 أفريل 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم المعدل والمتمم، ج.ر، ع 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

المطلب الثاني: المصادر القضائية

تتمثل المصادر القضائية للوظيفة العامة في المبادئ العامة للقانون (**الفرع الأول**) والاجتهاد القضائي (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول: المبادئ العامة للقانون

إن المبادئ العامة للقانون Les principes généraux du droit، هي مبادئ تم إنشاءها أو اكتشافها من طرف مجلس الدولة الفرنسي، وتم استنباطها انطلاقا من المصادر المكتوبة للقانون، وهي مصادر غير مكتوبة من شأنها تكملة التشريع أو سد الثغرات الموجودة[1].

وتعتبر المبادئ العامة للقانون من أهم دعائم وركائز الوظيفة العامة، فأهم الضمانات المقررة للموظف هي عبارة عن مبادئ عامة للقانون، مثل:

11. **حق الدفاع Droit de la Défense**، والذي تم اقراره بموجب قرار مجلس الدولة الفرنسي في قضية السيد آرامي Aramu، بتاريخ 26 أكتوبر 1945.

تتلخص وقائع القضية في أن السيد آرامي، كان يشغل منصب محافظ الشرطة بالجزائر، لكن تم انهاء مهامه، مع حرمانه من منحة التقاعد أو التعويض، وذلك بناء على مرسوم صادر من طرف اللجنة الفرنسية للتحرير الوطني بتاريخ 04 ماي 1944. لكن السيد آرامي علم من مصادره الخاصة، بأن اللجنة قامت بالتحقيق عنه واقترحت على السلطة الوطنية اصدار عقوبات ضده. فحاول الحصول على حقه في الدفاع عن نفسه أمام محافظ الداخلية، لكن كل محاولاته باءت بالفشل، فقام برفع دعوى إلغاء أمام مجلس الدولة على أساس أنه قد تم اتخاذ القرار المطعون فيه دون أن يتاح له الدفاع عن نفسه. اعتبر مجلس الدولة الفرنسي بأن القرار غير مشروع، على أساس أنه لا يمكن اتخاذ عقوبة دون السماح للشخص المعني بتقديم دفاعه.
قرار مجلس الدولة الفرنسي، قضية السيد آرامي Aramu، بتاريخ 26 أكتوبر 1945

[1] -Guillaume Protiére, « Les principes généraux du droit », Fiches de droit administratif, 2018, p.105.

حق الموظفة في عطلة الأمومة:

تتلخص وقائع القضية، في أنه بتاريخ 17 سبتمبر 1965 تم تعيين السيدة Peynet، بمنصب ممرضة مساعدة بالمعهد الطبي البيداغوجي، وبعد مرور سنتين، أبلغت الموظفة الإدارة التي تعمل فيها بأنها حامل، غير أن محافظ إقليم بلفور Belfort، قام بإصدار قرار يتضمن انهاء مهام السيدة Peynet، ابتداء من 05 أوت 1967، فطلبت المعنية تأجيل تنفيذ القرار، لكن تم رفض طلبها، فقامت برفع دعوى أمام المحكمة الإدارية لبيسنسون Besançon، طالبة من خلالها إلغاء قرار التسريح، لكن المحكمة قامت برفض الدعوى؛ فطعنت في الحكم أمام مجلس الدولة، فقام هذا الأخير بإلغاء القرار المطعون فيه، وتم من خلاله تكريس مبدأ من المبادئ العامة للقانون وهو منع تسريح المرأة الحامل التي تعمل بالمرافق العامة.

قرار مجلس الدولة، قضية السيدة Peynet، بتاريخ 08 جوان 1973

الفرع الثاني: الاجتهاد القضائي

باعتبار الوظيفة العامة فرعا من فروع القانون الإداري، فقد تم انشاء القواعد العامة للوظيفة العام من طرف مجلس الدولة الفرنسي، فقام بسد الثغرات الموجودة سواء في التشريع أو التنظيم، خلال فصله في القضايا المعروضة عليه[1].

المبحث الخامس: تطور الوظيفة العامة في الجزائر

مر تشريع الوظيفة العامة في الجزائر بعدة مراحل، فعرفت الوظيفة العامة على مدى خمس عقود عدة تغييرات:

1. المرحلة الانتقالية
2. مرحلة توحيد القطاعين الإداري والاقتصادي
3. مرحلة توحيد عالم الشغل والوظيفة
4. مرحلة الانفصال التنظيمي عن القطاع الخاص
5. مرحلة رد الاعتبار للوظيفة العامة.

[1] - Emmanuel Aubin, Droit de la fonction publique, 3éme édition, Gualino édition, Paris, 2007, p.34.

المطلب الأول: المرحلة الانتقالية

كان إنشاء وظيفة عامة مستقلة غداة الاستقلال، هو أول التحديات التي واجهت الدولة الجزائرية الفتية[1]، ففي الفترة ما بين 01 جويلية 1962 و01 جويلية 1967 تاريخ دخول النظام القانوني العام الجديد حيز التنفيذ، خضعت الوظيفة العامة لنظام قانوني متميز[2].

فتقرر إبقاء العمل بالقوانين الفرنسية وحتى بالموظفين الفرنسيين، بموجب القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، إذ تم التأكيد على استمرار العمل بالنصوص القانونية الفرنسية، إلا ما كان يتعارض مع السيادة الوطنية[3].

المطلب الثاني: مرحلة الاستقلال التشريعي

لقد تأخرت الجزائر في قطع تبعيتها للقوانين الفرنسية، وتعتبر سنة 1966 سنة الإعلان عن الاستقلال التشريعي بامتياز، فصدرت العديد من القوانين ومن بينها قانون الوظيفة العمومية: الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 06 جوان 1966[4].

المطلب الثالث: مرحلة توحيد عالم الشغل

يعتبر القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 التاريخ السياسي والقانوني المشترك لقانون الوظيفة وقانون العمل، بل يعتبر هذا الأخير بمثابة التفكير الأيديولوجي الواحد للموظف والعامل في الوقت نفسه[5].

ويمكن القول أن هذا القانون المنبثق من الميثاق الوطني ومبادئ الاشتراكية، أنه كان بمثابة حرق لورقة الوظيفة العمومية في الجزائر.

فجاء في المادة الأولى منه أنه يحدد حقوق وواجبات العامل مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه.

---

[1]- سعيد مقدم، "**تطورنظام الوظيفة العمومية في الجزائر**"، مجلة إدارة، العدد 44، ص.9.

[2] -Missoum Sbih, La fonction publique, Librairie Hachette, 1968, p.15.

[3] - Annick Lacroix, « La transition administrative de l'Algérie coloniale à l'Algérie indépendante: Le cas des PTT, histoire de l'Algérie à la période coloniale 1830-1962 », La Découverte, 2014, p.570.

[4]- ج.ر، عدد، مؤرخة في

[5]- بوخروبة كلثوم، (تطور ساسة الأجور في الجزائر)، أطروحة دكتوراه، قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، ص.08.

وسرعان ما فشل هذا القانون ولم يستمر طويلا إذ صدر تشريعين أحدهما طبق على الإدارات ويتعلق الأمر بالمرسوم رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية[1]، والآخر على القطاع الخاص متمثلا في القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل[2].

المطلب الرابع: مرحلة الانفصال التنظيمي عن القطاع الخاص

تم إعادة الاعتبار لصفة "الموظف"، لكن تطبق هذه الصفة بعد انتهاء المدة التجريبية أي أنه أثناء هذه المدة لا نكون أمام موظف بل عامل.

ومجال تطبيق هذا المرسوم يتمثل في: المؤسسات والإدارات العمومية؛ رجال القضاء.

ولكن وبالرغم من ذلك أحال للعديد من أحكام القانون رقم 12/78، أي أن الانفصال كان جزئيا وليس بصفة كلية.

مع الملاحظة أن صدور هذا المرسوم ارتبط بانتهاء فترة الحزب الواحد والميثاق الوطني وتولي الرئيس الشاذلي بن جديد سدة الحكم.

كما تجدر الإشارة في هذا الصدد بأن القانون 12/78 لم يلغ صراحة أحكام الأمر 133/66، إلى غاية صدور المرسوم 59/85، والذي ألغى بموجب المادة 148 منه هذا الأمر، مع إلغاء العديد من المراسيم المرتبطة به.

ولقد استمر العمل بالمرسوم 59/85 في مجال الوظيفة العمومية العديد من السنوات بسبب الفراغ التشريعي الذي عاشته الجزائر بداية من التسعينات وطيلة عشرية كاملة من الزمن، والتي انتهت ببداية عهدة جديدة تميزت بإصلاحات عميقة مست العديد من القوانين، من بينها قانون الوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 03/06[3]، وبالرغم من أن فترة الإصلاحات التشريعية بدأت منذ سنة 1999 إلا أن إصدار قانون الوظيفة العمومية عرف تأخرا مقارنة ببقية القوانين.

1- ج.ر، عدد 13، مؤرخة في 1985/03/24.

2- ج.ر، عدد 17، مؤرخة في 1990/04/25.

3- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 46، مؤرخة في 2006/07/16

المطلب الخامس: مرحلة رد الاعتبار للوظيفة العامة

وأخيرا تم إعادة الاعتبار للوظيفة العامة في الجزائر ضمن الإصلاحات التشريعية التي استهلتها الدولة بداية من سنة 1999.

وقبل صدور هذا القانون عرفت السلطة المركزية تحديثا مرتبطا بالوظيفة العمومية، وهذا التجديد يتمثل في استحداث منصب وزير منتدب لدى رئيس الحكومة مكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي وذلك سنة 1999.

وفي نفس السنة تم طرح مشروع القانون الأساسي للوظيفة العمومية[1].

واحتوى قانون الوظيفة العمومية بعد إصداره على احدى عشر باب:

الباب الأول: تناول الأحكام العامة.

الباب الثاني: تضمن ضمانات الموظف وحقوقه وواجباته.

الباب الثالث: حدد الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة.

الباب الرابع: نظم المسار المهني للموظف.

الباب الخامس: نص على التصنيف والراتب.

الباب السادس: خصص للوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله.

الباب السابع: حدد النظام التأديبي للموظف.

الباب الثامن: تكلم عن المدة القانونية للعمل وأيام الراحة.

الباب التاسع: خصص للعطل والغيابات.

الباب العاشر: متعلق بإنهاء الخدمة.

الباب الحادي عشر: تضمن الأحكام الانتقالية والنهائية.

وقد تميز هذا القانون بالثبات التشريعي، إذ عرف تعديلا واحدا فقط سنة 2022[2].

---

[1]- غالم إلهام مصطفى، **الحكومة الالكترونية كمدخل لإصلاح الخدمة العمومية**، المجلة المصرية لعلوم المعلومات، مج.5، ع.2، أكتوبر 2018، ص.229.

[2]- القانون رقم 22/22، مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، المتمم للأمر رقم 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر، عدد 85، مؤرخة في 2022/12/19.

الفصل الثاني: الموظف

نتناول في هذا الفصل دراسة الموظف من خلال المبحثين الآتيين:

المبحث الأول تعريف الموظف، ويتضمن المطلب الأول المخصص للتعريف التشريعي (المطلب الأول)؛ التعريف القضائي (المطلب الثاني) والتعريف الفقهي (المطلب الثالث

أما المبحث الثاني فخصصناه الشروط العامة لاكتساب صفة الموظف.

المبحث الأول: تعريف الموظف

المطلب الأول: التعريف التشريعي

نتناول في هذا المطلب تعريف الموظف في التشريعات المقارنة (الفرع الأول)؛ ثم على ضوء التشريع الجزائري (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الموظف في التشريعات المقارنة

أولا: التشريع الفرنسي

بالرجوع إلى قانون الوظيف العمومي الفرنسي، نجد أن المشرع الفرنسي يفرق بين ثلاث أنواع من الموظفين:

1-الموظف في الدولة

6. الموظف في الجماعات الاقليمية
7. الموظف الاستشفائي

فبالنسبة للموظف في الدولة، عرفته المادة الثالثة من قانون الوظيف العمومي بأنه: " الموظفين المدنيين لدى الدولة هم الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة بتوقيت كامل وتم ترسيمهم في رتبة ضمن السلم الإداري للإدارات في الدولة أو المؤسسات العمومية للدولة غير تلك المنصوص عليها في المادة الخامسة".

أما بالنسبة للموظفين في الجماعات الإقليمية، فعرفتهم المادة الرابعة، بأنهم: " الموظفين المحليين هم الأشخاص الذين تم تعيينهم في منصب دائم، وتم ترسيمهم في رتبة ضمن السلم الإداري للجماعات الإقليمية أو المؤسسات العمومية الإدارية التابعة لها غير تلك المنصوص عليها في المادة الخامسة باستثناء الأعوان المقتصدين لصناديق القروض البلدية" وأخيرا بالنسبة للموظفين الاستشفائيين فقد عرفتهم المادة الخامسة بأنهم "الأشخاص الذين تم تعيينهم في منصب دائم بتوقيت كامل أو بتوقيت غير كامل..."

ثانيا: التشريع الأردني

عرفه بموجب المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007، بأنه: " الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة احدى الدوائر، والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجرا يوميا".

ثالثا: التشريع الكويتي

تم تعريف الموظف بموجب المادة 02 من قانون الخدمة المدنية الكويتي بأنه: "كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أيا كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته".

رابعا: التشريع العراقي

دأب المشرع العراقي على تعريف الموظف العام في جميع قوانين الخدمة المدنية بداية من القانون رقم 103 لسنة 1931 مرورا بالقانون رقم 64 لسنة 1939 والقانون رقم 55 لسنة 1956، وصولا إلى القانون الساري المفعول حاليا رقم (24) لسنة 1960 المعدل. وعرفه في هذا الأخير بأنه: " **كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين**"[1].

وعرفه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل، من خلال المادة الأولى منه بأنه: " **كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة**"[2].

[1]- صدام حسين ياسين العبيدي، **استغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي وعلاجه في الشريعة الإسلامية والقانون**، دار الامام، لبنان، 2013، ص.37.

[2]- أرام غيب الله قادر، **التناسب بين المخالفة والعقوبة الانضباطية ودور القضاء الإداري في الرقابة عليه: دراسة مقارنة**، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر، ص.26.

الفرع الثاني: تعريف المشرع الجزائري للموظف العام

بالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة نجد أن المشرع الجزائري قد اعتمد على التعريف الضيق للموظف العام (أولا)، لكنه أخذ بالتعريف الموسع في قانون مكافحة الفساد (ثانيا).

أولا: التعريف الضيق للموظف العام

عرفت المادة الرابعة من الأمر 03/06 الموظف بأنه: "**يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري**"، من خلال هذا التعريف نستنتج أنه لكي يتم اكتساب صفة الموظف العمومي يجب توافر العناصر التالية:

8. التعيين في وظيفة عمومية
9. الديمومة
10. الترسيم
11. السلم الإداري.

ثانيا: التعريف الموسع للموظف العام

بالرجوع إلى قانون مكافحة الفساد[1]، فإن الموظف العام هو:

1. كل شخص شغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.
2. كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.
3. كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه لطبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المطلب الثاني: التعريف القضائي

في سنة 1923 ومقتضى قرار هاردوين Hardouin، قام القاضي الإداري الفرنسي (مجلس الدولة)، بوضع معايير لتحديد الموظف العام، وتتمثل في:

[1]- قانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 14، مؤرخة في 2006/03/08.

4. التعيين في وظيفة دائمة
5. التعيين في إطار الميزانية.

أما في مصر فقد عرفه بأنه: " كل من تناط به احدى وظائف الدولة العامة في نطاق وظيفة في احدى السلطات الثلاثة، سواء أكان مستخدما حكوميا أم غير مستخدم، براتب أم بغير راتب، وإنما يشترط أصلا أن تكون وظيفته في نطاق شؤون الدولة، ويكون اختصاصه آيلا إليه بطريق الانابة أو بطريق التعيين على مقتضى أحد النصوص الدستورية أو التشريعية، أو هو من يعين في وظيفة حكومية تابعة لاحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة، فإن كان من ذوي المرتبات وأن يكون مقيدا في احدى درجات الكادر العام، أو من يقوم مقامه في نطاق ميزانية الدولة إذا كان يتقاضى أجرا" [1]

ولقد استقر القضاء الإداري في مصر على التعريف الوارد في الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية العليا في سنة 1969، والذي من خلاله تم تعريف الموظف بأنه هو: " **من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في هذا التنظيم الإداري لهذا المرفق**"[2].

وقد أكد القضاء الإداري في مصر على ضرورة توافر مجموعة من الشروط لاكتساب صفة الموظف، بحيث جاء في احدى قرارات المحكمة الإدارية العليا المصرية، بأنه: " **يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما تو افر شرطين: أن يكون قائما بعمل دائم، أو أن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة، ولكي يكتسب عمال المر افق العامة صفة الموظف العمومي يجب أن يدار المرفق عن طريق الاستغلال المباشر**"[3].

وهو ما ذهب إليه القضاء الأردني أيضا، بحيث قضت محكمة العدل العليا بأن الموظف العام هو: «**كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة**"، وبالتالي نلاحظ أن القضاء الأردني يشترط شرطين لاكتساب صفة الموظف هما: الديمومة والعمل في مرفق عام تديره الدولة.

[1]- حكم محكمة القضاء الإداري في 08 أفريل 1952.

[2]- عبد الغني بسيوني، **القانون الإداري**، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص.213.

[3]- هتاف جمعة صبحي أو راشد، **مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بين النظرية والتطبيق: دراسة مقارنة**، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014، ص.69.

المطلب الثالث: التعريف الفقهي

عرفه الفقيه محمد سليمان الطماوي بأنه: "**كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام**".

المبحث الثاني:طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة العامة

انقسم الفقه الإداري بشأن تكييف العلاقة بين الموظف العام والإدارة العامة التي ينتمي إليها بين اتجاه تقليدي اعتبرها علاقة تعاقدية تقوم على توافق الإرادتين (المطلب الأول)، واتجاه حديث ذهب إلى أنها علاقة تنظيمية أو نظامية تحكمها النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

المطلب الأول: العلاقة التعاقدية

في البداية اتجه الفقه إلى اعتبار العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية، مستندا في ذلك إلى نظرية العقد المدني باعتبارها من أقدم النظريات المفسرة للوظيفة العمومية. ووفقا لهذا الاتجاه، تنشأ العلاقة الوظيفية نتيجة توافق إرادتي الإدارة والموظف، بما يؤدي إلى ترتيب حقوق والتزامات متبادلة بين الطرفين، شأنها شأن العلاقات التعاقدية في القانون الخاص[1].

المطلب الثاني: العلاقة التنظيمية

ومفادها أن العلاقة بين الموظف والإدارة في الوظيفة العمومية لا تقوم على عقد، وإنما ينظمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المتعلقة به. فالحقوق والواجبات المهنية للموظف لا يتم الاتفاق عليها بينه وبين الإدارة، بل يحددها القانون مسبقا.

وبمجرد تعيين الموظف، يصبح خاضعا للقوانين والتنظيمات التي تحكم الوظيفة العمومية، ويلتزم باحترام الواجبات المهنية المرتبطة بمنصبه، مثل احترام التعليمات والمحافظة على السير الحسن للمرفق العام. وفي المقابل، يتمتع بالحقوق التي يقررها القانون، كحق الراتب والعطل والضمانات التأديبية ترى هذه النظرية أن علاقة الموظف بالإدارة لا تقوم على عقد، وإنما ينظمها القانون

[1]- يحي الجمل، **الموظف العام فقها وقضاء :النظرية العامة للموظف العام**، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1971، ص.1102.

الأساسي للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المرتبطة به. لذلك فإن الموظف، بمجرد تعيينه، يصبح خاضعا للقوانين واللوائح التي تحدد حقوقه وواجباته المهنية.

ويلتزم الموظف بأداء مهامه وفقا للقانون والتعليمات التنظيمية، بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام وتحقيق المصلحة العامة. كما تملك الإدارة سلطة مراقبة الموظف وتأديبه عند إخلاله بواجباته المهنية، وذلك في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها[1].

[1]- شيروان أحمد طاهر حويز، «**الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالدولة: دراسة مقارنة**»، المجلة القانونية، المجلد 16، العدد 5، ماي 2023، ص.1172.

الفصل الثالث: التعيين في الوظيفة العمومية

المبحث الأول: المبادئ التي تحكم التعيين في الوظيفة العمومية

يخضع التعيين في الوظيفة العمومية لمجموعة من المبادئ تتمثل في: مبدأ المساواة (**المطلب الأول**)، مبدأ الجدارة (**المطلب الثاني**)، مبدأ حرية الالتحاق بالوظيفة العمومية (**المطلب الثالث**).

المطلب الأول: مبدأ المساواة

سنتناول في هذا المطلب المقصود بمبدأ المساواة (**الفرع الأول**)، الإطار التشريعي لمبدأ المساواة (**الفرع الثاني**)، التطبيقات القضائية لمبدأ المساواة (**الفرع الثالث**)، نتائج إعمال مبدأ المساواة (**الفرع الرابع**).

الفرع الأول: المقصود بمبدأ المساواة

يراد بمبدأ المساواة عدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط واحدة ويوجدون في ظروف وأحوال واحدة، فإذا توافرت نفس الشروط في عدد معين من الأشخاص وجب المساواة بينهم[1].

ومبدأ المساواة كأصل عام يتضمن مايلي: المساواة أمام القانون، المساواة أمام القضاء، المساواة أمام الأعباء العامة، المساواة في تولي الوظائف العامة[2].

ويقصد بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العامة بسبب الانتماء العرقي أو الجنس أو الرأي أو التوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي[3].

وقد عرفته المحكمة الإدارية بتونس بأنه: " عدم التفرقة بين أفراد الفئة الواحدة إذا تماثلت مراكزهم القانونية"[4].

---

[1]- أشرف محمد أنس جعفر، **التنظيم الدستوري للوظيفة العامة**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص.45.

[2]- عمار بوضياف، **المرجع السابق**، ص.68

[3]- **المرجع نفسه**.

[4]- هناف جمعة صبحي أو راشد، **مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بين النظرية والتطبيق: دراسة مقارنة**، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض 2014، ص.10.

الفرع الثاني: الإطار التشريعي لمبدأ المساواة

أولا: التشريع الأساسي

لم يتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، أية إشارة لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية.

إلى غاية دستور 1973، الذي أولى اهتمامه لأول مرة لهذا المبدأ وأعطاه القيمة الدستورية، من هلال المادة 44 منه، وجاء فيها: " وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية".

أما دستور 1989، فقد جعل هذا المبدأ مطلقا ولم يقيده بشرط الاستحقاق والأهلية، وإنما أحال تحديد الشروط إلى القانون، وهو ما يظهر من خلال نص المادة 48: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

وأبقى المؤسس الدستوري على نفس المضمون في التعديل الدستوري لسنة 1996 و2008.

أما في التعديل الدستوري لسنة 2016 فنجد مصدره في نص المادة 63، والتي تضمنت: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.

التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية".

في حين يجد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية مصدره الدستوري في المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020، والتي تنص على أنه: "**يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين**

يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم".

ثانيا: التشريع الدولي

يجد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية مصدره في المادة 06 من اعلان حقوق الانسان والمواطن لسنة 1789، والتي تنص على أنه: " **جميع المواطنين متساوين... ولهم حقوق متساوية في شغل المناصب والوظائف العامة حسب قدراتهم وبدون أي تمييز آخر ماعدا فضائلهم ومواهبهم**".

كما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، بحيث نصت الفقرة الثانية من المادة 21 منه على أنه: " **لكل شخص الحق الذي لغيره في تولي الوظائف العامة في الدولة**".

كما حرص العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966، على هذا المبدأ بمقتضى المادة 25-ج: "**أن تتاح له على قدم المساواة عموما مع سواه فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده**".

وتضمنته أيضا الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، والتي تم اعتمادها سنة 1990، فبموجب هذه الاتفاقية أصبح المهاجرون يتمتعون بالحق في المساواة في المعاملة مع رعايا دولة العمل فيما يتعلق بالتوظيف (المادة 43).

كما كفلته الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في المادة الخامسة، وجاء فيها: "**...تتعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله وبضمان حق كل إنسان دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الاثني في المساواة أمام القانون، لاسيما بصدد التمتع بالحقوق التالية: ...تولي الوظائف العامة على قدم المساواة...**".

بدورها نصت المادة السابعة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على مايلي: "**تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل الحق في....شغل الوظائف العامة**".

ونصت المادة 27 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة في 14 جويلية 2021 على: " **حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة ومنها التوظيف...**".

ثالثا: التشريع العادي

ورد في بيان الأسباب للأمر 133/66: " **مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية: يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين اليها ويستثنى من ذلك بطبيعة الحال الذين كان سلوكهم أثناء حرب التحرير الوطني مناهضا لمصالح الوطن...**

وهذا المبدأ هو مجرد نتيجة مترتبة عن المساواة بين الجزائريين وهو أيضا ادانة للقواعد والعادات التي تثير عند الموظفين الشعور بحرمانهم من الحقوق وسيلة لتطهير الإدارة بتنمية الشعور القومي والشعور المهني فيها.

الاستثناء عن هذه القاعدة:

6. **منح امتيازات لقدماء المجاهدين.**
7. **اشتراط أقدمية سنتين لأجل الولوج إلى الوظيفة العمومية**
8. **السلطة التقديرية للتعيين في بعض الوظائف العمومية**
9. **شروط متعلقة بالأهلية البدنية.**

أما الأمر 03/06 فنص عليه بموجب المادة 74 منه وجاء فيها: **" يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية**".

الفرع الثالث: التطبيقات القضائية لمبدأ المساواة

أولا: القضاء الفرنسي

10. قضية بوبار Bobard:

هذا القرار جسد الأهلية القانونية للنساء في الوظائف العامة، وبالرغم من أن مجلس الدولة لم يلغ القرار المطعون فيه لكنه صرح بأن مبدأ المساواة هو مبدأ من المبادئ العامة للقانون.

11. قضية بجاوي وبارال: بمقتضى القرار الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 28 ماي 1954، بموجب هذا القرار تم الاعتراف بمبدأ المساواة بين جميع الفرنسيين في تقلد الوظائف العامة.

وتتلخص وقائع القضية في أنه ومن منطلق الامتيازات التي تتمتع بها أمانة الدولة في الرئاسة قامت بإصدار قرارات تتضمن توقيف قائمة المترشحين المقبولين لإجراء المسابقة للقبول بالمدرسة الوطنية

للإدارة. وبتاريخ الثالث والسبع من شهر جويلية أصدرت قرارات تتضمن رفض خمسة ترشيحات من بينهم السيد بارال والسيد بجاوي.

وتم اصدار بيان صحفي لأحد أعضاء المكتب وضح من خلاله أنه تم رفض الترشيحات بسبب الانتماء الشيوعي للمترشحين. فاعتبر المترشحين أنهم ضحية تمييز بسبب آراءهم السياسية، فقرروا رفع دعوى إلغاء أمام مجلس الدولة. وفي يوم 28 ماي من عام 1954، قام مجلس الدولة بإلغاء القرارات.

ثانيا: القضاء الجزائري

الفرع الرابع: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة

وضع المشرع الجزائري كباقي التشريعات بعض الاستثناءات على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية تتمثل فيمايلي:

12. **منح الأولوية للمجاهدين وأرامل و أبناء الشهداء في التوظيف**: (القانون رقم 99/07[1])، بحيث نصت المادة 38 منه صراحة على أن المجاهدون وأرامل وأبناء الشهداء، يتمتعون بالأولوية في التشغيل، ونصت المادة 39 على أنهم معفون من إجراء المسابقات المهنية.
13. **منح الأولوية لذوي الاحتياجات الخاصة**: (القانون رقم 09/02)[2]، بحيث نصت المادة 25 منه على أنه لا يجوز اقصاء أي مترشح بسبب اعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني، ونصت المادة 27 على إلزامية تخصيص نسبة 01 بالمئة على الأقل من مناصب العمل، لفائدة الأشخاص المعوقين.

مع الإشارة إلى أنه قد صدر قرار وزاري مشترك مؤرخ في 07 أكتوبر 2019[3]، يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات العمومية الخاصة.

وقد نصت المادة 06 منه على أنه: " **يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها على الأقل 100 موظف وعون عمومي على الأقل والملزمة بتخصيص 1° بالمئة على الأقل من المناصب المالية، ومناصب الشغل في مسابقات توظيف الأشخاص المعوقين، ادراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية**".

[1]- القانون رقم 07/99، المؤرخ في 05 ماي 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج.ر، عدد 25 مؤرخة في 1999/04/12.

[2]- القانون رقم 09/02، المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر، عدد 34، مؤرخة في 2002/05/14.

[3]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، ج.ر، عدد 02، مؤرخة في 15 جانفي 2020.

وعليه فإنه يشترط لتخصيص نسبة 01 بالمئة كحد أدنى لصالح فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات والإدارات العمومية أن يساوي عدد موظفيها 100 على الأقل.

وهو ما أكده المنشور رقم 4798 المؤرخ في 09 جوان 2020 الصادر عن الوزير الأول، حيث جاء فيه: "**إن تخصيص نسبة 01 بالمئة على الأقل نت مناصب الشغل لتوظيف الأشخاص المعوقين ينطبق فقط على المؤسسات والإدارات العمومية التي يساوي أو يفوق عدد مستخدميها 100 عون**".

أما عن كيفية حساب هذا العدد فقد تم تحديده على أساس التعدادات الحقيقية للمؤسسات والإدارات العمومية الموقوفة عند تاريخ 31 ديسمبر للسنة المنصرمة.

ويؤخذ في الحسبان عند تعداد عدد الموظفين:

14. شاغلي الوظائف والمناصب العليا
15. المتواجدون في وضعيات انتداب، استيداع، عطلة مرضية طويلة المدى...

وقد اعطى هذا المنشور مثالا عن تطبيق نسبة 01 بالمئة بالنسبة لفئة المعوقين كالتالي:

تحتوي المؤسسة على 1230 عون

عدد المناصب الشاغرة 410

التوظيف الخارجي 230 منصب

عدد مناصب العوقين 2

وتجدر الإشارة إلى أنه يشترط أن يكون الشخص المعوق متحصلا على مقرر الاعتراف بصفة العامل المعوق، يتم تسليمه من طرف اللجنة الولاية للتربية الخاصة والتوجه المهني.

المطلب الثاني: مبدأ الجدارة

نتطرق في هذا المطلب للمقصود بالمبدأ (الفرع الأول)، ثم الاطار التشريعي لمبدأ الجدارة (الفرع الثاني)، التطبيقات القضائية لمبدأ الجدارة (الفرع الثالث) وأخيرا آليات تفعيل مبدأ الجدارة (الفرع الرابع).

الفرع الأول: المقصود بمبدأ الجدارة

عبر عنه المشرع الجزائري تارة بالاستحقاق، الجدارة وتارة أخرى الأهلية، وفي فرنسا يطلق عليه مبدأ المسابقة .Le principe du concours

ويقصد به الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها وبغض النظر عن أي اعتبارات أخرى[1]. فهو يسمح بتوظيف الأحسن والأفضل[2].

كما يعرف بأنه: الاختيار من بين المتقدمين للوظيفة العامة على أساس الصلاحية والكفاية وليس على أساس المحاباة السياسية أو الاجتماعية أو الشخصية أو العرفية[3].

وعرفه القضاء الإداري في مصر بأنه: "**الجدارة هي مجموعة من العناصر، منها ما يتصل بالكفاية الفنية والكفاية الإدارية في الوظائف الرئيسية، وبالمواظبة وحسن السلوك، وبغير ذلك، وهذا من الملائمات المتروكة لتقدير الإدارة بلا معقب عليها من هذه المحكمة، مادام خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة**".

نلاحظ من خلال هذا التعريف بأنه من جهة اعتبر اختيار الموظف على أساس الجدارة يدخل ضمن السلطة التقديرية للإدارة ولا يمكن للقاضي الإداري بسط رقابته عليها باستثناء الحالة التي تقوم فيها بإساءة استعمال سلطتها.

ونحن نخالف هذا المنحى لأن القاضي الإداري بإمكانه مراقبة الملائمة.

كما أنه ومن جهة ثانية اعتبر بأن الجدارة تتصل بالكفاءة الفنية والإدارية من ناحية، ومن ناحية أخرى بالمواظبة وحسن السلوك.

برأينا فإنه بالنسبة للمواظبة وحسن السلوك فانها لا تتماشى مع نظام المسابقة.

---

[1]- دريد عيسى إبراهيم، أحمد عودة محمد، " **تطبيق مبدأ الجدارة في نطاق تقلد الوظيفة العامة في العراق**"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، مجلد 9، ع.2،

[2]- Béatrice Thomas-Tual, **Droit de la fonction publique de l'état**, Edition Ellipse, Paris, 2005, p.62.

[3] **-Ibid.**

الفرع الثاني: الإطار التشريعي لمبدأ الجدارة

أولا: التشريع الأساسي

بمقتضى المادة 38 من دستور 1976، نص المؤسس الدستوري على أن المسؤوليات تتاح على أساس: الكفاءة، والنزاهة والالتزام.

كما نص في المادة 44 على مبدأ المساواة ومبدأ الاستحقاق والأهلية[1]. لكن دستور 1989، ألغى عبارة "**الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية**"، وكل التعديلات التي أتت بعد ذلك أخذت نفس المنحى، وبالتالي فإن الدستور الوحيد الذي نص على مبدأ الجدارة هو دستور 1976.[2]

ومع ذلك لا يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية أن تتذرع بعدم وجود نص دستوري متعلق بمبدأ الجدارة لأنه يعتبر من المبادئ العامة للقانون سواء تضمنها الدستور أم لا.[3]

ثانيا: التشريع الوظيفي

بالنسبة للأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة: فقد أعاد الاعتبار لمبدأ المسابقة.

أما القانون رقم 12/78، فقد ذكر مبدأ الجدارة، مستعملا مصطلح: "**الإمكانيات**".[4]

وأكد المرسوم 59/85، من خلال نص المادة 34 بالأخذ بمبدأ الجدارة[5]، وهو ما يظهر من خلال طرق التوظيف المتمثلة في المسابقة والامتحان.

---

[1]- المادة 44 من دستور 1976: " **وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية**".

[2]- بوطبة مراد، المرجع السابق، ص.226.

[3]- دريد عيسى إبراهيم، أحمد عودة محمد، **المرجع السابق**، ص.377.

[4]- المادة 55 من القانون رقم 12/78: "**يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير اجمالي من خلال شهاداته وامكانياته ومراجعه المهنية و/أو الامتحانات والاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة**".

[5]- حداد محمد، **دروس في مقياس الوظيفة العمومية**، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، محمد بن احمد، 2020-2021، ص.34.

أما الأمر 03/06، فقد نص صراحة على مبدأ الاستحقاق بمقتضى نص المادة 81، وجاء فيها: " **يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق**".

الفرع الثالث: ضمانات تطبيق مبدأ الجدارة

تتمثل ضمانات تفعيل مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية في:

16. المسابقة
17. الإعلان عن المسابقة
18. اشراف لجنة مستقلة على المسابقة
19. الحق في الطعن

أولا: المسابقة

تعتبر المسابقة طريقة للوصول إلى الوظيفة العامة، وقد أكد المجلس الدستوري الفرنسي بأن مبدأ المسابقة ليس ذو قيمة دستورية، مما ينتج عنه أنه لا يمكن فرضه على المشرع، فهذا الأخير بامكانه أن ينص على طرق أخرى للتوظيف.[1]

وهو ما فعله المشرع الجزائري فإلى جانب المسابقة توجد طرق أخرى للتوظيف وهي التوظيف المباشر.[2]

والمسابقة قد تتم بأحد الطرق التالية:

1. المسابقة على أساس الاختبار
2. المسابقة على أساس الشهادة
3. المسابقة عن طريق الفحص المهني

[1] - Emmanuel Aubin, ***Op.cit***., p.131.

[2]- المادة 80 من الأمر 03/06: **" يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:**

1. **المسابقة على أساس الاختبارات**
2. **المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين**
3. **الفحص المهني**
4. **التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"**

مع الإشارة إلى أنا لمسابقة على أساس الشهادة تعتبر نمط توظيف تكميلي للأنواع الأخرى، وهو ما جاء في التعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013.

ثانيا: الإعلان عن المسابقة

وحتى تحقق المسابقة الهدف المنشود منها نص المشرع الجزائري على إلزامية الاشهار عن المشابقات في مختلف أسلاك ورتب الموظفين، وحدد طريقتين للنشر:

1. **الطريق الالكتروني**: وذلك من خلال نشر الإعلان في موقع الانترنت الخاص بالسلطة لمطلفة بالوظيفة العمومية. وقد أصدر المدير العام للوظيفة العامة منشورا بتاريخ 28 جوان 2008، يؤكد فيه على ضرورة الاشهار الالكتروني لاعلانات المسابقات، وذلك على موقع المسابقات للمديرية العامة للوظيفة العمومية:

   معتبرا أن النشر في هذا الموقع يشكل وسيلة اعلام واسعة للمترشحين.

2. **الطريق الصحفي**: ويتم نشر الإعلان عن المسابقات في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة أخرى ملائمة.[1]

لكن ضمانا للشفافية نقترح على المشرع تحديد نوع الصحف التي ينشر فيها الإعلان منعا من قيام الإدارة بنشر الإعلان في صحف غير مقروءة أو بمعنى أدق غير واسعة الانتشار. لأن ترك المجال للإدارة دون تحديد للوسيلة الورقية التي تعلن من خلالها عن المسابقة من شأنه أن يؤدي إلى عدم وصول الإعلان عن المسابقة إلى علم الكثير من الأفراد وهو ما يتنافى مع الهدف من الإعلان أن النشر.

ثالثا: لجنة مستقة تتولى الاشراف على المسابقة

لكي تكون المصادقة ذات مصداقية يجب أن تشرف عليها لجنة مستقلة محايدة ابعادا لأي شبهة.[2]

رابعا: الحق في الطعن

منح المشرع الجزائري للمترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية حق ممارسة الطعن.

---

[1]- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[2]- بوطبة مراد، **المرجع السابق**، ص.228.

ويتم تقديم الطعن أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين، وقد منح المشرع الهيئة المتظلم أمامها مهلة 05 أيام على الأقل للبت في الطعن وذلك قبل تاريخ اجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني (المادة 16 من المرسوم 194/12 المذكور أعلاه).

مع الإشارة إلى أن هذا الطعن غير وجوبي لأن المشرع نص على أنه وإلى جانب الطعن الإداري المنصوص عليه قانونا، يمكن للمترشح الذي لم يتم قبول ترشيحه لإجراء المسابقة أن يطعن أمام الجهة القضائية المختصة والتي تتمثل في احدى جهات القضاء الإداري سواء المحاكم الإدارية أو المحكمة الادارية للاستئناف للجزائر العاصمة، حسب نوع الهيئة الإدارية المرفوعة ضدها الدعوى.

أما بالنسبة للجهة القضائية المختصة إقليميا فبالرجوع إلى المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، فقد نصت على أنه فيما يتعلق بالمنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، فإن الدعوى ترفع وجوبا أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان ممارسة الوظيفة.[1]

غير أن الاشكال يطرح هنا بالنسبة للمترشح غير المقبول والذي لم يسبق أن مارس الوظيفة، ففي هذه الحالة وجب الرجوع إلى القواعد العامة في مجال الاختصاص الإقليمي، تطبيقا لنص المادة 803 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، أي موطن المدعى عليه، وبالنتيجة فإنه يتم رفع الدعوى في هذه الحالة أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مقر الإدارة التي أعلنت عن المسابقة.

الفرع الرابع: التطبيقات القضائية لمبدأ الجدارة

سبق لمجلس الدولة الفرنسي أن قضى في العديد من قراراته بحماية مبدأ الجدارة أو كما يطلق عليه في فرنسا بمبدأ المسابقة، نذكر على سبيل المثال:

-قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 21 جانفي 1991، قضية الآنسة ستيكال Stickel[2]:

وتتلخص وقائع القضية في أن الآنسة ستيكال تقدمت بترشحها من أجل اجتياز مسابقة Capes للعلوم الفيزيائية، إلا أن اللجنة منحتها علامة اقصائية في المسابقة الشفوية للتركيب الكيميائي، على أساس أنها لم تنجز بنفسها بالتجارب المطلوبة، نظرا لاستفادتها من مساعدة بسبب اعاقتها، فاعتبر

[1]- قبل التعديل كانت ترفع أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.

[2] - CE, 21 Septembre 1991, Stickel.

مجلس الدولة الفرنسي أن اللجنة قد ارتكبت خطأ في القانون، وقام بإلغاء المداولة المؤرخة في 08 جويلية 1988، المتخذة من طرف اللجنة، والتي حددت قائمة المترشحين المقبلولين، وحسب مجلس الدولة فإن اللجنة لا تملك سلطة تقدير الأهلية الجسدية للمترشحين، كما اعتبر أن التسهيلات الممنوحة للأشخاص المعوقين هدفها الوحيد هو تحقيق المساواة بين المترشحين.

-قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 10 أفريل 2009، قضية الحديوي El Haddioui: [1]

أكد مجلس الدولة الفرنسي بمقتضى هذا القرار أنه لا يمكن للجنة المسابقة أن تطرح أسئلة غير تلك المتعلقة بأهلية المترشح، وتتلخص وقائع القضية فيمايلي:

في العام 2007 ترشح أحد الموظفين للمسابقة الداخلية لضباط الشرطة الوطنية، وأثناء المقابلة قام أعضاء اللجنة بطرح مجموعة من الأسئلة على المترشح متعلقة بأصوله وممارساته الدينية بل وحتى عن زوجته: " هل تذهب باستمرار إلى المغرب؟"، " هل زوجتك مغاربية؟"، "هل زوجتك ترتدي الحجاب؟"...فقام المترشح بتقديم طعن أمام الهيئة العليا لمكافحة التمييز العنصري، وقام أيضا برفع دعوى إلغاء أمام مجلس الدولة ضد المداولة المؤرخة في 05 أكتوبر 2007.

وبمناسبة فصله في القضية أكد مجلس الدولة الفرنسي على حرية الرأي للموظف، وأنه يجب ضمان هذه الحرية من خلال أسئلة أعضاء لجان المسابقات، ولا يمكن بأي حال من الأحوال الاعتماد عليها كمعيار لتحديد أهلية المترشح لشغل المنصب.

المبحث الثاني: شروط التعيين في الوظيفة العمومية

يجب توافر مجموعة من الشروط في الشخص الذي يترشح لتقلد الوظيفة العمومية، وتشترك مختلف التشريعات في مجموعة من الشروط العامة (الفرع الأول) بالإضافة إلى شروط خاصة بكل وظيفة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الشروط العامة

حددها المشرع في نص المادة 75 من الأمر 03/06، وتتمثل فيما يلي:

3. الجنسية الجزائرية

[1] -CE, 10 Avril 2009, N°311888, El haddioui

4. التمتع بالحقوق المدنية
5. أن تكون صحيفة السوابق القضائية خالية من أية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة.
6. أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية
7. السن
8. القدرة البدنية والذهنية.

هذه الشروط سنتناولها بالتفصيل:

أولا: شرط الجنسية

تشترط مختلف القوانين أن يكون المترشح متمتعا بجنسية الدولة، ولا تجيز للأجانب تولي الوظائف العمومية[1]، إلا في حالات استثنائية كالمعاملة بالمثل، فالقانون المصري مثلا يسمح أن يتقدم للترشح للوظيفة الأجنبي بشرط أن يكون حاملا لجنسية احدى الدول العربية التي تعاملها بالمثل في مجال الوظائف العامة[2] أو حالة اللاجئين.

ولم يميز المشرع الجزائري بين الجنسية الأصلية والجنسية المكتسبة[3]، كما يسمح للأجانب تولي الوظيفة العامة في حالات استثنائية.

لكن في مقابل ذلك فقد تشدد المشرع الجزائري بخصوص المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية، فاشترط الجنسية الجزائرية دون سواها، وتتمثل هذه الوظائف فيمايلي:

9. رئيس مجلس الأمة
10. رئيس المجلس الشعبي الوطني
11. الوزير الأول
12. رئيس المجلس الدستوري
13. أعضاء الحكومة
14. الأمين العام للحكومة

---

[1]- محمد أحمد عبد اللاه محمد، **الوظيفة العامة**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015، ص.32.

[2]- **المرجع نفسه**.

[3]- عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: دراسة في ظل الامر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة**، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص.92.

15. الرئيس الأول للمحكمة العليا
16. رئيس مجلس الدولة
17. محافظ بنك الجزائر
18. مسؤولو أجهزة الأمن
19. رئيس الهيئة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات
20. قائد أركان الجيش الوطني الشعبي
21. قادة القوات المسلحة
22. قادة النواحي العسكرية
23. كل مسؤولية عليا عسكرية محددة عن طريق التنظيم.

ويشترط تقديم تصريح شرفي من طرف الشخص المدعو لتولي احدى هذه المسؤوليات العليا أو الوظائف السياسية يشهد بموجبه تمتعه بالجنسية الجزائرية.[1]

ويتم إيداع هذا التصريح لدى الرئيس الأول للمحكمة العليا في نسختين وفقا للنموذج المحدد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 183/17، المحدد لنموذج التصريح الشرفي بالتمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها[2].

كما أن بعض الوظائف تشترط مضي مدة معينة من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية، مثل:

24. الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون: يشترط أن تكون لدى المترشح الجنسية الجزائرية منذ خمس سنوات.[3]

وهناك بعض الأسلاك ونظرا لحساسيتها يشترط فيها المشرع الجنسية الأصلية، مثل:

[1]- القانون رقم 01/17، مؤرخ في 10 جانفي 2017، لمحدد لقائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، ج.ر، عدد 01، مؤرخة في 2017/01/11.

[2]-المرسوم التنفيذي رقم 183/17، المؤرخ في 30 ماي 2007، المحدد لنموذج التصريح الشرفي بالتمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، ج.ر، عدد 32، مؤرخة في 2017/05/31.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 167/08، المؤرخ في 07 جوان 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج.ر، عدد 30، مؤرخة في 2008/06/11.

25. الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني: فيشترط المشرع لتوظيف أي شخص في أسلاك الأمن الوطني، أن يكون حاملا للجنسية الجزائرية الأصلية[1].

مع الإشارة إلى أن هذا الشرط مخالف لما ذهب إلى المجلس الدستوري، بحيث اعتبر أن فرض مثل هذا الشرط فيه اخلال صريح ومساس بمبدأ المساواة، وذلك بمناسبة مراقبته للقانون العضوي المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء والذي تضمن اشتراط التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات.

أما الأجانب فقد تقرر توظيفهم في إطار التعاون لكن في مقابل ذلك فلا يتم توظيفهم في مناصب دائمة بل فقط عن طريق التعاقد.[2]

ثانيا: شرط التمتع بالحقوق المدنية

مثل حق الانتخاب، حق الترشح، الحق في التوظيف.

ويتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية حسب المادة 09 مكرر 1من قانون العقوبات الجزائري فيمايلي:

1. العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.
2. الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح أو حمل أي وسام.
3. عدم الأهلية لأن يكون مساعدا، محلفا، أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال.
4. الخرمان من الحق في خمل الأسلحة، وفي التدريس وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة التعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري واستثناء عن هذا الشرط، تدخل في عام 2006، وقام بإصدار تنظيم متعلق بإعادة إدماج الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح عن العمل بسبب

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 322/10، المؤرخ في 22 ديسمبر2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر، عدد 78، مؤرخة في 2010/12/26

[2]- المنشور الوزاري المشترك رقم 606، المؤرخ في 11 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية.

الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية[1]، ونص على إنشاء لجنة ولائية تتكفل بالفصل في طلبات الإدماج أو التعويض، وجعل اختصاصها مانعا.

وفي هذا الصدد نشير إلى أن مجلس الدولة، قد سبق أن قام برفض طلب إعادة إدماج تم توجيهه أمام جهات القضاء الإداري، وأكد من خلاله ان اختصاص اللجنة بهذا الخصوص هو اختصاص مانع، وذلك بموجب قراره الصادر بتاريخ 08 جانفي 2015 في قضية مديرية التربية لولاية تلمسان ضد (ب.ق)[2].

ثالثا: خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة

بمقتضى هذا الشرط فإن الشخص الذي يتقدم إلى الوظيفة العمومية يجب أن تكون صحيفة سوابقه العدلية خالية من أية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة العمومية.

وكان المرسوم 95/85، يشترط بمقتضى المادة 38 منه على المترشح تقديم نسخة من سجل السوابق القضائية، وانطلاقا من هذا كان يتم استبعاد المترشح الذي تحتوي صحيفته على علامة اقصائية، دون أي مبرر.[3]

الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يقوم في قانون الوظيف العمومي لسنة 2006، بتحديد نوع الجرائم التي تؤدي إلى الاقصاء من الوظيفة العمومية، بأن **لا تكون متنافية مع ممارسة الوظيفة**، غير أن هذا المعيار فضفاض ويعطي للجنة صلاحيات جد واسعة في رفض الترشحات.

وفيمايلي سنعطي بعض الجرائم التي اعتبرها القضاء تتنافى مع ممارسة الوظيفة:

-التحرش الجنسي أو كما يطلق عليه في التشريع المصري الرشوة الجنسية: بحيث قضت **المحكمة العسكرية العليا بالإسكندرية** أنه يعتبر من قبيل الفائدة **اتفاق الموظف مع امرأة أخرى على ارتكاب الزنا معها ليقضي لها أمرا من الأمور أو ليخل بواجب من واجبات الوظيفة لصالحها**.[4]

---

[1]- المرسوم الرئاسي رقم 2024/06، المؤرخ في 27 مارس 2006، المتعلق بتحديد كيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج.ر، عدد 19ن مؤرخة في 29 مارس 2006.

[2]- قرار صادر عن مجلس الدولة، بتاريخ 08 جانفي 2015، رقم 094209، مديرية التربية لولاية تلمسان ضد (ب.ق)، مجلة مجلس الدولة، عدد 13، 2015، ص. 115.

3- سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.202.

[4]- عزيز سامي حسين، **" الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة (جريمة الرشوة الجنسية)"**، مجلة الشرائع للدراسات القانونية، ع1، مجلد 3، 2023، ص.164.

وفي قرار آخر صادر بتاريخ 06 جانفي 2005، اعتبرت بأن: " **طلب الطاعن من السيدات الواردة اسماءهن بمو اقعتهن لأداء عمل من أعمال وظيفته، قيد ابنة احداهن ورعاية الأخرى بالمدارس التي يديرها، أو لاستعمال نفوذ حقيقي للحصول على مو افقة وزير التربية والتعليم على عقد امتحان خاص لابن الثالثة وقيده بالمدارس التي يديرها، يتحقق به معنى العطية كمقابل للرشوة، ويكون ما ينعاه الطاعن على الحكم من أن نص جريمة الرشوة لا يتسع للرشوة الجنسية، لأن العلاقة الجنسية لا تصلح لأن تكون منفعة مقابل الرشوة غير سديد**".[1]

كما وقد قضت المحكمة الإدارية لمجلس الدولة المصري عام 2018بعزل عميد تربية بنها بأنه: "**لتسريبه أسئلة امتحان مادة طرق التدريس لطالبة الدبلوم مقابل رشوة جنسية**"، وانتهت المحكمة إلى أن: "**المخالفات المنسوبة إليه تعد اخلالا جسيما بواجبات الوظيفة الجامعية ومقتضياتها وخروجا سافرا على القيم والمبادئ والتقاليد الجامعية و انحر افا خلقيا فادحا يمس السلوك ويهدم السمعة ويؤثر تأثيرا سيئا على الوظيفة الجامعية ويقلل من الثقة فيها وفيمن يشغلها ويقوم بأعبائها ويزري بشرفها**".[2]

في مقابل ذلك فإن هناك من الجرائم التي لا تتنافى مع الوظيفة المترشح لها، **مثل جريمة الفرار**، وهو ما تضمنته الارسالية الصادرة من طرف مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بتاريخ 04 أفريل 2019، بخصوص أحد المترشحين بسبب الأحكام القضائية الصادرة ضده من طرف المحكمة العسكرية بالبليدة، والتي تدينه بعقوبتين (ثلاثة وثمانية أشهر حبس) بجرم الفرار في صحيفة سوابقه القضائية، فاعتبر أن: " **طبيعة الأفعال المعاقب عليها المعني من طرف القضاء العسكري، التي لا علاقة لها بطبيعة ومهام منصب العمل المراد شغله...لا تحول دون توظيفه**".

وتجدر الإشارة في هذا الصدد أنه وتطبيقا لسياسة تعميم الرقمنة، وتجسيدا لمسعى السلطات العمومية الرامي لتبسيط الإجراءات الإدارية وتحسينها، تم اصدار المرسوم التنفيذي رقم 365/20، المتضمن تحديد شروط الاعفاء من تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية.[3]

---

[1]- **المرجع نفسه.**

2- **المرجع نفسه.**

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 365/20، المؤرخ في 08 ديسمبر 2020، المتضمن تحديد شروط الاعفاء من تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية، ج.ر، عدد 74، مؤرخة في 2020/12/08.

ويتم التأكد من أن صحيفة السوابق القضائية (البطاقة 2)، خالية من سوابق تتعارض مع الوظيفة المترشح لها، من خلال استغلال قاعدة البيانات المتعلق بصحيفة السوابق القضائية لوزارة العدل.[1]

رابعا: أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

بالرجوع إلى القانون المتعلق بالخدمة الوطنية رقم 06[2]/14، فإن الخدمة الوطنية إجبارية لكل من بلغ 19 سنة، وتؤدى في مدة اثني عشر شهرا، ونصت المادة 07 :" أن كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام...".

والوضعية القانونية هي :

1- الإعفاء : يمكن منح الاعفاء من الخدمة الوطنية وذلك حتى بعد التجنيد لكل مواطن يتقدم بطلب ويأتي بالدليل على أنه يمثل حالة إجتماعية جديرة بالاهتمام[3].
2- الإرجاء: يتم منح الإرجاء في حالتين هما : المانع المؤقت المبرر ووجود أخ مجند مؤدي للخدمة الوطنية أو معاد استدعاؤه في إطار التعبئة.
3- التأجيل: يتم منح التأجيل إما بسبب الدراسة أو التكوين من طرف الهيئة الخدمة الوطنية المختصة للمواطنين.

ويمكن تجديد التأجيل إلى غاية نهاية الدراسة أو التكوين، مع الإشارة إلى أنه لا يتم منح التأجيل بسبب الدراسة في نفس المستوى أو مستوى أقل.

4- نهاية الخدمة الوطنية: تنتهي الخدمة الوطنية بصفة نهائية بعد أداء المدة القانونية ولا يحتسب في هذه المدة مدة الفرار ومدة البقاء في مؤسسة عسكرية أو مدنية جراء الإدانة،

---

[1]- المادة 05 من المرسوم التنفيذي 365/20: " **يجب على الإدارات والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية وكذا المصالح التابعة لها المذكورة في المادة 04 أعلاه، قبل اعلان النتائج النهائية لمسابقات التوظيف، التأكد من صحيفة السوابق القضائية رقم 2، من أن المترشح ليست له سوابق قضائية تتعارض مع الوظيفة المترشح لها من خلال استغلال قاعدة البيانات المتعلقة بصحيفة السوابق القضائية لوزارة العدل**".

[2]- القانون رقم 06/14، المؤرخ في 2014/08/09، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر، عدد 48، مؤرخة في 2014/08/10.

[3]- فيما بخص الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون اشترط عليهم أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها لأسباب غير صحية طبقا للمادة 24 من المرسوم رقم 167/08.

في مقابل ذلك تحسب مدة الحبس المؤقت إذا أصدر أمر بألا وجه للمتابعة أو الإفراج أو حكم بالبراءة أو الإعفاء من العقوبة.[1]

خامسا: شرط السن

حدد المشرع الجزائري الحد الأدنى لسن المترشح للوظيفة العامة ب 18 سنة، بحيث نصت المادة 78 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بأنه: " تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشر 18 سنة كاملة".

ولم يحدد المشرع الجزائري حد أقصى للسن للالتحاق بالوظيفة العامة.

في مقابل ذلك فإنه يمكن تحديد حد أدنى وأقصى للالتحاق بوظيفة معينة وهو ما استقر عليه القضاء الإداري في مصر ففي قرار صادر عن مجلس الدولة المصري بتاريخ 17 جانفي 1990 جاء فيه بخصوص شرط السن : "يجوز لجهة الإدارة أن تشترط حد أدنى و آخر أقصى تبعا لطبيعة الوظيفة مادامت تتوخى في ذلك المصلحة العامة"[2].

وهو الأمر المطبق بالنسبة لبعض الأسلاك الخاصة مثل الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون بحيث حدد السن الأقصى للالتحاق بأسلاك ورتب إدارة السجون ب 30 سنة، إذا نصت المادة 24 :"... ألا يتعدى 30 سنة عند تاريخ مسابقة التوظيف".

سادسا: شرط القدرة البدنية والذهنية

اشترط المشرع من أجل اثبات القدرة البدنية والذهنية للمترشح تقديم :

1/- شهادة طبية صادرة من طرف طبيب عام ممارس ومحلف تؤكد سلامة المترشح من الأمراض والعاهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة.

[1]- في سنة 2013، أصدر الوزير الأول تعلمية تتضمن عدم اشتراط اثبات الوضعية أزاء الخدمة الوطنية الا في الوقت الذي يتم فيه إعداد عقد التوظيف.

[2]- أشار إليه: سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص.37.

2/- شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من مرض السل أو شفاءه منه.[1]

والهدف من هذا الشرط هو التحقق من قدرة الموظف الجسدية على أداء المهام المرتبطة بالوظيفة وكذا التأكد من أن المترشح لا يعاني من أمراض معدية قد تنتقل إلى زملائه وإلى مستخدمي المرفق العام.[2]

وتحديد القدرة البدنية والذهنية للمترشح يدخل ضمن السلطة التقديرية للإدارة، لكن في مقابل ذلك سبق للقاضي الإداري الفرنسي أن راقب سلطة الإدارة في هذا المجال نذكر على سبيل المثال قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 06 جوان 2008[3]، وتتلخص وقائع القضية في:

تم رفع دعوى من طرف الاتحاد العام لنقابات السجون ضد القرار الصادر من طرف وزير العدل ووزير الوظيفة العامة بتاريخ 26 سبتمبر 2006، المتضمن بعض شروط الصلاحية الجسدية للقبول في أسلاك إدارة السجون وتتضمن هذه الشروط عدم إصابة المترشح بأي مرض مزمن يمكن أن يفتح المجال للحق في عطلة مرضية طويلة الأمد؛ اعتبر مجلس الدولة أنه إذا تم الأخذ بعين الاعتبار عندما يتم تقدير الصلاحية الجسدية آثار هذه الإصابة على القدرة الجسدية، فيجب في مقابل ذلك أن يأخذ بعين الاعتبار أيضا وجود علاج يسمح بالشفاء من المرض أو توقيف تطوره، وقام بالنتيجة بإلغاء تلك الأحكام.

قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 06 جوان 2008.

بالإضافة إلى السلامة الجسدية والذهنية تضيف بعض القوانين شروطا جد ضيقة بسبب طبيعة الوظيفة فبعض الوظائف تستلزم درجة عالية من السلامة الجسدية[4]، مثال ذلك :

- الأمن الوطني : اشترط المشرع ألا تقل القامة عن 1,70 للمترشحين و 1,65 بالنسبة للمترشحات.
- أسلاك الجمارك: اشترط ألا تقل العامة عن 1,66 للرجال و 1,56 للنساء و أن تكون حدة البصر 10/15 و 10/7 للعين الواحدة

[1]- المرسوم رقم 144/66، المؤرخ في 1966/06/02، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، ج.ر، عدد46، مؤرخة في 1966/06/08.

[2]- هناف جمعة صبحي أو راشد، المرجع السابق، ص.ص.160-161.

[3]- Yehia Kerkatly, (Le juge administratif et les libertés publiques en droit Libanais et Français), Thèse de doctorat, Université de Grenoble, 2013, p.124.

[4]- ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص.257.

- إدارة السجون : اشترط ألا تقل العامة عن 1,66 للرجال و 1,58 للنساء و أن تكون حدة البصر 10/15 و 10/7 للعين الواحدة

الفرع الثاني: الشروط الخاصة

إلى جانب الشروط العامة للولوج إلى الوظيفة العامة المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة (الأمر 03/06)، هنالك بعض الوظائف التي تشترط شروطا أخرى خاصة بها مثل شرط الكفاءة العلمية.

المبحث الثالث: أنماط التعيين في الوظيفة العمومية

تنص المادة 80 من الأمر 03/06، على طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية، وتتمثل في:

5. المسابقة: على أساس الاختبار؛ على أساس الشهادة بالنسبة لبعض الأسلاك؛ الفحص المهني
6. التوظيف المباشر

الفرع الأول: المسابقة Le concours

تعتبر أنجع طريقة للاختيار من بين المترشحين للوظيفة العمومية، وسنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف المسابقة وأنواعها.

أولا: تعريف المسابقة

تم تعريف المسابقة كالتالي: "**أسلوب لاختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم على أسس من الصلاحية الفردية أو الجدارة أو اقتصار التعيين في الخدمة المدنية على الأشخاص ذوي الجدارة فقط**"[1]. وهذه الطريقة للتوظيف تسمح بفحص قدرات المترشحين للوظيفة المعلن عنها[2].

[1]- فاطمة الزهراء جدو وآخرون، **النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، دار بلقيس، الجزائر، 2019، ص.71.

[2]- علي محمد إبراهيم حسن، **(مبدأ المساواة في الوظائف العامة: دراسة مقارنة)**، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1985، ص.ص.108-109.

ثانيا: أنواع المسابقة

يوجد نوعين للمسابقة: على أساس الاختبار؛ على أساس الشهادة؛ ويوجد نوع ثالث متعلق ببعض الأسلاك الوظيفية وهو على أساس الفحص المهني.

1-المسابقة على أساس الاختبار:

ويقصد بها إجراء الاختبار سواء كان كتابيا أو شفويا أو عمليا للمترشحين لشغل الوظيفة العمومية، ويتم ترتيب المترشحين على أساس الدرجات المتحصل عليها[1].

ويتم تحديد نوع الاختبار، ومدته وكيفية اجراءه عن طريق قرار يصدر من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة، والوزير المعني بالنسبة للأسلاك التابعة لقطاعه بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[2] (المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12).

وتمر مسابقة التوظيف عن طريق الاختبار بمجموعة من المراحل الإجرائية نوجزها فيمايلي:

7. فتح المسابقة:

يتقرر فتح المسابقة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، ويتضمن القرار أو المقرر مايلي:

-السلك أو الأسلاك والرتب التي تم فتح المسابقة من أجلها.

-نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الاختبار أو الشهادة أو فحص مهني).

-عدد المناصب المالية المفتوحة.

-الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقة.

-عدد الاختبارات؛ طبيعتها؛ مدتها؛ معاملاتها، وعند الاقتضاء: النقاط الاقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات.

-تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها.

[1] - Béatrice Thomas-Tual, Droit de la fonction publique de l'état, p.69.

[2]- بوطبة مراد، **المرجع السابق**، ص.245.

-تشكيلة لجنة القبول و/أو النجاح النهائي، وتتشكل هذه اللجنة من مسؤول المؤسسة، أو مسؤول مركز الامتحان، أو ممثله رئيسا؛ أما الأعضاء فهم ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية حسب الحالة؛ مصححين للاختبارات[1].

8. تبليغ القرار:

يبلغ قرار فتح المسابقة إلى المصالح المركزية أة المصالح المحلية حسب الحالة، التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه خمسة أيام تبدأ من تاريخ التوقيع على القرار[2].

9. الرأي المطابق:

يجب مراقبة قرار فتح المسابقة مع التنظيم المعمول بع من طرف المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في مدة أقصاها سبعة أيام من تاريخ استلام قرار فتح المسابقة.

وفي حالة انقضاء الأجل ولم تبدي اللجنة رأيها، يعتبر الرأي المطابق مكتسبا بقوة القانون.

10. اشهار القرار:

بمجرد الحصول على قرار المطابقة يتم اشهار المسابقة في أجل سبعة أيام يبدأ احتسابها من تاريخ اجراء المسابقة.، ويتم الاشهار في الموقع الالكتروني لمديرية الوظيفة العمومية، وفي الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة أخرى ملائمة.

أما مضمون الاشهار، فيتضمن ملف الترشح، مكان إيداع ملف الترشح، العنوان، كيفيات الإيداع، مكان اجراء المسابقة، طرق الطعن في حالة رفض الترشح.

11. ملفات الترشح:

يمر بمرحلتين، الأولى ارسال الملف يتم إيداع الملف أو ارساله ابتداء من تاريخ أول اعلان في الصحافة المكتوبة أو الالصاق، والمرحلة الثانية تتمثل في التسجيل ويتم تسجيلها في مدة خمسة عشر (15) يوما على الأقل وثلاثون (30) يوما على الأكثر ابتداء من أول اعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق[3].

[1]- المادة 24 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[2]- المادة 11 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[3]- المادة 13 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

وعليه فإنه نستنتج أنه يؤخذ في عين الاعتبار في احتساب أجل إيداع الملف تاريخ النشر في الصحافة المكتوبة وليس الإلكتروني.

12. كيفية التسجيل:

يتم تسجيل ملفات الترشح لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية، ويتم فتح دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه، وتسجل الملفات حسب الترتيب الزمني لاستلامها، ويسلم للمترشح وصل به اسم ولقب المترشح وعدد الوثائق الموجودة في الملف وطبيعتها[1].

13. نتائج دراسة الملفات:

تتكفل بدراسة الملفات لجنة مكلفة بذلك، تتكون من: السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا، ممثلين عن المؤسسة أو الإدارة المعنية، ممثلين منتخبين عن اللجنة المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية.

وتقوم بإصدار قائمة، تضم المترشحين المقبولين وغير المقبولين.

وتقوم بإعلان المترشحين سواء المقبولين أو المرفوضين بواسطة رسالة فردية والالصاق على مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية أو بأية طريقة ملائمة.

14. الطعن في النتائج:

يقدم الطعن إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتبث في الطعن في أجل خمسة أيام قبل اجراء المسابقة[2].

15. إجراء المسابقة:

تجرى المسابقة في أجل أقصاه أربعة أشهر من تاريخ الحصول على قرار المطابقة، ويمكن تمديده إلى أجل شهر واحد بمقتضى قرار من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية. وفي حالة عدم إجراء

[1]- المادة 14 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[2]- المادة 16 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03

المسابقة في مهلة خمسة أشهر لأي سبب يصبح قرار فتح المسابقة باطلا، مع ضرورة اعلام المترشحين بأية وسيلة ملائمة[1].

ويسند إجراء المسابقة إلى المؤسسة العمومية التي تضمن تكوينا في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها[2].

أما فيما يخص سير الامتحان فيقوم مسؤول المؤسسة (مركز الامتحان) بضمان السير الحسن للامتحان، من خلال ضمان احترام النظام الداخلي للمؤسسة من المترشحين، إنشاء مراكز امتحان ملحقة عند الاقتضاء، وضمان سرية مواضيع الاختبارات واغفال أوراق الامتحان.

وإنشاء اللجان التالية: لجنة مواضيع الاختبارات، لجنة الحراسة على مستوى قاعات الامتحان، لجنة التصحيح من بين أساتذة المؤسسة و/أو من بين الأشخاص الذين لهم مؤهلات ذات صلة بطبيعة الاختبارات، بالإضافة إلى إنشاء لجنة الاختبار الشفهي عند الاقتضاء[3].

وفي حالة غياب المترشح يتم اقصاءه من المسابقة[4]، أما في حالة مخالفة المترشح للنظام الداخلي مثلا حالة الغش أو محاولة الغش يتم اقصاء المترشح وإذا كان موظفا يتعرض للمتابعة التأديبية[5].

أما فيما يخص معايير النجاح من أجل النجاح في المسابقة يجب على المترشح أن يحصل على معدل عام يساوي 20/10، يشترط عدم الحصول على نقطة اقصائية والنقطة الاقصائية هي أقل من 5/20[6].

ويتم نشر النتائج في مركز الامتحان والمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية عن طريق الالصاق وبكل طريقة ملائمة.

---

[1]- المادة 17 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[2]- المادة 19 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[3]- المادة 20 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[4]- المادة 22 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[5]- المادة 21 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[6]- المادة 23 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

16. إجراء الاختبار الشفهي:

في حالة وجود اختبار شفهي فيتم اتباع المراحل التالية:

1. استدعاء المترشحين: ويتم استدعاء المترشحين الناجحين في الاختبارات الكتابية من أجل إجراء الامتحان الشفهي في مدة عشرة (10) أيام قبل تاريخ اجراء المسابقة[1].
2. الإعلان عن قائمة الناجحين الأولية/ تحدد قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة لكن يشترط أن يكونوا قد تحصلوا على علامة 10 من 20 مع عدم الحصول على علامة اقصائية[2].
3. القائمة الاحتياطية: بحيث يتم الإعلان عن قائمة احتياطية حسب درجة الاستحقاق في حالة تخلف أحد الناجحين المعلن تخلفهم أو شغل مناصب أصبحت شاغرة[3].

4. الالتحاق بالمنصب:

يجب أن يلتحق المترشح المعلن عن نجاحه في المسابقة بمنصب تعيينه في أجل شهر من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين أو القبول، وفي حالة عدم الالتحاق في المدة المحددة يتم استبداله بالمترشح المدرج في قائمة الاحتياط حسب الترتيب[4].

2-المسابقة على أساس الشهادة:

تعتبر المسابقة على أساس الشهادة نمط تكميلي للمسابقة على أساس الاختبار والفحص المهني[5].

ولقد حدد المشرع المعايير التي يتم اعتمادها في المسابقة على أساس الشهادة، وتتمثل في:

5. ملائمة مؤهل تكوين المترشح مع مقتضيات الرتبة أو السلك المفتوح للمسابقة.

---

[1]- المادة 25 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[2]- المادة 26 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[3]- المادة 23 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[4]- المادة 31 من المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

[5]- تعليمة رقم 01/م ع وع مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

6. تكوين ذو مستوى أعلى من الشهادة أو المؤهل المطلوب للمشاركة في المسابقة.
7. الأشغال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
8. الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.
9. تاريخ الحصول على الشهادة.
10. المقابلة مع لجنة الانتقاء.

وتمر بنفس مراحل أسلوب المسابقة على أساس الاختبار، باستثناء بعض الاختلافات الطفيفة المتمثلة في:

أ-قرار فتح المسابقة: ويحتوي على مايلي:

11. الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.
12. معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادة والتنقيط المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية.
13. ملف الترشح.
14. الامتيازات وتأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين.
15. المعايير التي يتم الاعتماد عليها في حالة حصول المترشحين على نقاط متساوية[1].

ب-لجنة إجراء المقابلة: تتشكل من:

16. السلطة التي لها صلاحية التعيين: رئيسا.
17. عضوين من رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.

ج-قائمة الناجحين:

تحدد قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق.

د-لجنة الإعلان عن النتائج: تتشكل من:

18. السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل احداها: رئيسا.
19. ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالسلك أو الرتبة المعنية: عضوا.

[1]- تعليمة رقم 01/م ع وع مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

20. عضو من لجنة الانتقاء (لجنة إجراء المقابلة): عضوا.

3-الفحص المهني:

هذا النوع من التوظيف يخص بعض الأسلاك الوظيفية[1]، ويقصد به تنظيم اختبار عملي للوقوف على مدى الكفاءة المهنية التي يتمتع بها المترشحين بهدف الكشف عن الصلاحية العملية للترشح لشغل الوظيفة[2]، وهي طريقة تخص فئة الموظفين الذين يسعون إلى الترقية فيخضعون لاجراء فحص مهني قصد انتقالهم إلى رتبة أعلى أخرى[3].

الفرع الثاني: التوظيف المباشر

ويندرج هذا النمط في التوظيف في إطار التوظيف المباشر، ويتم التعيين في الوظيفة دون الحاجة لإجراء المسابقة، واختبار القدرات العلمية أو الفنية للمترشح، بل يتحصل على الوظيفة مباشرة، بمجرد توافر شروط معينة، وهذه الطريقة في التوظيف في النظام الوظيفي في الجزائر مخصصة لخريجي المدارس العليا المتخصصة، والتي يتلقى طلابها تكوينا متخصصا في الوظيفة المراد شغلها فيما بعد، مثل: **المدرسة الوطنية للإدارة**، فيتم توجيه خريجيها لمناصب في الإدارة المركزية لوزارة الداخلية والجماعات المحلية[4]؛ **المدارس العليا للأساتذة**، يتم توظيفهم في قطاع التربية الوطنية في مناصب أساتذة؛ **معاهد التكوين في الشبه الطبي**، يتم تعيينهم في مؤسسات الصحة العمومية[5].

الفرع الثالث: المنازعات المتعلقة بطرق التوظيف

من بين المنازعات التي تثور بخصوص طرق التوظيف نوردها في شكل أسئلة:

---

[1]- بلورنة أحسن، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي**، دار هومة، الجزائر، 2019، ص.99.

[2]- حداد محمد، **المرجع السابق**، ص.46.

[3]- **المرجع نفسه.**

[4]- رياض بوعود، احمد شاطر باش، "**طريقة التوظيف المباشر كوسيلة لتحفيز توظيف الشباب في الوظيفة العمومية: دراسة حالة توظيف طلبة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة 2011-2018**"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، ع.08، ديسمبر 2019، ص.07.

[5]- **المرجع نفسه**، ص.08.

-**هل يمكن سحب الترشح بعد قبوله**؟ الأصل أن قبول الترشح يرتب حقا مكتسبا، إلا في حالة ما إذا كان القبول غير قانوني ففي هذه الحالة يمكن سحبه ضمن الآجال المقررة للطعن وهو ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي بمقتضى القرار الصادر تاريخ 24 أكتوبر 1997 قضية السيدة Laubier[1].

-**هل يمكن لأحد أعضاء لجان المسابقات الانسحاب منها؟** أجاب عن هذا السؤال مجلس الدولة الفرنسي بمقتضى قراراه الصادر بتاريخ 29 ديسمبر 2000، بالنفي ماعدا في حالة القوة القاهرة[2].

-**هل يمكن إنشاء لجنة فرعية؟** قرر مجلس الدولة الفرنسي أنه يمكن إنشاء لجان فرعية إلى جانب اللجنة الأصلية لكن بشرط أن سكون عدد المترشحين كبيرا، مع الإشارة إلى أن مجلس الدولة الفرنسي قام بإلغاء مسابقة لأنه تم إنشاء لجنتين على الرغم من أن عدد المترشحين بلغ خمسون مترشحا فقط، وذلك بمقتضى قراره الصادر بتاريخ 03 نوفمبر 2003[3].

-**ما الذي يترتب في حالة إلغاء المسابقة؟** اعتبر مجلس الدولة الفرنسي أن إلغاء نتائج المسابقة لا ينتج عنه إلزام الإدارة بإعادة إجراء المسابقة كما أن التعيينات التي تمت لا تعتبر ملغاة إلا إذا تم منازعتها ضمن الآجال المقررة لذلك، وذلك بموجب قراره الصادر بتاريخ 10 أكتوبر 1997، قضية Lugan[4].

كما أكد على أنه يمكن الحصول على التعويض في حالة اثبات تفويت فرصة جدية بالنجاح وذلك بموجب قراره الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 1998، قضية Peyrard[5].

[1] - Béatrice Thomas-Tual, op.cit.,p.72.
[2] - IBID.
[3] - Ibid, p.73.
[4] - Ibid , p.74.
[5] - Ibid.

الفصل الرابع: الأوضاع الوظيفية للموظف

بمقتضى نص المادة 127 من الأمر 03/06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، فإن الوضعيات القانونية للموظف تتمثل في:

21. القيام بالخدمة
22. الانتداب
23. خارج الإطار
24. الإحالة على الاستيداع
25. الخدمة الوطنية
26. بالإضافة إلى وضعية النقل المنصوص عليها في المواد من 156 إلى 159 والتي جاءت ضمن الفصل السادس من الأمر 03/06، تحت عنوان: "حركات نقل الموظفين".

ولقد صدر التنظيم المتعلق بهذه الوضعيات في سنة 2020، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف[1].

وتجدر الإشارة في هذا الصدد بأن الوضعيات القانونية للموظف كانت في ظل الأمر 133/66 عبارة عن أربع وضعيات هي: القيام بالخدمة؛ الالحاق؛ الإحالة على الاستيداع[2] وحركة النقل[3].

في حين أن المرسوم 59/85 فقد حدد الوضعيات القانونية للموظف في: الخدمة الفعلية؛ الانتداب؛ الإحالة على الاستيداع؛ الخدمة الوطنية[4]، بالإضافة إلى حركات النقل (المواد 118 إلى 121) وبالتالي فإن الوضعية المستحدثة بموجب الأمر 03/06 هي **وضعية خارج الإطار**.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر، عدد 77، مؤرخة في 2020/12/20.

[2]- المادة 37 من الأمر 133/66: "**كل موظف يكون في احدى الحالات التالية: القيام بالخدمة؛ الالحاق؛ الإحالة على الاستيداع**".

[3]- المادة 51 من الأمر 133/66: "

[4]- المادة 86 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985: "**يوضع كل عامل في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في احدى الحالات الآتية: الخدمة الفعلية –الانتداب- الإحالة على الاستيداع- الخدمة الوطنية**".

المبحث الأول: وضعيات الموظف في حالة نشاط وظيفي

المطلب الأول: وضعية الخدمة Position d'activité

جاءت الأحكام المتعلقة بوضعية الخدمة ضمن الفصل الأول من الباب السادس، تحت عنوان "**وضعية القيام بالخدمة**" في المواد من 128 إلى 132.

أما المرسوم رقم 373/20 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية فقد خصص المواد 5 و6 و7 لوضعية القيام بالخدمة.

الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة

حسب المادة 128 من الأمر 03/06 عرف المشرع الجزائري وضعية الخدمة بأنها: " **وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبة أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر**"[1].

ويترتب عن الممارسة الفعلية للمهام من طرف الموظف أن يقوم هذا الأخير بالمهام المرتبطة بالوظيفة المعين فيها بصفة شخصية، وعليه لا يمكن أن يعوض الموظف من طرف موظف آخر، وهو ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي بمقتضى قراره الصادر بتاريخ 18 ديسمبر 1953 في قضية السيد Frresnais[2]،

تتلخص وقائع القضية في أن الطبيب الجراح المناوب رفض التنقل إلى المستشفى بالرغم من الاتصالات المتكررة من طرف الطبيب الداخلي بل وأعطاه ترخيصا للقيام بالعملية الجراحية، فاعتبر مجلس الدولة ذلك خطآ منفصلا عن المرفق ويشكل خطأ تأديبيا، باستثناء في حالة التفويض
مجلس الدولة الفرنسي، قرار صادر بتاريخ 18 ديسمبر 1953، قضية السيد Frresnais

[1]- المادة 10 متعلقة بالمناصب العليا والمادة 15 متعلقة بالوظائف العليا.

[2] - CE, 18 Décembre 2953, N°9636, Sieur Fresnais, Rec.CE 1953, p.568.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن وضعية الخدمة

يترتب عن وضعية الخدمة بقاء الموظف في وضعية قانونية حتى في حالة غيابة للأسباب التالية:

أولا: الاستفادة من العطل

27. العطلة السنوية
28. العطلة المرضية أو الحادث المهني
29. عطلة الأمومة
30. العطل الأسبوعية
31. عطل الأعياد

ثانيا: الاستفادة من رخصة الغياب

وللحصول على رخصة الغياب يشترط المشرع على الموظف أن يقدم مبرر مسبق، وقد حدد المشرع حالات الاستفادة من رخصة الغياب وتتمثل في:

1- متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته بشرط أن تكون في حدود أربع ساعات في الأسبوع.

-المشاركة في الامتحانات والمسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها (المحددة للامتحان أو المسابقة).

2-القيام بمهام التدريس.

32. إذا كان عضوا منتخبا وغير منتدب فله الحق في الحصول على رخصة غياب من أجل المشاركة في دورات المجلس.
33. الممارسة النقابية: ممارسة مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي.
34. المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.
35. المشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي بشرط أن تكون لها علاقة بنشاطاته المهنية.
36. أداء مناسك الحج لمرة واحدة طيلة المسار المهني لمدة 30 يوما.

37. المناسبات العائلية: للموظف الحق في رخصة غياب مدتها ثلاثة أيام إما بسبب زواج الموظف، ازدياد طفل للموظف، ختان ابن الموظف؛ زواج أحد فروع الموظف؛ وفاة زوج الموظف؛ وفاة أحد فروع أو أصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه[1].
38. التغيب لمدة ساعتين (6 أشهر يعد عطلة الأمومة) ولمدة ساعة واحدة (6 أشهر الموالية)[2].
39. رخصة غياب استثنائية لكنها غير مدفوعة الأجر ويشترط ألا تتجاوز 10 أيام في السنة.

والحصول على الرخصة الاستثنائية حدده المشرع بأسباب الضرورة القصوى وفي كل الحالات التسعة يستمر الموظف في تقاضي مرتبه ماعدا الحالة العاشرة المتعلقة بالرخصة الاستثنائية.

ثالثا: الحق في الاستفادة من تحسين المستوى

40. تحسين المستوى طويل المدة 6 أشهر- سنة.
41. تحسين المستوى متوسط المدة 3 أشهر – 6 أشهر.
42. تحسين المستوى قصير المدة أقل من 3 أشهر.

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على وضعية الخدمة

الأصل أن الموظف حتى يكون في وضعية خدمة عليه أن يمارس مهامه في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تم تعيينه فيها، لكن المشرع أورد استثناءات على هذه القاعدة.

الاستثناء الأول: حالة وضع الموظف في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى.

الاستثناء الثاني: حالة وضع الموظف تحت تصرف جمعيات وطنية لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة، بشرط أن تكون الجمعية معترف لها لطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية.

---

[1]- المادة 212 من الأمر 03/06: " **للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية:**
- زواج الموظف
-ازدياد طفل الموظف
- ختان ابن الموظف
- زواج أحد فروع الموظف
- وفاة زوج الموظف
- وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه"

[2]- المدة 214 من الأمر 03/06: " **للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية.**
يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الوظيفة".

الفرع الرابع: الجزاء المترتب عن الانقطاع عن الخدمة

أولا: الخصم من الراتب

في حالة الغياب غير المبرر لخارج الحالات المذكورة أعلاه، فإن الموظف يعاقب بالخصم من راتبه[1].

ثانيا: العزل

إن اخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو خروجه عن مقتضياتها يعرضه للتأديب الوظيفي، ويعتبر العزل أخطر جزاء يمكن أن يتعرض له الموظف وذلك بسبب اهماله لمنصب عمله نتيجة لغيابه عن منصب عمله لمدة خمسة عشر يوما متتالية دون مبرر مقبول[2].

المطلب الثاني: وضعية الانتداب Le détachement

الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب

أولا: التعريف التشريعي

عرف المشرع الجزائري وضعية الانتداب بموجب المادة 133 من قانون الوظيف العمومي على أنه: "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية، في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها". وأضاف: "الانتداب قابل للإلغاء".

وكان يطلق عليها في ظل الأمر 133/66: الالتحاق، وعرفها بمقتضى المادة 42 منه بأنها: " **الحالة التي يكون فيها الموظف خارج اطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد**".

أما في ظل القانون رقم 12/78 فأصبح يطلق عليها حالة الانتداب بدل مصطلح "**الالحاق**"، وعرفها بأنها: "**تغيير حالة النشاط**"، بموجب المادة 64 منه.

---

[1]- سعيد مقدم، **المرجع السابق**، ص.279.

[2]- مقيمي ريمة، "**النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب**"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، مج.13، ع.01، 2021، ص.ص.152-153.

ثانيا: التعريف الفقهي

عرف الأستاذ رفعت عبد الوهاب وضعية الانتداب بأنها: "قرار من السلطة المختصة يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية، بصورة مؤقتة في داخل وحدته الإدارية أو في وحدة أخرى وتكون الوظيفة الأخرى إما من نفس درجة وظيفته الأصلية أو أعلى منها درجة مع بقاء الموظف مرتبط عضويا بجهة عمله الأصلي المنتدب منه حيث يتقاضى من هذه الجهة الأصلية مرتبه وعلاواته وترقيته إذا توافرت مدة الأقدمية[1].

نلاحظ أن هذا التعريف قد حصر وضعية الانتداب في حالة تولي الموظف وظيفة أخرى غير الوظيفة الأصلية، في حين أنه يمكن للموظف أن يحتفظ بالوظيفة ويغير الإدارة التي ينتمي إليها.

أما الأستاذ ماجد راغب الحلو، بأنها: "**قيام الموظف مؤقتا تنفيذا لقرار السلطة المختصة بأعباء وظيفة أخرى شاغرة، من نفس درجة وظيفته أو من الدرجة التي تعلوها مباشرة، في نفس الإدارة التي يعمل بها أو في إدارة أخرى، بالتفرغ أو بالإضافة إلى أعمال وظيفته، وذلك مع الاحتفاظ بصلته بوظيفته الأصلية**" [2].

أما الدكتور سليمان محمد الطماوي، فعرفها بأنها: "**تكليف الموظف مؤقتا بعمل وظيفة أخرى في المستوى نفسه أو تعلوها مباشرة في السلم الإداري إذا دعت الضرورة ذلك وتعذر اشغال الوظيفة بالتعيين أو النقل أو الترقية**" [3].

وعرفها الأستاذ محمد جمال الذنيبات، بأنها: " **قيام الموظف بصفة مؤقتة وتنفيذا لقرار من السلطة المختصة بممارسة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة**" [4].

الفرع الثاني: حالات الانتداب

قد يكون الانتداب بقوة القانون (**أولا**)، كما قد يكون بناء على طلب الموظف (**ثانيا**).

---

[1]- محمد رفعت عبد الوهاب، **النظرية العامة للقانون الإداري**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص.389.

- ماجد راغب الحلو، **القانون الإداري**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص.271. [2]

[3]- محمد سليمان الطماوي، **النظرية العامة للقرارات الإدارية**، ط.2، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 1991، ص.31.

[4]- محمد جمال الذنيبات، **الوجيز في القانون الإداري**، دار الثقافة، الأردن، 2003، ص.206.

أولا: الانتداب بقوة القانون

ويكون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 03/06 وهي:

43. عضو في الحكومة
44. عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، مثل: البرلمان، المجلس الشعبي البلدي.
45. وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
46. عهدة نقابية دائمة.
47. متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
48. تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.
49. متابعة تكوين أو دراسات: في حالة ما إذا قررت المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن يتابع تكوينا أو دراسات.

وفي هذه الحالة فإن الإدارة لا تملك أية سلطة تقديرية في قبول أو رفض وضع الموظف في حالة انتداب[1].

ثانيا: الانتداب بناء على طلب الموظف

يتم وضع الموظف في حالة انتداب بناء على طلبه في الحالات المنصوص عليها في المادة 135 من قانون الوظيف العمومي، وتتمثل في:

1. ممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو إدارة عمومية أخرى و/ أو رتبة غير رتبته الأصلية.
2. ممارسة وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه.
3. ممارسة مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

وتمتلك السلطة التي لها صلاحية التعيين السلطة التقديرية في قبول أو رفض طلب الموظف بوضعه في حالة انتداب. وبالرغم من أنها غير ملزمة بتسبيب قرار الرفض إلا أنه يخضع لرقابة القاضي الإداري، وهو ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر بتاريخ 09 نوفمبر 1992 في قضية Vaillant.

[1]- بوطبة مراد، **المرجع السابق**، ص.522.

وفي مقابل ذلك فإنه يراقب إذا كانت مقتضيات المرفق قد استعملتها الإدارة من أجل قرار رفض الانتداب وعدم مشروعية القرار في هذه الحالة يمكن أن يشكل ضررا معنويا قابلا للتعويض، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية للاستئناف لمرسيليا في قرارها الصادر بتاريخ 29 نوفمبر 2005، قضية السيدة كازو بيدار Me Cazau-Pedare[1].

وتتلخص وقائع القضية في: أن السيدة ميشال كازو بيدار Michel Cazau-Pedare قدمت طلب انتداب. وبتاريخ 09 أكتوبر 1997، أصدرت البلدية قرارا ضمنيا بالرفض، وفي 04 نوفمبر 1997 أصدرت البلدية قرارا صريحا برفض الانتداب، فقامت السيدة ميشال برفع دعوى أمام المحكمة الإدارية لمونبلي Montpellier طلبت من خلالها إلغاء قرارات الصادرة من طرف البلدية[2].

بتاريخ 06 جويلية 2001 أصدرت المحكمة لمونبلي حكما يقضي بإلغاء قرارات رفض الانتداب وتعويضا عن الضرر لفائدة السيدة ميشال.

بتاريخ 28 سبتمبر 2001، قامت البلدية باستئناف الحكم أمام المحكمة الإدارية للاستئناف لمرسيليا، من أجل الغاء الحكم المستأنف، وبعد التصدي من جديد القضاء برفض طلبات السيدة ميشال.

قضت المحكمة الإدارية للاستئناف لمرسيليا بإلغاء الحكم المستأنف لأنه لم يسبب تسبيبا كافيا: "**اتخاذ القرارتم لأجل منع السيدة ميشال من ممارسة الوظيفة البرلمانية**".

فالقاضي الإداري للاستئناف لم يراقب الهدف بل سبب اتخاذ القرار، إذ من خلال الاطلاع على سبب اتخاذ قرار رفض.

اذ من خلال الاطلاع على سبب اتخاذ قرار رفض الانتداب وجد أنه متعلق بعدم وجود موظف يملك نفس مؤهلات السيدة ميشال لشغل الوظيفة الأصلية واعتبر أن هذا السبب غير مشروع ولا يمكنه أن يدخل ضمن مقتضيات مصلحة المرفق، وبالنتيجة قام بإلغاء قرارات الرفض وتعويضا قدره سبعة آلاف أورو عن الضرر اللاحق بالسيدة ميشال.[3]

[1] - Emmanuel Aubin, ***Op.cit.***, p.162.
[2] -AJDA, 2006, p.1114.
[3] -***Ibid.***

المحكمة الإدارية للاستئناف لمرسيليا في قرارها الصادر بتاريخ 29 نوفمبر 2005، قضية السيدة كازو بيدار Me Cazau-Pedare[1].

الفرع الثالث: شروط الانتداب

أولا: الشروط المتعلقة بالمنصب الأصلي

1. أن يكون الموظف مرسما: وبالتالي لا يمكن للموظف الذي لا يزال في مرحلة الانتداب أن يستفيد من وضعية الانتداب[2]، وهو ما تضمنته المادة 88 من قانون الوظيف العمومي والتي جاء فيها أنه لا يمكن وضع المتصرف في حالة انتداب[3].
2. انتماء الموظف إلى سلكه الأصلي: بمعنى أن الموظف الذي لا يكون معينا في سلكه الأصلي لا يمكن له أن يستفيد من وضعية الانتداب.
3. صدور قرار من السلطة المختصة: حسب المادة 136 فإن الانتداب يتم بصدور قرار من طرف السلطة المختصة وبالتالي فهو يتمتع بكافة عناصر القرار الإداري، وبالنتيجة يمكن الطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري المختص.
4. مدة الانتداب: حدد المشرع الحد الأدنى والأقصى لمدة الانتداب، بحيث أن الحد الأدنى هو 6 أشهر والحد الأقصى هو خمس سنوات وأن يكون في حدود السن القاعدية للموظف[4].

غير أنه بالنسبة لحالات الانتداب القانونية (بقوة القانون) فتكون مدة الانتداب هي نفسها المدة المحددة لممارسة الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات المنتدب لها (المادة 20. 2 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20).

---

[1] - Emmanuel Aubin, ***Op.cit.***, p.162.

[2]- هاشمي خرفي، **المرجع السابق**، ص. 171.

[3]- المادة 88 من الأمر 03/06: **"لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع"**.

[4]- المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 2020/12/12، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر، ع.77، مؤرخة في 2020/12/20 تنص على أنه: "**يكون الانتداب لمدة دنيا قدرها سنة (6) أشهرومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.**

غير أن مدة الانتداب تكون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 03/06...مساوية لمدة ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها".

5. عدم تجاوز نسبة معينة للانتداب: من باب الموازنة بين استمرارية المرفق والمصلحة الشخصية للموظف هناك من القوانين المتعلقة ببعض الأسلاك الخاصة التي تحدد نسبة معينة للانتداب، وذلك بهدف عدم افراغ المرفق من الموارد البشرية[1].

مثال ذلك:

6. القانون الأساسي للأستاذ الباحث: تم تحديد النسبة ب 5 بالمئة.
7. القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الاستشفائي: تم تحديد النسبة ب 5 بالمئة.
8. الأسلاك الخاصة بالصيد البحري: تم تحديد النسبة ب 5 بالمئة.
9. سلك مفتشي السياحة: تم تحديد النسبة ب 5 بالمئة.
10. أمناء الضبط: تم تحديد النسبة ب 10بالمئة. [2]

ثانيا: الشروط المتعلقة بالسلك المنتدب إليه

1. وجود منصب شاغر في الهيئة المنتدب فيها.
2. توافق المستوى بين السلك الأصلي للموظف والسلك المنتدب فيه وهو ما يسهل عملية ادماج الموظف في الهيئة المنتدب فيها.[3]

الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن الانتداب

يترتب عن وضع الموظف في حالة انتداب النتائج التالية:

1. الراتب: يتقاضى الموظف المنتدب راتبه من المؤسسة أو الإدارة المنتدب فيها ماعدا حالة القيام بالتكوين أو الدراسة.
2. الترقية، التقاعد، الأقدمية: تأخذ مدة الانتداب بعين الاعتبار في احتساب المدد المتعلقة بالترقية، التقاعد، الأقدمية، بحيث لا يترتب عن وضع الموظف في حالة انتداب توقف هذه المدد.
3. الخضوع للقواعد المرتبطة بالوظيفة المنتدب

[1]- عمار بوضياف، **المرجع السابق**، ص.143.

[2]- **المرجع نفسه.**

[3]- هاشمي خرفي، **المرجع السابق**، ص.172.

الفرع الخامس: نهائية وضعية الانتداب

أولا: أسباب نهائية وضعية الانتداب

تنقسم إلى أسباب عادية وأسباب غير عادية:

1-الأسباب العادية

ينتهي الانتداب انتهاء عاديا بانتهاء المدة المقررة له سواء بانقضاء الحد الأقصى للانتداب المتمثل في خمس سنوات أو انتهاء المدة المقررة في حالات الانتداب بقوة القانون.

كما ينتهي انتهاء عاديا في حالة الإحالة على التقاعد.

2-الأسباب غير العادية

4. تراجع الإدارة عن الانتداب عن طريق إلغاءه.
5. في حالة الوفاة أو العزل أو التسريح تنتهي علاقة الموظف بالإدارة، ومن ثمة تنتهي وضعية الانتداب.

ثانيا: الآثار المترتبة عن انتهاء وضعية الانتداب

6. إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية حتى ولو كان زائدا عن العدد. [1]
7. استعادة سلطة التعيين سلطة تسيير المسار المهني للموظف.[2]
8. إمكانية إدماج الموظف في الإدارة المنتدب فيها بشرط تحقق الشروط التالية: انقضاء مدة سنتين على الأقل من تاريخ الانتداب؛ موافقة السلطتين الأصلية والمستقبلة؛ استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.[3]

[1]- سعيد مقدم، **المرجع السابق**، ص.288.

[2]- بوطبة مراد، **المرجع السابق**، ص.526.

[3]- هاشمي خرفي، **المرجع السابق**، ص.175.

المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار La position hors cadre

الفرع الأول: تعريف وضعية خارج الإطار

الوضعية خارج الإطار هي تمديد لوضعية الانتداب[1]، وقد عرفها المشرع الجزائري بموجب المادة 140 من قانون الوظيفة العامة، بأنها: "**الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاذ حقوقه في الانتداب في إطار المادة 135 أعلاه في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي**".

وبالتالي فإن وضعية خارج الإطار تخضع لمجموعة من الشروط (**الفرع الثاني**)، وتترتب عنها آثار معينة (**الفرع الثالث**).

الفرع الثاني: شروط وضعية خارج الإطار

تتمثل شروط وضعية خارج الإطار في مايلي:

1. استنفاذ الموظف لحقه في الانتداب
2. إيداع طلب من الموظف لوضعه في وضعية خارج الإطار أي أن الإدارة لا تملك وضع الموظف اجباريا في وضعية خارج الإطار.
3. أن يكون المنصب المراد الالتحاق به في إطار وضعية خارج الإطار غير خاضع للقانون الأساسي للوظيفة العامة، مثل العمل لدى مؤسسة عمومية اقتصادية.[2]
4. الموظفين المنتمين إلى المجموعة "أ" هم وحدهم بإمكانهم الاستفادة من وضعية خارج الإطار طبقا للمادة 02/33 من المرسوم 373/20.[3]
5. الحد الأدنى للوضعية خارج الإطار ستة أشهر والحد الأقصى خمس سنوات.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن وضعية خارج الإطار

1. خضوع الموظف في حالة الوضعية خارج الإطار للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه.
2. يتقاضى الموظف رابته من المؤسسة المستقبلة.

---

[1] - Emmanuel Aubin, Op.cit., p.164.

[2]- وهو ما نصت عليه المادة 33، بحيث اشترطن أن تكون الهيئة المستقبلة مؤسسة أو إدارة تمتلك الدولة كل أو جزء رأسمالها أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية.

[3]- حسب المادة 08 من القانون الأساسي للوظيفة العامة المجموعة أ: هم الموظفون الحائزون على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات.

3. عدم الاستفادة من الترقية سواء في الدرجة أو في الرتبة في منصبه الأصلي.
4. لا تؤخذ مدو الوضعية خارج الإطار في الحسبان في الأقدمية للترقية في الدرجة وفي الرتبة أو للتعيين في منصب عالي.
5. بعد انقضاء مدة الوضعية خارج الإطار يتم إدماج الموظف في منصبه الأصلي حتى ولو كان زائدا عن العدد.

المبحث الثاني: وضعية الموظف خارج النشاط (الانقطاع عن الوظيفة).

المطلب الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع

الفرع الأول: تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع

عرفها المشرع الجزائري بموجب المادة 145 من القانون الأساسي للوظيفة العامة بأنها: " إيقاف مؤقت لعلاقة العمل".

الفرع الثاني: حالات الإحالة على الاستيداع

أولا: بقوة القانون

المدة ستة أشهر كحد أدنى يمكن تجديدها الى خمس سنوات كحد أقصى.

نص عليها المشرع في المادتين 146 و147 من الأمر 03/06، وتتمثل هذه الحالات فيمايلي:

1. حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.
2. حالة الموظفة التي تقوم بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات.
3. في حالة تغيير زوج الموظف لاقامته بحكم مهنته.
4. من أجل تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
5. في حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية، أو في حالة ما إذا تم تكليفه بمهمة تعاون، فالموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب، فإنه يستفيد من وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.

ثانيا: بناء على طلب من الموظف

بإمكان الموظف أن يطلب إحالته على الاستيداع لأغراض شخصية، ولم يحدد المشرع الجزائري عبارة "الأغراض الشخصية"، بل أعطى فقط بعض الحالات المتمثلة في الدراسة أو القيام بأعمال بحث، ويشترط للاستفادة من حالة الاستيداع أن يكون الموظف قد قضى خدمة فعلية مدتها سنتين.

وقد تم تحديد مدة ستة أشهر كحد أدنى للاحالة الموظف على الاستيداع بناء على طلبه، مع إمكانية تجديدها في حدود سنتين كحد أقصى.

ويمنع على الموظف ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على وضعية الإحالة على الاستيداع

1. فقدان الموظف لحقوقه الناتجة عن الوظيفة المتمثلة في: الراتب؛ الأقدمية في الترقية في الدرجات؛ التقاعد.
2. إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية حتى لو كان العدد زائدا.

المطلب الثاني: الخدمة الوطنية

تضمنها الفصل الخامس من الباب السادس المتعلق بالوضعيات الأساسية للموظف وحركات نقله، تحت عنوان "وضعية الخدمة الوطنية".

وينتج عن استدعاء الموظف لأداء الخدمة الوطنية:

3. تعليق العلاقة الوظيفية إلى غاية انتهاء الخدمة الوطنية.
4. الاحتفاظ بالحق في الترقية
5. تحسب المدة التي يقضيها الموظف في الخدمة الوطنية في سنوات التقاعد.
6. الحرمان من الراتب: لا يتقاضى الموظف الذي يكون في وضعية الخدمة الوطنية راتبه، لكنه في مقابل ذلك يتقاضى منحة شهرية.
7. اثبات وضعية الخدمة الوطنية عن طريق تقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده.
8. يتم إعادة ادماج الموظف في منصبه لكن يشترط أن يقدم وثيقة تثبت تحرره من التزامات الخدمة الوطنية (المادة 52 من المرسوم 373/20).

المطلب الثالث: وضعية النقل

الفرع الأول: تعريف وضعية النقل

لم تتطرق القوانين لتعريف وضعية النقل، وعليه سنبحث عن تعريف وضعية النقل في القضاء أو لدى الفقه.

أولا: التعريف القضائي

عرفت محكمة العدل العليا بالأردن وضعية النقل بأنها: "**نقل الموظف بمعناه القانوني هو فك ارتباطه من الدائرة المنقول منها، وربطه بالدائرة المنقول إليها بحيث يصرف رابته وتصدر القرارات المتعلقة به من قبل هذه الدائرة**"[1].

ثانيا: التعريف الفقهي:

عرفها الأستاذ **حمدي القبيلات** بأنها: " **الحركة الوظيفية للموظف حيث يمكن تحويله من وظيفة إلى وظيفة أخرى، إما أن تكون في نفس المستوى الإداري أو تكون في مستوى إداري أعلى سواء في نفس الدائرة أو في دائرة أخرى**"[2].

وعرفها الدكتور ماجد راغب الحلو بأنها: " **تستبدل الوظيفة المسندة إليه وظيفة خالية من نفس النوع والدرجة عادة في إدارة أخرى**"[3].

أما الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب، فقد عرفها بأنها: "**أن يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية التي تعيينه فيها، ولكن في نفس إطار المجموعة النوعية تخصصية أو فنية أو حرفية...وبنفس درجته المالية حتى لا يضار**"[4].

---

[1]- حمدي القبيلات، **الوظيفة العامة تشريعا وفقها وقضاء**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2023، ص.130.

[2]- **المرجع نفسه.**

[3]- ماجد راغب الحلو، **المرجع السابق**، ص. 269.

[4]- محمد رفعت عبد الوهاب، **المرجع السابق**، ص.381.

الفرع الثاني: حالات النقل

من خلال استقراء أحكام المادتين 157 و158 من الأمر 03/06، يتضح أن النقل قد يكون بناء على طلب من الموظف (**النقل الاختياري**)، وقد يكون بناء على قرار تتخذه الإدارة بسلطتها المنفردة (**النقل الإجباري**).

أولا: النقل الاختياري

نصت عليه المادة 157 من الامر 03/06 ويكون بناء على طلب من الموظف لكن يشترط فيه:

9. مراعاة المصلحة مثل تغيير إقامة الموظف؛ الحالة الصحية للموظف.
10. موافقة الإدارة الأصلية والإدارة الجديدة (المستقبلة).

ثانيا: النقل الإجباري

نصت عليه المادة 158 من الأمر 03/06 ويتم بناء على قرار إداري انفرادي صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء، ويشترط أن يتم في حالة ما إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، وقد طبق مجلس الدولة شرط أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء في العديد من قرارته نذكر منها قراره الصادر بتاريخ 11 أفريل 2013.

وتتلخص وقائع القضية في: السيد (ق.أ) كان يشغل منصب مفتش للضرائب بمفتشية الضرائب الأمير عبد القادر بتقرت.

وبتاريخ 26 سبتمبر 2010 أصدر وزير المالية قرارا تحت رقم 10/191 يتضمن تحويل السيد (ق.أ) من منصبه بصفته مفتش للضرائب بمفتشية الضرائب الأمير عبد القادر بتقرت إلى مفتشية الضرائب بتبسبت.

فقام السيد (ق.أ) برفع دعوى إلغاء أمام مجلس الدولة ضد القرار الصادر عن وزير المالية، وطالب اعادته إلى منصب عمله الأصلي مع تعويض قدره مليون دينار جزائري.

وجاء في دفوع المدعي مخالفة القرار المطعون فيه لأحكام المواد 156، 67، 27، و165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

اعتبر مجلس الدولة قرار التحويل غير مشروع وجاء تسبيبه كمايلي: " حيث بالرجوع إلى المقرر المطعون فيه يتجلى واضحا أنه اتخذ بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وبدون تسبيب.

حيث تنص المادة 158 من الأمر المذكور أعلاه على أنه يمكن نقل الموظفين اجباريا عند تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ويؤخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار التقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت النقل.

حيث أن القرار المطعون فيه قد اتخذ بدون أي تسبيب بدون استشارة اللجن ة المتساوية الأعضاء، مما يجعل القرار مشوبا بعيب انعدام التسبيب ومخالفة القانون، ويتعين في هذا الحال إلغاءه، وإرجاع المدعي إلى منصب عمله الأصلي كمفتش للضرائب بمفتشة الأمير عبد القادر بتقرت.".

قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2013/04/11، رقم 080713، قضية (ق.أ) ضد وزير المالية.

الفصل الخامس: تقييم أداء الموظفين

نظرا لأهمية وضرورة تقييم الموظف أثناء مساره المهني فقد أولى المشرع الجزائري اهتماما بالغا بهذا المجال وذلك من خلال تخصيص فصل كامل له ضمن الباب الرابع من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) وجاء تحت عنوان " **تقييم الموظف**"

المبحث الأول: أهداف التقييم

تتجسد أهداف التقييم حسب المادة 98 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) فيمايلي:

11. الترقية في الدرجات.
12. الترقية في الرتبة.
13. منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتجسين الأداء.
14. منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.

المبحث الثاني: معايير التقييم

تتضمن معايير تقييم الموظف عدة جوانب تشمل على الخصوص حسب نص المادة 99 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06):

15. احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.
16. الكفاءة المهنية
17. الفعالية والمردودية
18. كيفية الخدمة

المبحث الثالث: إجراءات التقييم

عهد المشرع الجزائري مهمة تقييم الموظفين وتقديرهم إلى السلطة السلمية المؤهلة، ويقصد بها: السلطة الإدارية التي تشرف على سير المهام المنوطة بالموظف وإلقاء تعليمات وتوجيهات لمرؤوسيها[1].

[1] - فاطمة الزهرة جدو وآخرون، **المرجع السابق**، ص.88.

ويتم تبليغ نقطة التقييم إلى الموظف، ويمكن له أن يقدم تظلما بشأنها أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تملك اقتراح مراجعتها.

الفصل السادس: حقوق وواجبات الموظفين

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق المكفولة بموجب المواثيق الدولية والدساتير والقوانين والتنظيمات المعمول بها، بما يحفزه على الأداء الأمثل لمهامه (**المبحث الأول**)، غير أن هذه الحقوق والضمانات تقابلها مجموعة من الواجبات التي تهدف أساسا إلى ضمان استمرارية المرفق العام (**المبحث الثاني**).

المبحث الأول: حقوق الموظفين

من خلال استقراء أحكام الفصل الأول من الباب الثاني من الأمر 03/06، الذي جاء تحت عنوان: "**الضمانات وحقوق الموظف**"، فإنه يمكن تقسيم حقوق الموظف إلى مايلي: حقوق مالية (**المطلب الأول**) وحقوق غير مالية (**المطلب الثاني**)

المطلب الأول: الحقوق المالية

تشكل الحقوق المالية أهم الحقوق التي تكفلها جميع التشريعات للموظف، وتشمل عدة حقوق هي:

الفرع الأول: الحق في الراتب

نصت المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) أن: " **للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب**".

وعليه فإنه حتى يستحق الموظف حقه المالي المتمثل في الراتب يجب عليه أن يؤدي مهامه وهو ما أكدته أيضا المادة 121 من نفس القانون: "**...ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف**".

وعلى ذلك يعرف الراتب أنه: المقابل النقدي الذي يتقاضاه الموظف مقابل قيامه بمهام وظيفته[1].

[1]- حمدي القبيلات، **المرجع السابق**، ص.208.

وقد أقر القضاء الأردني بأن الراتب لا يشمل المنح والتعويضات أيا كان نوعها[1] غير أن المشرع الجزائري اعتبر أن **الراتب يتكون من الراتب الرئيسي إلى جانب العلاوات والتعويضات**[2].

ولقد صنف القضاء الإداري في الجزائر **الراتب ضمن الحقوق المكتسبة المتعلقة بالمنصب** وذلك بمقتضى العديد من قراراته نذكر من بينها القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 31 جانفي 2000[3].

الفرع الثاني: المنح ذات الطابع العائلي

يعتبر المرسوم 75/65 المؤرخ في 23 مارس 1965، المعدل، المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية[4] الإطار التنظيمي للمنح العائلية.

مع العلم أنه لا يستفيد أي موظف من المنح العائلية بل تقتصر على فئة من الموظفين تم تحديدهم كالآتي:

19. الموظفة التي لها أولاد وزوجها لا يعمل، تستفيد من منحة الأجر الوحيد.
20. الموظفة المطلقة التي لها أولاد، تستفيد من ذات المنحة شريطة أن تكون حضانة الأولاد أسندت لها عن طريق حكم قضائي.
21. الموظفة الأرملة والموظف الأرمل اللذان لهما أولاد، يمكنهما الاستفادة من ذات المنحة.
22. الموظف الذي لا تعمل زوجته ولهما طفل تحت الكفالة، يمكنه الاستفادة من ذات المنحة شريطة تقديم الاثبات اللازم.

---

[1]- المرجع نفسه.

[2]- المادة 119 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، تنص على أنه: " **يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من:**

-الراتب الرئيسي.

-العلاوات والتعويضات...".

[3]- لحسين بن شيخ آث ملويا، **دروس في المنازعات الإدارية: وسائل المشروعية**، ط.3، دار هومة، الجزائر، 2007، ص.280.

[4]- المرسوم رقم 75/68، المؤرخ في 1965/03/23، المعدل المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 26 مارس 1965.

23. والموظف الذي توجد زوجته في وضعية إحالة على الاستيداع، فلا يمكنه الاستفادة من منحة الأجر الوحيد[1].

المطلب الثاني: الحقوق غير المالية

يمكن تصنيف الحقوق غير المالية للموظف إلى حقوق فردية ؛ حقوق جماعية؛ وحقوق اجتماعية.

الفرع الأول: الحقوق الفردية المتصلة بالوظيفة

تتمثل حقوق الموظف الفردية المتصلة بالوظيفة في حقه في الاستفادة من العطل (**أولا**) والغيابات القانونية (**ثانيا**).

أولا: الحق في الاستفادة من العطل

تضمنت المادة 39 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، حق الموظف في العطل[2].

مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد اعطى أهمية للعطل بأن خصص لها فصلا كاملا ضمن الباب التاسع من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، والذي جاء تحت عنوان "**العطل**".

ويمكن تقسيم العطل إلى: العطل السنوية؛ الاستثنائية؛ المرضية، وبموجب التعديل الذي طرأ على القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في سنة 2022 استحدث المشرع الجزائري نوع جديدا من العطل تماشيا مع الإرادة السياسية للدولة الجزائرية لتطوير مجال الابتكار وبعث المؤسسات الناشئة التي تشكل احدى الأولويات الوطنية.

1. العطل السنوية:

يستفيد الموظف من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ولقد أقر المشرع الجزائري ضمانات ناتجة عن حق الموظف في العطلة السنوية وهي:

[1]- المراسلة رقم 1741 المؤرخة في 2012/02/15 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية حول الموظفين المخولين من الاستفادة من منحة الأجر الوحيد.

[2]- المادة 39 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، تنص على أنه: " **للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر**".

2. أنه لا يمكن إنهاء العلاقة الوظيفية أو ايقافها أثناء العطلة السنوية.

3. توقف العطلة حال تعرض الموظف لمرض أو حادث مبرر.[1]

في مقابل ذلك فإنه في حالة ما اذا اقتضت الضرورة الملحة للمصلحة فإنه يتم استدعاء الموظف الموجود في عطلة لمباشرة نشاطاته.

4. العطل الاستثنائية:

إلى جانب العطل العادية فإن الموظف بإمكانه الاستفادة من عطل في بعض الحالات المحددة على سبيل الحصر، مع احتفاظه بالراتب، مثل العطلة لمدة 30 يوما لمرة واحدة خلال المسار الوظيفي من أجل أداء مناسك الحج؛ عطلة الأمومة

5. العطل المرضية:

للموظف الحق في العطل المرضية وفق ضوابط وأحكام حددتها أحكام المادتين 203 و204 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، وتنقسم العطل المرضية إلى عطل مرضية قصيرة المدى وعطل مرضية طويلة المدى.

6. استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة ناشئة:

استحدث المشرع الجزائري في ضوء ما جاء به التعديل الأخير للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2022[2]، صنف جديد من العطل يضاف إلى العطل الأخرى، تتمثل في استفادة الموظف من عطلة من أجل إنشاء مؤسسة، تمنح له مرة واحدة طيلة مساره الوظيفي ومدتها سنة واحدة يمكن تمديدها لمدة ستة أشهر[3].

---

[1]- بوطبة مراد، **المرجع السابق**، ص.ص.340-341.

[2]- القانون رقم 22/22، المؤرخ في 2022/12/18، المتمم للأمر رقم 03/06، المؤرخ في 2006/05/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 85، مؤرخة في 2022/12/19.

[3]- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 93/23 المؤرخ في 05 مارس 2023، المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة.

ثانيا: الحق في الغيابات القانونية

حسب نص المادتين 208 و209 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، فإنه يجوز للموظف الحصول على رخصة غياب بشرط أن يقدم تبريرا مسبقا في حالات محددة على سبيل الحصر وهي:

7. متابعة دراسات ترتبط بناشطات الموظف الممارسة، في حدود أربع ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
8. قيام الموظف بمهام التدريس.
9. مشاركة الموظف في دورات المجالي التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب.
10. أداء الموظف لمهام مرتبطة بالتمثيل النقابي.
11. مشاركة الموظف في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.
12. مشاركة الموظف في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

وغياب الموظف في هذه الحالات لا يؤدي الى الخصم من راتبه.

الفرع الثاني: الحقوق الجماعية

وتتمثل في الحق النقابي (**أولا**) والحق في الاضراب (**ثانيا**).

أولا: الحق النقابي

حرص المشرع الجزائري على ضمان عدم المساس بالموظف الذي يزاول نشاطا نقابيا، وهو ما يظهر جليا من خلال نص المادتين 28 و29 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، بحيث تنص المادة 28 على أنه: " **لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف**"، والمادة 29 أقرت أنه: " **لا يمكن بأية حال ان تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح**

لعهدة سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة"[1]، وأكدت المادة 35 على ممارسة الموظف للحق النقابي.

ثانيا: الحق في الاضراب

ارتبط ظهور حق الإضراب في نطاق الوظيفة العامة بالحق النقابي، إذ جاء الإضراب لاحقا له ومترتبا عليه. في البداية لم يكن يعترف بحق الموظف العام في الإضراب، وقد كان مجلس الدولة الفرنسي ولفترة طويلة يقر بعدم مشروعية لجوء الموظفين إلى الإضراب وذلك إلى غاية 1946، وصرح أنه يترتب عن ممارسة الموظف العمومي للإضراب جزاء يصل إلى حد العزل دون اتباع الإجراءات التأديبية وذلك في عدة أحكام نذكر منها حكم Winkell. [2]

لكن وبداية من سنة 1946 أصبح الموظف يتمتع بالحق في الإضراب لكن القضاء الإداري في فرنسا قيده بمجموعة من القيود أهمها مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد[3].

وقد حرصت اغلب التشريعات الحديثة على ضمان حق الموظف في الاضراب بما فيها تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، إذا نصت المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، على أنه: "**يمارس الموظف حق الاضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما**".

الفرع الثالث: الحقوق الاجتماعية

انطلاقا من نص المادة 33 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)[4]، تتمثل الحقوق الاجتماعية في الحق في الحماية الاجتماعية (**أولا**) والحق في التقاعد (**ثانيا**) والحق في الخدمات الاجتماعية (**ثالثا**).

[1]- دحدوح محمد، **ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة**، **المجلة الجزائرية للأمن الإنساني**، ع.4، جويلية 2017، ص.198.

[2]- عبد الرزاق خضر الحسين، **الضمانات الدستورية للموظف العام: دراسة مقارنة**، مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، مصر، 2021، ص.ص.87-89.

[3]- المرجع نفسه، ص.96.

[4]- المادة 33 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) تنص على أنه: " **للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به**".

أولا: الحق في الحماية الاجتماعية

يستفيد الموظف من التغطية الاجتماعية، بحيث يتمتع بخدمات الضمان الاجتماعي إلى جانب أصوله وفروعه وزوجه (ذوو الحقوق حسب قانون التأمينات الاجتماعية[1])، وتشمل هذه التغطية تأمينه على المرض؛ على الأمومة؛ على العجز؛ على الوفاة؛ وكذا تأمينه من حوادث العمل والأمراض المهنية والتقاعد والأداءات العائلية.

ثانيا: الحق في التقاعد

التقاعد هو حق قانوني للموظف العمومي، وهو النهاية الطبيعية للوظيفة متى أمضى الموظف مدة معينة في الخدمة، وبلغ سنا قانونية معينة[2] ويعتبر معاش التقاعد انطلاقا من قانون التقاعد[3]، حقا ماليا وشخصيا يستفيد منه الموظف مدى الحياة.[4]

ثالثا: الحق في الخدمات الاجتماعية

بمقتضى المرسوم رقم 303/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المعدل والمتمم المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، تم احداث لجنة الخدمات الاجتماعية في جميع الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، تهدف إلى تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن والثقافة[5].

المبحث الثاني: واجبات الموظفين

أحاط المشرع الجزائري ممارسة الوظيفة العمومية بمجموعة من الضوابط تقع على عاتق الموظف بمجرد تعيينه، وتتنوع هذه الواجبات بين ما هو مرتبط بالوظيفة في حد ذاتها (**المطلب الأول**) وبين ما هو أخلاقي (**المطلب الثاني**).

---

[1]- القانون رقم 11/83، المؤرخ في 1983/07/02، المعدل والمتمم، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 28، مؤرخة في 1983/07/05.

[2]- بلورنة حسن، **المرجع السابق**، ص.114.

[3]- القانون رقم 12/83، المؤرخ في 1983/07/02، المعدل والمتمم، المتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد 28، مؤرخة في 1983/07/05.

[4]- المادة 03 من القانون رقم 12/83، المؤرخ في 1983/07/02، المعدل والمتمم، المتعلق بالتقاعد، تنص على أنه: " **يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة**".

[5]- بلورنة حسن، **المرجع نفسه**، ص.115.

المطلب الأول: الواجبات المرتبطة بالوظيفة

بهدف ضمان فعالية الأداء الوظيفي، وضعت مختلف التشريعات التزامات معينة تقع على عاتق الموظف وترتبط بشكل مباشر الوظيفة، وتتمثل في: واجب الالتزام بأداء الخدمة (**الفرع الأول**)؛ واجب طاعة أوامر الرئيس (**الفرع الثاني**)

الفرع الأول: واجب الالتزام بالخدمة

ويعتبر أول التزام يقع على الموظف بمجرد تنصيبه في المنصب الذي عين فيه، بحيث يقتضي هذا المبدأ التفرغ لأداء المهام الوظيفية وتجنب أي عمل يتنافى مع الوظيفة[1].

الفرع الثاني: واجب طاعة أوامر الرئيس

يعتبر الالتزام بطاعة أوامر الرئيس الإداري من واجبات الموظف مقابل ما يتمتع به من امتيازات، ولقد ثار جدل عن مدى التزام المرؤوس بطاعة الرؤساء إذا كانت القرارات الصادرة عنهم غير مشروعة[2].

ولقد أخذ المشرع الجزائري بهذا الواجب من خلال أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، بحيث نصت المادة 40 على أنه "**يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها**"، ذهب إلى حد اعتبار رفض الموظف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول **خطأ من الدرجة الثالثة** وذلك بمقتضى المادة 180 منه.

المطلب الثاني: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات الوظيفة

تشمل هذه الواجبات مجموعة من الضوابط الأخلاقية والسلوكية التي يجب أن يتحلى بها الموظف أثناء تأدية مهامه وطيلة مساره الوظيفي؛ أبرزها واجب الحياد (**الفرع الأول**)؛ وواجب التحفظ (**الفرع الثاني**) والتقيد بواجب الالتزام بالسر المهني (**الفرع الثالث**).

---

[1]- العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، **حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016**، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، مجلد 08، ع.1، جانفي 2022، ص.484.

[2]- فريجة حسين، **شرح القانون الإداري: دراسة مقارنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص.113.

الفرع الأول: واجب الحياد

عرف الأستاذ بوطبة مراد واجب الالتزام بالحياد بأنه: امتناع الموظفين عن التصرفات التي تؤثر على العمل الإداري، والتزام الموضوعية في ممارسة مهامهم، ومعاملة المواطنين ومستعملي المرفق العام على أساس المساواة دون تمييز يقوم على أي ظرف شخصي أو اجتماعي.[1] ولقد تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) حكما متعلقا بواجب الحياد في المادة 41 والتي جاء نصها كالآتي: " **يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز**".

الفرع الثاني: واجب التحفظ

يتصف واجب التحفظ بأنه واجب سلبي، ويقصد به امتناع الموظف عن كل ما من شأنه أن يسيئ إلى الإدارة التي يعمل فيها[2]، ولقد كرس المشرع الجزائري لك بمقتضى نص المادة 42 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، والتي جاء فيها: " **يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. منا يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم**". ويظهر من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري ترك المجال للسلطة التقديرية للإدارة في تقدير ما إذا كان السلوك الصادر من الموظف فيه مساس واخلال بواجب التحفظ أم لا.

الفرع الثالث: واجب الالتزام بالسر المهني

تنص المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) على أنه: "**يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة**" وأضافت المادة أنه: " **لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة**".

---

[1]- بوطبة مراد، **المرجع السابق**، ص.191.

[2]- عادل طالب الطبطائي، **واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام**، مجلة الحقوق، مجلد 10، ع.4، الكويت، 1986، ص.155.

وحسب قضاء مجلس الدولة الفرنسي فإن هذا الحكم التشريعي، من شأنه أن يتيح للقاضي الإداري الموازنة بين حماية النظام العام ومقتضيات المرفق العام من جهة واحترام حرية التعبير وذلك بمقتضى قراره الصادر بتاريخ 05 فيفري 2014 في قضية بيشون Pichon[1].

ولقد اعتبر المشرع الجزائري أن افشاء وحتى محاولة افشاء الأسرار المهنية يعد خطأ من الدرجة الثالثة (المادة 180-4 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)).

[1] - Emmanuel Aubin-Kanezuka, **L'essentiel du droit de la fonction publique**, 17e Edition ; Gualino, Paris, 2023, p.152.

الفصل السابع: تأديب الموظفين العموميين

تعد السلطة التأديبية في الوظيفة العمومية من الآليات الأساسية التي أقرتها مختلف التشريعات لضمان السير الحسن للمرفق العام وتحقيق فعالية الأداء الإداري، باعتبار أن الموظف العمومي يضطلع بتقديم خدمة عمومية ويخضع، تبعا لذلك، لجملة من الالتزامات المهنية والأخلاقية التي تحددها التشريعات الوظيفية. وكل إخلال بهذه الالتزامات من طرف الموظف من شأنه أن يؤدي إلى المساس بانضباط الإدارة وبثقة المواطنين، الأمر الذي يبرر إخضاع الموظف لنظام تأديبي يتميز بقدر من الصرامة يفوق ذلك المعمول به في علاقات العمل داخل القطاع الخاص[1].

يترتب على إخلال الموظف بالواجبات الوظيفية مسؤولية تأديبية، تخول للإدارة سلطة توقيع عقوبات تأديبية وفق ما يقرره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

غير أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل تخضع لضوابط شكلية وموضوعية تكفل للموظف حق الدفاع، وتبقى في الأخير خاضعة لرقابة القضاء الإداري.

وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث: يتناول **المبحث الأول** المسؤولية التأديبية، ويخصص **المبحث الثاني** للعقوبات التأديبية، في حين يعرض **المبحث الثالث** الضمانات التأديبية والقضائية المقررة لفائدة الموظف العام.

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية

تعرف المسؤولية التأديبية أنها سلوك وظيفي إيجابي أو سلبي يصدر عن الموظف العام ويمثل إخلالا بواجبات الوظيفة وتمثل انحرافا عن السلوك القويم الذي تتطلبه مقتضيات الوظيفة العامة التي تعتبر أمانة وتكليف لمن يقومون بها، وعليه ينبغي على الموظف العام أن يتجنب كل ما يكون من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة العامة وتمس الجهاز الإداري الذي ينتسب إليه وإلا اعتبر مرتكبا لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة التأديبية[2].

---

[1]- Patrice Garant, « **Le droit disciplinaire de la fonction publique** », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 27, n° 3, 1972, p.454.

[2]- هاشم بن بكر الشيخ، **المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج.08، ع.01، 2024، ص.60.

وعليه فإن ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي يؤدي إلى قيام مسؤوليته التأديبية. وقد عرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي بمقتضى نص المادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) بأنه: " **كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه**".

وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية تبعا لدرجة جسامتها إلى أربع درجات هي:

13. **أخطاء من الدرجة الأولى**: وهي كل اخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.
14. **أخطاء من الدرجة الثانية**: حسب نص المادة 179 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) تعبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

1. المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة
2. الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180، 181.
3. **أخطاء من الدرجة الثالثة:** بالرجوع إلى نص المادة 180 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1. تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
2. إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
3. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
4. إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية
5. استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

6. **أخطاء من الدرجة الرابعة:** تعتبر على الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة حسب مقتضيات نص المادة 181 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) قيام الموظف بمايلي:

1. الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها شخص طبيعي أة معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته
2. ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العامل.
3. التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
4. تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالترقية.

5. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44.

مثال ذلك ما ذهب إليه مجلس الدولة بموجب قراره الصادر بتاريخ 2013/04/11[1]، وتتلخص وقائع القضية فيمايلي:

كان المدعي يشغل منصب مفتش رئيسي للأسعار بولاية البويرة. وبتاريخ 2007، تحصل على سجل تجاري للنقل وشرع في ممارسة نشاط تجاري مربح دون الحصول على ترخيص مسبق من السلطة الإدارية المختصة، وهو ما يشكل حالة جمع بين الوظيفة العمومية والنشاط التجاري بالمخالفة للتشريع المعمول به.

بتاريخ 25 مارس 2008، اجتمعت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبعد معاينة الخطأ المنسوب إلى الموظف، اقترحت تسليط عقوبة التنزيل، فصدر قرار التنزيل تبعاً لذلك.

بتاريخ 30 ديسمبر 2008، تدخلت المديرية العامة للوظيفة العمومية وطلبت إعادة النظر في الوضعية التأديبية للمعني، استناداً إلى المنشور رقم 12677 المؤرخ في 16 ديسمبر 1989 المتعلق بحالات الجمع بين الوظائف، معتبرة أن عقوبة التنزيل غير متناسبة مع جسامة الخطأ المرتكب.

بتاريخ 07 فيفري 2009، انعقدت اللجنة التأديبية من جديد، وبعد تأكيد ثبوت الخطأ التأديبي، اقترحت هذه المرة توقيع عقوبة التسريح.

بتاريخ 13 جويلية 2009، أصدر وزير التجارة القرار رقم 33 **المتضمن تسريح الموظف من منصبه.**

فقام الموظف برفع دعوى إلغاء أمام مجلس الدولة ضد قرار التسريح. خلص مجلس الدولة إلى أن المدعي تحصل على سجل تجاري للنقل منذ سنة 2007 ومارس نشاطاً تجارياً مربحاً دون ترخيص، وهو ما يشكل مخالفة صريحة لأحكام المادة 43 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما يندرج ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 فقرة 6 من نفس الأمر، والتي تترتب عليها عقوبة التسريح. وبما أن اللجنة التأديبية تأكدت من ثبوت الخطأ، وأن قرار التسريح صدر مطابقا للنصوص القانونية والتنظيمية، قضى المجلس برفض الدعوى.

قرار مجلس الدولة، الصادر بتاريخ 2013/04/11، رقم 080451.

[1]- https://conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/arretn080451.pdf

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلى أربعة أقسام لتتناسب مع الأخطاء التاديبية:

6. عقوبات من الدرجة الأولى: وهي

1. التنبيه

2. الإنذار الكتابي

3. التوبيخ

4. عقوبات من الدرجة الثانية وهي:

1. التوقيف عن العمل من واحد إلى ثلاثة أيام

2. الشطب من قائمة التأهيل

3. عقوبات من الدرجة الثالثة: وحددها في:

1. التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية

2. التنزيل من درجة إلى درجتين

3. النقل الإجباري.

4. عقوبات من الدرجة الرابعة: محصورة فيمايلي:

1. التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

2. التسريح

مع الإشارة إلى أن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة المكلفة بالتعيين بقرار مبرر بعد الأخذ بالرأي الإلزامي للجنة المتساوية الأعضاء التي تنعقد كهيئة تأديبية[1]

[1] - عمار بوضياف، **المرجع السابق**، ص.159.

المبحث الثالث: الضمانات التأديبية والقضائية

يتميز النظام التأديبي في الوظيفة العامة بوجود ضمانات إجرائية من جهة (**المطلب الأول**) وتكريس الرقابة القضائية من جهة أخرى (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: الضمانات التأديبية

الفرع الأول :الضمانات السابقة على اتخاذ القرار التأديبي

تتمثل هذه الضمانات فيمايلي:

أولا: مبدأ الشرعية

يقتضي مبدأ الشرعية عدم جواز توقيع أي جزاء أو عقوبة تأديبية على الموظف ما لم يكن مقررا بنص تشريعي أو تنظيمي ، انطلاقا من مبدأ "**لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص**"، فلا يجوز للإدارة ابتداع عقوبات غير منصوص عليها في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة[1].

وقد كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ بأن حصر العقوبات التأديبية وقام بتصنيفها في أربع درجات على سبيل الحصر بموجب المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

كما وضع المشرع الجزائري جملة من المعايير الموضوعية التي تستند إليها السلطة التأديبية عند تحديد العقوبة، تتمثل حسب المادة 161 في جسامة الخطأ المرتكب، والظروف التي وقع فيها، ومدى مسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة، فضلا عن الضرر اللاحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام، وذلك تكريسا لمبدأ التناسب بين الخطأ التأديبي والجزاء الموقع.

في مقابل ذلك، لم يحصر المشرع الأخطاء المهنية، بل اكتفى بوضع إطار عام لها صنفها في درجات (في المواد من 178 إلى 181)، تاركا للسلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة تقديرية واسعة في تكييف الفعل وتصنيفه.

يتضح من أحكام هذه المواد أن المشرع الجزائري تفادى وضع قائمة حصرية للأخطاء المهنية، وفضل ذكرها على سبيل المثال من خلال استعماله لعبارة «**تعتبر على وجه الخصوص**»، وهو ما

[1]- خلف فاروق، **منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة**، دار هومة، الجزائر، 2019، ص. 223.

يفيد أن تعداد الأخطاء في مجال الوظيفة العمومية يخضع للسلطة التقديرية للإدارة وذلك تبعا لمقتضيات المرفق العام وخصوصية بعض الأسلاك. وبالتالي يمكن إدراج أخطاء أخطاء مهنية أخرى تتلاءم مع طبيعة المهام المسندة لبعض الفئات، على غرار موظفي الأمن الوطني وإدارة السجون والجمارك[1].

والخطأ التأديبي لا يرتبط بمكان ممارسة الوظيفة بل قد يتم معاقبة الموظف على خطأ قام بارتكابه خارج مكان وظيفته وهنا نشير إلى أفعال وقعت خارج المرفق العام ونتج عنها مساءلة الموظف تأديبيا لأنها تمس بسمعة الإدارة أو تتعارض مع مقتضيات الوظيفة العامة. بحيث قضى مجلس الدولة الفرنسي بإمكانية معاقبة موظف تسبب في إطلاق نار على أحد جيرانه خلال شجار حصل ليلا، باعتبار أن سلوكه ألحق ضررا بصورة الإدارة التي ينتمي إليها[2].

كما اعتبرت محكمة الاستئناف الإدارية بمرسيليا أن مشاركة موظف، خلال فترة الأزمة الصحية، في سهرة مخالفة لتدابير التباعد الاجتماعي رغم استفادته من رخصة مرضية، يشكل إخلالًا بالتزاماته المهنية تجاه الإدارة[3].

وقضى مجلس الدولة كذلك بأن التصريحات العنصرية أو التمييزية الصادرة عن موظفي الشرطة داخل مجموعة "**واتساب**"، حتى وإن تمت خارج أوقات العمل، يمكن أن تشكل خطأ تأديبيًا يبرر العقوبة التأديبية.[4]

ثانيا: مبدأ التناسب

يشكل مبدأ التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية أهم الضوابط التي ترد على السلطة التقديرية للإدارة في مجال تأديب الموظف. فالأصل أن الإدارة تملك سلطة تقدير العقوبة المناسبة للخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف العمومي، غير أنّ هذه السلطة ليست مطلقة، وإنما تخضع لرقابة مبدأ التناسب الذي يقتضي ملاءمة الجزاء التأديبي لجسامة الخطأ المرتكب وظروف ارتكابه[5].

1- طوبال بوعلام، زرقان وليد، " **خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيف العمومي)**"، **مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية**، المجلد 05، ع.02، 2020، ص.601.

2 - Fabrice Melleray, **« La caractérisation de la faute disciplinaire »**, *Revue française d'administration publique*, n° 167, 2024, p.605.

3 - *Ibid.*

4 - *Ibid.*

5- خلف فاروق، **المرجع السابق**، ص.224.

وقد أكد مجلس الدولة على هذا المبدأ في العديد من قراراته نذكر منها قرار ه الصادر بتاريخ 2011/11/17، وتتلخص وقائع القضية فيما يلي:

كان (م.و.ح) يشغل منصب مهندس تطبيقي لدى المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي منذ **1979/12/12**، ليكون بذلك موظفا ذا أقدمية معتبرة عند وقوع الأحداث محل النزاع.

بتاريخ **2007/01/31**، انعقدت لجنة التأديب للنظر في الوقائع المنسوبة إلى الموظف، والمتمثلة في كتابة رسائل في حق مديره تمس بشخصه وشرفه وعائلته. خلصت اللجنة إلى إنزال عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة.

بتاريخ **2007/05/30** ، صدر قرار التسريح عن المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي، مستندا إلى قرار لجنة التأديب.

على إثر ذلك قام الموظف بالطعن في القرار أمام لجنة الطعن الوزارية بوزارة الفلاحة.

بتاريخ **14و2007/05/16**، انعقدت لجنة الطعن الوزارية بوزارة الفلاحة للنظر في الطعن المقدم من الموظف. وتوصلت اللجنة في اجتماعها الأول بالإجماع إلى أن الخطأ المرتكب لا يعدو أن يكون خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة. وفي اجتماعها الثاني، أكدت اللجنة هذا التصنيف وقررت إلغاء عقوبة التسريح وإعادة إدماج الموظف في منصب عمله مع استرداد كامل حقوقه.

بتاريخ **2007/07/24**، صدر المقرر المتضمن إلغاء أحكام قرار التسريح، تنفيذا لما انتهت إليه لجنة الطعن.

بتاريخ **2007/09/05**، تدخلت المديرية العامة للوظيفة العمومية بمراسلة تحت رقم 5986، موجَّهة إلى المدير العام للمعهد، تُلاحظ فيها أن لجنة الطعن خالفت الأحكام التنظيمية السارية المفعول، لا سيما التعليمة رقم 20 المؤرخة في 1984/06/20 والمادة 25 من المرسوم رقم 84-10، إذ أنها ألغت عقوبة التسريح دون أن تتخذ عقوبة بديلة، مطالبة بالرجوع إلى عقوبة التسريح الأصلية.

بتاريخ **2007/09/25**، وبناء على المراسلة، أصدر المدير العام للمعهد القرار رقم 303، المتضمن تثبيت قرار التسريح الصادر عن لجنة التأديب، وإبطال المقرر الصادر في 2007/07/24 القاضي بإلغاء التسريح.

فقام الموظف بالطعن في القرار أمام مجلس الدولة من قِبل الموظف طعنا في القرار رقم 303 الصادر بتاريخ 2007/09/25.

بتاريخ 2011/11/17انتهى مجلس الدولة، إلى **إلغاء المقررقم 303** الصادر عن المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي بتاريخ 2007/09/26، وقضى بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله الأصلي.

وقد أسس مجلس الدولة قضاءه على نقطتين:

النقطة الأولى :أن القرار المطعون فيه مشوب بعيب مخالفة القانون، إذ جاء مخالفا لأحكام المادة 25 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 1984/01/14، وذلك بتثبيت عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة في مواجهة موظف ثبت أن خطأه لا يتخطى الدرجة الثالثة.

النقطة الثانية :أن لجنة الطعن الوزارية قد أبدت في قرارها مبررات كافية وموضوعية لعدم اتخاذ عقوبة بديلة، مستندة إلى الاستحالة الفعلية لتطبيق العقوبتين البديلتين المتاحتين قانونا وهما : التحويل والتنزيل. دون أن يكون في ذلك خروج عن الإطار التنظيمي.

قرار مجلس الدولة، رقم 068965، مؤرخ في 2011/11/17[1]

ثالثا: حق الدفاع

يعد حق الدفاع من المبادئ الأساسية في المجال التأديبي، ويقتضي تمكين الموظف من معرفة الوقائع المنسوبة إليه ومنحه فرصة الرد عليها قبل توقيع العقوبة .وقد اعتبر القضاء الإداري هذا الحق من المبادئ العامة للقانون التي يتعين احترامها حتى في غياب النص[2].

رابعا: حق الاطلاع على الملف التأديبي

يعد تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي من الضمانات الجوهرية للموظف المتابع تأديبيا وقد نص عليه المشرع الجزائري في المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية[3].

يحق للموظف الاطلاع على ملفه التأديبي وكافة الوثائق المتعلقة بالخطأ المنسوب إليه قبل مثوله أمام المجلس التأديبي، وذلك حتى يتمكن من إعداد دفاعه.

[1] - https://conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/068965_17.pdf

[2]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري :قضاء التأديب، دار الفكر العربي، ص .312

[3]- المادة **167" :** يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

وذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أبعد من ذلك بحيث كرس حق للموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي وذلك حتى بعد انعقاد اللجنة التأديبية، لكن بشرط أن يتقدم الموظف بطلب الاطلاع قبل صدور العقوبة التأديبية[1]

أما المشرع الجزائري فحدد مدة الاطلاع على الملف التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

ويترتب على الإخلال بهذا الحق وحرمان الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي إلى عدم مشروعية القرار التأديبي ، وبالتالي إمكانية إلغاءه من طرف القاضي الإداري.

رابعا: التحقيق الإداري

الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة لإصدار القرار التأديبي

أولا: حق الاستعانة بمدافع

يستطيع الموظف الاستعانة بمحام أو أي شخص يختاره للدفاع عنه أثناء الإجراءات التأديبية، ويهدف هذا الحق إلى تحقيق نوع من التوازن بين الإدارة والموظف بالنظر إلى امتيازات السلطة العامة التي تتمتع بها الإدارة[2].

ثانيا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

منح المشرع الجزائري سلطة اتخاذ الإجراءات التأديبية في السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بنص صريح في المادة 162. وميز في ممارسة هذه السلطة بين مستويين: ففي المستوى الأول المتعلق بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية، تتخذ السلطة المذكورة القرار التأديبي بقرار مبرر بعد الاستفسار الكتابي دون الحاجة الى استشارة السلطة التأديبية.

أما في المستوى الثاني المتعلق بعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، فلا تتخذ السلطة المختصة القرارَ إلا بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس

[1]- CE, 25 juillet 2013, *Guerrero* , n° 360899, Lebon T. p. 652-662 ; AJDA 2013. 1602.

[2]- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص.221.

تأديبي، عملا بالفقرة الثانية من المادة 165. وهنا تتحول سلطةُ الإدارة من سلطة تقديرية إلى سلطة مقيّدة، إذ يُلزمها رأيُ المجلس التأديبي. كما أوجبت المادة 166 على السلطة المختصة إخطارَ المجلس بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما من تاريخ معاينة الخطأ، ورتبت على فوات هذا الأجل سقوط الخطأ المنسوب إلى الموظف، وهي ضمانة جوهرية تحول دون إبقاء الموظف مهددا بالمساءلة إلى أجل غير مسمى.

وتمثل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء — المشكَّلة مناصفةً من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين — أبرزَ مظاهر الطابع شبه القضائي للتأديب في القانون الجزائري، وقد أعيد تنظيمها بالمرسوم التنفيذي رقم 199/20، وقد أوجبت المادة 170 أن تتداول هذه اللجنة في جلسات مغلقة، وأن تكون قراراتها مبررة وذلك طبقا لما تنص عليه المادة 170 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية[1] والهدف من ذلك هو تجنب انحياز اللجنة.

المطلب الثاني: الضمانات القضائية

الفرع الأول: تحديد الجهة القضائية المختصة

أولا: الاختصاص النوعي

منح الاختصاص في المنازعات التأديبية للموظف العام إلى المحاكم الإدارية بوصفها جهات ولاية عامة في الدرجة الأولى، وإلى المحاكم الإدارية للاستئناف وإلى مجلس الدولة بصفته جهة نقض وجهة استئناف.

ثانيا: الاختصاص الإقليمي

حدد المشرع الاختصاص الإقليمي في منازعات الموظفين في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وجعله من النظام العام، وذلك بمقتضى نص المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إذ ترفع الدعاوى المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية وجوبا أمام المحكمة الإدارية التي يقع في دائرة اختصاصها مكان ممارسة الوظيفة.

[1]- المادة 170 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " **تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة**"

الفرع الثاني: تحديد الدعاوى القضائية

يملك الموظف الذي صدر ضده قرار تأديبي أن يطعن أمام القاضي الإداري سواء بصفته قاضي استعجال (أولا) أو قاضي موضوع (ثانيا)

أولا: دعاوى الاستعجال

الأصل أن دعوى الإلغاء لا توقف تنفيذ القرار الإداري، وذلك انطلاقا من مبدأ أسبقية القرارات الإدارية، وعليه ذهب المشرع الجزائري إلى فتح باب إمكانية وقف تنفيذ القرار الإداري للموظف أمام القاضي الإداري الاستعجالي وهي الآلية المستحدثة بموجب المادة 919 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بداية من سنة 2008 تاريخ صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا: دعاوى الموضوع

1/-دعوى الإلغاء

تمثل دعوى الإلغاء وسيلة لحماية مبدأ المشروعية من جهة ومن جهة ثانية هدفها توفير الحماية للموظف ومنحه أحد الضمانات القضائية الفعالة في حالة عدم مشروعية القرار المتخذ في مواجهته لأنه يترتب عنها إلغاء القرار.

وتخضع دعوى إلغاء القرار التأديبي للشروط العامة والخاصة لدعوى الإلغاء وهي :

- الشروط العامة: الصفة والمصلحة
- الشروط الخاصة: القرار الإداري التأديبي محل الطعن و شرط الميعاد. وفي حالة تخلف أحد هذه الشروط تنتهي الدعوى إما بعدم القبول أو الرفض في الشكل.

وبعد التحقق من توافر الشروط العامة والخاصة ينتقل القاضي الإداري إلى بسط رقابته على القرار التأديبي ، فيلغيه متى شابه أحد العيوب الخارجية أو الداخلية:

أ/- العيوب الخارجية لإلغاء القرار التأديبي :

- ✓ عيب عدم الاختصاص
- ✓ عيب الشكل والإجراءات

ب/- العيوب الداخلية لإلغاء القرار التأديبي:

- ✓ عيب مخالفة القانون

- ✓ عيب السبب
- ✓ عيب الانحراف بالسلطة والإجراءات.

2/- دعوى التعويض

إلى جانب دعوى الإلغاء، يجوز للموظف رفع دعوى تعويض في إطار دعاوى القضاء الكامل، يطلب من خلالها جبر الضرر الذي لحقه من القرار التأديبي غير المشروع، بما في ذلك استرداد الأجر

الفصل الثامن: انتهاء خدمة الموظفين العموميين:

لم يخصص المشرع الجزائري تعريفا لانتهاء الوظيفة العامة ، غير أنه حدد حالاتها وأسبابها في الأمر رقم 03-06 ضمن المواد 178 إلى207 .

المبحث الأول :إنهاء خدمة الموظف لأسباب غير تأديبية

تعد حالات إنهاء الخدمة غير التأديبية من الصور العادية لانقضاء العلاقة الوظيفية، وهي الحالات التي لا يكون سببها ارتكاب الموظف لخطأ مهني أو إخلال بالتزاماته الوظيفية، وإنما ترجع إلى أسباب قانونية أو شخصية نص عليها المشرع صراحة في المادة 216 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي حصرت أسباب الإنهاء النهائي للعلاقة الوظيفية في: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة قانونا، الإحالة على التقاعد والوفاة.

المطلب الأول :الاستقالة كسبب إرادي لإنهاء العلاقة الوظيفية

تعد الاستقالة من أهم صور إنهاء الخدمة بإرادة الموظف، إذ تجسد حرية الشخص في اختيار العمل ومغادرته، غير أن خصوصية الوظيفة العمومية وما يرتبط بها من مقتضيات المرفق العام جعلت المشرع يحيطها بجملة من الشروط والإجراءات التي تضمن عدم المساس بالسير العادي للمرفق العام[1].

الفرع الأول: مفهوم الاستقالة وشروطها القانونية

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا مباشرا للاستقالة، إلا أن أحكام المواد 217 إلى 221 من الأمر 06-03 تسمح باستخلاص مفهومها باعتبارها تعبيرا صريحا ومكتوبا عن إرادة الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

[1]- محمد يحياوي نبيل، « **خصوصية الاستقالة ومبدأ استمرارية سير المرفق العام بانتظام** »، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 1، 2022، ص 978

ويستفاد من النصوص القانونية أن الاستقالة لا تعد حقا مطلقا يمارس بإرادة منفردة، وإنما تخضع لقبول الإدارة المختصة بالتعيين، وهو ما يعكس الطبيعة التنظيمية للعلاقة الوظيفية التي لا تقوم على الإرادة التعاقدية وإنما على النظام القانوني الأساسي للوظيفة العمومية.[1]

ويشترط في الاستقالة أن تكون مكتوبة وصريحة وخالية من أي قيد أو شرط، بحيث تعبر بصورة واضحة عن رغبة الموظف في مغادرة الوظيفة نهائيا، فلا يعتد بالاستقالة الضمنية أو المفترضة لما قد يترتب عليها من آثار خطيرة تمس المركز القانوني للموظف.[2]

كما يجب أن تصدر الاستقالة عن إرادة حرة وسليمة غير مشوبة بأي عيب من عيوب الرضا كالإكراه أو التدليس أو الغلط الجوهري، وإلا جاز للموظف الطعن في القرار المترتب عليها وفقا للقواعد العامة.[3]

وتلتزم الإدارة بالفصل في طلب الاستقالة خلال المدة القانونية المحددة في المادة 218 من الأمر 06-03، ويعد سكوتها بعد انقضاء الآجال المقررة مخالفا للغرض الذي استهدفه المشرع من تنظيم الاستقالة، والمتمثل في تحقيق التوازن بين حق الموظف في مغادرة الوظيفة ومتطلبات استمرارية المرفق العام.[4]

الفرع الثاني: آثار الاستقالة

لا يترتب على تقديم طلب الاستقالة إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة تلقائية، بل يبقى الموظف ملزما بمواصلة أداء مهامه إلى غاية تبليغه قرار قبول الاستقالة من السلطة المختصة وهو ما نصت عليه المادة 219 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية

ويترتب على قبول الاستقالة انقطاع الرابطة الوظيفية نهائيا وفقدان صفة الموظف العمومي، وبالتالي زوال جميع الحقوق والواجبات المرتبطة بهذه الصفة ابتداء من تاريخ سريان قرار القبول تطبيقا لأحكام المادة 221 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

كما يترتب على الاستقالة شغور المنصب المالي وإمكانية شغله من قبل موظف آخر وفقا للقواعد المنظمة للتوظيف، وهو ما ينسجم مع متطلبات استمرارية المرفق العام وعدم تعطيل نشاطه.[5]

---

[1]- جمال قروف، « **الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب** »، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 6، العدد 1، 2022، ص 78.

[2]- سليمان لعالونة، « **النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 06-03** »، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، 2023، ص 1134.

3- المرجع نفسه، ص.1135.

4- محمد يحياوي نبيل، مرجع سابق، ص 980 وما بعدها.

5- محمد يحياوي نبيل، مرجع سابق، ص 983.

ويحتفظ الموظف المستقيل بحقه في الترشح مستقبلا للالتحاق بالوظيفة العمومية متى استوفى الشروط القانونية المطلوبة، ما لم يوجد نص خاص يمنع ذلك.[1]

المطلب الثاني: إنهاء الخدمة بقوة القانون

يقصد بإنهاء الخدمة بقوة القانون الحالات التي تنقضي فيها العلاقة الوظيفية دون حاجة إلى إرادة الموظف أو الإدارة، متى تحقق السبب الذي حدده القانون.

الفرع الأول: الإحالة على التقاعد

تمثل الإحالة على التقاعد النهاية الطبيعية للمسار المهني للموظف العمومي، إذ يفقد الموظف صفته الوظيفية بمجرد إحالته على التقاعد وفقا للشروط والإجراءات التي يحددها التشريع المتعلق بالتقاعد.[2]

وقد أدرج المشرع الجزائري التقاعد ضمن حالات الإنهاء النهائي للعلاقة الوظيفية بموجب المادة 216 من الأمر 06-03، تأكيدا لكونه أحد الأسباب القانونية لانقضاء الرابطة الوظيفية.

ويترتب على الإحالة على التقاعد انتقال الموظف من نظام الأجر الوظيفي إلى نظام المعاش التقاعدي، مع احتفاظه بالحقوق الاجتماعية والضمانات التي يكفلها تشريع التقاعد.

وتكمن أهمية التقاعد في تحقيق التوازن بين متطلبات تجديد الإدارة وضمان حق الموظف في الاستفادة من حماية اجتماعية بعد انتهاء حياته المهنية.[3]

الفرع الثاني: فقدان شروط الاستمرار في الوظيفة والوفاة

لا يكفي للالتحاق بالوظيفة العمومية توافر الشروط القانونية عند التوظيف فحسب، وإنما يتعين استمرار هذه الشروط طوال المسار المهني للموظف، باعتبار أن العلاقة الوظيفية علاقة قانونية تنظيمية تخضع لمقتضيات الشرعية القانونية ومتطلبات المصلحة العامة. ومن ثم فإن زوال أحد الشروط الجوهرية التي اشترطها المشرع للاستمرار في الوظيفة يؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون دون حاجة إلى مباشرة إجراءات تأديبية.[4]

1- سليمان لعالونة، مرجع سابق، ص 1138

2- حامدي نور الدين، « **تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03** »، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد 5، ص 171 .

3- حامدي نور الدين، المرجع السابق، ص.175.

4- جمال قروف، المرجع السابق، ص 79.

أولا: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

تعد الجنسية الجزائرية من الشروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة العمومية والاستمرار فيها، إذ تشكل رابطة قانونية وسياسية بين الموظف والدولة تبرر إسناد الوظائف العامة إليه. ولذلك نص المشرع ضمن المادة 216 من الأمر 06-03 على أن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها يعد سببا من أسباب الإنهاء النهائي للعلاقة الوظيفية.

ويستند هذا الحكم إلى الاعتبار الذي مفاده أن الموظف العمومي يساهم في تنفيذ السياسة العامة للدولة ويمارس اختصاصات ترتبط بالسيادة أو بالمصلحة العامة، الأمر الذي يقتضي بقاء رابطة الانتماء الوطني قائمة طوال مدة الخدمة.[1]

ويترتب على فقدان الجنسية أو التجريد منها زوال صفة الموظف العمومي بقوة القانون من تاريخ اكتساب القرار أو الحكم المتعلق بالجنسية طابعه النهائي، دون حاجة إلى اتخاذ عقوبة تأديبية، لأن الإنهاء هنا لا يستند إلى خطأ مهني وإنما إلى اختفاء أحد شروط الاستمرار في الوظيفة.[2]

ثانيا: فقدان الحقوق المدنية

يعد التمتع بالحقوق المدنية والسياسية من الشروط الأساسية لممارسة الوظيفة العمومية، ولذلك نصت المادة 216 من الأمر 06-03 على فقدان الحقوق المدنية كسبب مستقل لإنهاء العلاقة الوظيفية.

ويقصد بفقدان الحقوق المدنية حرمان الشخص بموجب حكم قضائي نهائي من بعض الحقوق التي يتمتع بها المواطن، كالحق في الانتخاب أو الترشح أو تولي الوظائف العامة، وهو ما يجعل استمراره في الوظيفة العمومية متعارضا مع مقتضيات الثقة والاعتبار اللازمين لممارسة الوظيفة العامة.[3]

ولا يعد إنهاء الخدمة في هذه الحالة جزاء تأديبيا، وإنما أثر قانوني مباشر يترتب على الحكم القضائي القاضي بفقدان الحقوق المدنية، مما يميز هذه الحالة عن التسريح التأديبي الذي يستند إلى خطأ مهني يرتكبه الموظف أثناء ممارسته لوظيفته.[4]

1- حامدي نور الدين، المرجع السابق، ص.171 وما بعدها.

2- جمال قروف، المرجع السابق، ص.84.

3- المرجع نفسه، ص.88.

4- السعيد سحارة، سعيدة لعموري، « **الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري** »، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 6، العدد 1، 2019، ص 11 وما بعدها.

ثالثا: الوفاة

تعد الوفاة السبب الطبيعي لانتهاء العلاقة الوظيفية، إذ تؤدي إلى استحالة استمرار الرابطة القانونية التي تجمع الموظف بالإدارة، ومن ثم تنقضي هذه العلاقة بقوة القانون دون حاجة إلى أي إجراء إداري منشئ (المادة 5/216).

ويترتب على وفاة الموظف شغور المنصب الذي كان يشغله وزوال جميع الالتزامات المهنية الملقاة على عاتقه، غير أن بعض الآثار المالية والاجتماعية تستمر لفائدة ذوي الحقوق وفقا للتشريع المنظم للضمان الاجتماعي والتقاعد.[1]

كما تلتزم الإدارة باتخاذ الإجراءات الإدارية والمالية المترتبة على الوفاة، كتسوية المستحقات المالية غير المصروفة وتمكين ذوي الحقوق من الاستفادة من الحقوق الاجتماعية المقررة قانونا.[2]

رابعا: الآثار القانونية المترتبة على زوال شروط الاستمرار في الوظيفة

تتميز حالات فقدان الجنسية وفقدان الحقوق المدنية والوفاة بكونها تؤدي إلى إنهاء الخدمة بقوة القانون، أي أنها لا ترتبط بسلطة تقديرية للإدارة ولا تستوجب تحريك المتابعة التأديبية أو عرض الملف على المجلس التأديبي، لأن سبب الإنهاء لا يتمثل في مخالفة الموظف لواجباته المهنية وإنما في زوال أحد المقومات القانونية اللازمة لاستمرار الرابطة الوظيفية أو استحالة استمرارها ماديا كما هو الشأن في حالة الوفاة.[3]

المبحث الثاني: إنهاء الخدمة لأسباب تأديبية

إذا كانت بعض حالات انتهاء الخدمة ترجع إلى أسباب طبيعية أو قانونية لا علاقة لها بسلوك الموظف، فإن المشرع الجزائري أجاز للإدارة وضع حد نهائي للعلاقة الوظيفية عندما يرتكب الموظف أفعالا تشكل إخلالا جسيما بالواجبات المهنية أو تمس بانتظام سير المرفق العام. ويأخذ الإنهاء التأديبي للعلاقة الوظيفية صورتين أساسيتين هما التسريح التأديبي والعزل بسبب إهمال المنصب، فضلا عن بعض الحالات المرتبطة بالمتابعة الجزائية التي قد تنتهي بفقدان أحد شروط الاستمرار في الوظيفة العمومية.[4]

1- جمال قروف، المرجع السابق، ص.88

2- المرجع نفسه، ص.89.

3- المرجع نفسه، ص.ص.80-81.

4- السعيد سحارة، سعيدة لعموري، المرجع السابق، ص.ص. 13 -15.

المطلب الأول: التسريح التأديبي كجزاء لإنهاء العلاقة الوظيفية

يعد التسريح أخطر العقوبات التأديبية المقررة في قانون الوظيفة العمومية، لأنه لا يقتصر على توقيع جزاء مهني على الموظف، بل يؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية بصورة نهائية وفقدان صفة الموظف العمومي.[1]

الفرع الأول: مفهوم التسريح التأديبي وأساسه القانوني

يقصد بالتسريح التأديبي القرار الإداري الصادر عن السلطة المختصة والقاضي بإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب ارتكاب الموظف خطأ مهنيا جسيما يبرر استبعاده نهائيا من الوظيفة العمومية.[2]

ويستند التسريح إلى السلطة التأديبية المخولة للإدارة باعتبارها المسؤولة عن ضمان السير الحسن للمرفق العام، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة وإنما تخضع لمبدأ الشرعية التأديبية الذي يقتضي عدم توقيع عقوبة إلا إذا كانت مقررة بنص قانوني.[3]

وقد أدرج المشرع التسريح ضمن عقوبات الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06-03، إلى جانب التنزيل في الرتبة، بما يجعله من أشد الجزاءات المهنية التي يمكن توقيعها على الموظف العمومي.

ويبرر التسريح التأديبي خطورة بعض الأفعال التي يرتكبها الموظف والتي تمس بصورة مباشرة بواجبات الوظيفة أو بسمعة الإدارة أو بثقة المرتفقين في المرفق العام، الأمر الذي يجعل استمرار الموظف في منصبه متعارضا مع مقتضيات حسن سير المرفق العام.[4]

كما يرتبط التسريح بفكرة المسؤولية التأديبية التي تقوم على إخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية سواء من خلال مخالفة النصوص القانونية والتنظيمية أو الامتناع عن تنفيذ الواجبات المفروضة عليه بحكم الوظيفة.[5]

1- مرابط خديجة، « **تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في** الجزائر »، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 8، 2017، ص 249.

2- المرجع نفسه، ص.250.

3- خليفي عبد الرحمان، « **تطبيقات المادة 174 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، المجلد 50، العدد 05، 2013، ص 67.

4- مرابط خديجة، المرجع السابق، ص.ص.248-249.

5- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص.67.

الفرع الثاني: ضمانات الموظف قبل إصدار قرار التسريح

نظرا لخطورة التسريح وما يترتب عليه من آثار مهنية واجتماعية، أحاطه المشرع الجزائري بجملة من الضمانات الإجرائية التي تشكل تطبيقا لمبدأ حقوق الدفاع.[1]

ويتعين قبل توقيع عقوبة التسريح تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي وإبلاغه بالأفعال المنسوبة إليه حتى يتمكن من إعداد دفاعه بصورة فعلية.[2]

كما يحق للموظف الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه، سواء كان موظفا أو محاميا، وعرض أوجه دفاعه أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.[3]

ولا يجوز للسلطة التأديبية توقيع عقوبة التسريح مباشرة دون استشارة المجلس التأديبي، لأن رأي هذا الأخير يعد ضمانة جوهرية قررها المشرع لحماية الموظف من التعسف في استعمال السلطة التأديبية.[4]

ويترتب على مخالفة هذه الإجراءات إمكانية إلغاء قرار التسريح قضائيا بسبب عيب الشكل أو الإجراء، حتى ولو كانت الوقائع المنسوبة إلى الموظف ثابتة من الناحية المادية.

الفرع الثالث: آثار التسريح التأديبي

يؤدي التسريح إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة نهائية ابتداء من تاريخ تبليغ القرار للمعني بالأمر.

ويترتب عليه فقدان صفة الموظف العمومي وزوال جميع الحقوق المرتبطة بها، بما في ذلك الحق في شغل المنصب والحق في الترقية والاستفادة من الامتيازات الوظيفية.[5]

كما يؤدي التسريح إلى شغور المنصب المالي وإمكانية إعادة شغله وفقا للقواعد المنظمة للتوظيف في الوظيفة العمومية.[6]

1- السعيد سحارة، سعيدة لعموري، المرجع السابق، ص 15.

2- المرجع نفسه.

3- طاهر بوشيبة، « **العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري** »، مجلة آفاق علمية، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 444.

4- المرجع نفسه.

5- مرابط خديجة، المرجع السابق، ص.ص.247-248,

6- المرجع نفسه، ص.249.

غير أن التسريح لا يحرم الموظف من حق الطعن الإداري أو القضائي في القرار الصادر ضده متى اعتقد أن الإدارة خالفت أحكام القانون أو تجاوزت حدود سلطتها التأديبية.

المطلب الثاني: العزل بسبب إهمال المنصب

يمثل العزل صورة خاصة من صور إنهاء العلاقة الوظيفية، ويختلف عن التسريح التأديبي من حيث الأساس القانوني والإجراءات المطبقة عليه.[1]

الفرع الأول: مفهوم العزل وتمييزه عن التسريح التأديبي

يقصد بالعزل إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب تخلي الموظف عن منصبه وغيابه غير المبرر لمدة معينة دون الحصول على ترخيص أو مبرر قانوني.[2]

ويستند هذا الإجراء إلى فكرة أن الموظف الذي يهجر منصبه بإرادته يكون قد أخل إخلالا جسيما بواجب التفرغ لخدمة المرفق العام، الأمر الذي يبرر إنهاء علاقته بالإدارة.[3]

ويختلف العزل عن التسريح التأديبي في أن هذا الأخير يشكل عقوبة تأديبية تقتضي احترام الإجراءات التأديبية الكاملة، بينما يقوم العزل على واقعة مادية تتمثل في إهمال المنصب واستمرار الغياب رغم الإعذارات الموجهة إلى الموظف.[4]

كما أن العزل لا يستلزم عرض الملف على المجلس التأديبي متى استوفت الإدارة الإجراءات الخاصة بإثبات إهمال المنصب المنصوص عليها قانونا.[5]

الفرع الثاني: إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب

1- مقيمي ريمة، « **النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب** »، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 151-152 .

2- المرجع نفسه، ص.153.

3- طاهر بوشيبة، المرجع السابق، ص.443.

4- سلطاني ليلى، المرجع السابق، ص.ص.65-66.

5- طاهر بوشيبة، المرجع السابق، ص.444.

نظرا لخطورة العزل وما يترتب عليه من آثار نهائية على الحياة المهنية للموظف، اشترط المشرع احترام جملة من الإجراءات قبل إصداره.[1]

ويتعين على الإدارة أولا إثبات غياب الموظف عن منصبه دون مبرر مشروع؛ كما يتوجب عليها توجيه إعذار رسمي إلى الموظف تدعوه فيه إلى الالتحاق بمنصبه خلال الآجال القانونية المحددة.[2]

ويعد الإعذار ضمانة أساسية للموظف لأنه يمنحه فرصة لتبرير غيابه أو العودة إلى ممارسة مهامه قبل اتخاذ قرار العزل. فإذا استمر الموظف في التغيب رغم الإعذار، جاز للسلطة المختصة إصدار قرار العزل وإنهاء العلاقة الوظيفية.[3]

وقد استقر القضاء الإداري على أن عدم احترام إجراءات الإعذار يؤدي إلى عدم مشروعية قرار العزل وإمكانية إلغاءه من طرف الجهة القضائية المختصة.

الفرع الثالث: آثار العزل

يترتب على العزل فقدان الموظف لصفته الوظيفية وانقطاع علاقته بالإدارة بصفة نهائية[4]. كما يحرم الموظف من العودة إلى منصبه الذي كان يشغله، ويترتب على ذلك شغور المنصب وإمكانية شغله من طرف موظف آخر[5].

ويعد العزل من أخطر التدابير التي يمكن أن يتعرض لها الموظف لأنه يجمع بين فقدان الوظيفة والحرمان من الضمانات التأديبية التقليدية التي يستفيد منها الموظف في حالة التسريح التأديبي.[6]

المطلب الثالث: أثر المتابعة الجزائية على المسار المهني للموظف

تفرض بعض الجرائم المرتكبة من قبل الموظف اتخاذ تدابير تحفظية أو نهائية قد تؤثر في استمراره في الوظيفة العمومية.[7]

الفرع الأول: التوقيف أثناء المتابعة الجزائية

1- مقيمي ريمة، المرجع السابق، ص.ص.151-152.
2- المرجع نفسه، ص.159.
3- المرجع نفسه.
4- سلطاني ليلى، المرجع السابق، ص.ص.63-64.
5- طاهر بوشيبة، المرجع السابق، ص.455.
6- مقيمي ريمة، المرجع السابق، ص.ص.151-152.
7- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص.ص.65-66.

تنص المادة 174 من الأمر 06-03 على توقيف الموظف فورا إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح الوقائع المنسوبة إليه ببقائه في منصبه.

ويعد التوقيف في هذه الحالة إجراء تحفظيا وليس عقوبة تأديبية، لأن الهدف منه حماية المرفق العام والمحافظة على حسن سيره إلى حين الفصل النهائي في الدعوى الجزائية.[1]

ويستفيد الموظف خلال مدة التوقيف من جزء من راتبه لا يتجاوز النصف، مع احتفاظه بكامل المنح العائلية.

الفرع الثاني: آثار الحكم الجزائي على العلاقة الوظيفية

إذا انتهت المتابعة الجزائية بالبراءة أو بأمر بألا وجه للمتابعة، وجب إعادة إدماج الموظف وتسوية وضعيته الإدارية والمالية وفقا للقانون.

أما إذا ترتب على الحكم الجزائي فقدان الحقوق المدنية أو الحرمان من الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فإن العلاقة الوظيفية تنتهي بقوة القانون تطبيقا للمادة 216 من الأمر 06-03. وفي هذه الحالة لا يكون سبب الإنهاء هو العقوبة التأديبية، وإنما فقدان أحد الشروط القانونية اللازمة للاستمرار في الوظيفة العمومية[2].

1- المرجع نفسه.

2- السعيد سحارة، سعيدة لعموري، المرجع السابق، ص.45.

خاتمة:

في ختام هذه المحاضرات يتبين أن الوظيفة العمومية تشكل أحد المحاور الأساسية في دراسة القانون الإداري، بالنظر إلى ارتباطها المباشر بتنظيم الإدارة العامة وتسيير المرافق العمومية وتجسيد السياسات العامة للدولة. فالوظيفة العمومية لا تقتصر على كونها إطارا قانونيا لتنظيم العلاقة بين الإدارة والموظف، بل تعد وسيلة أساسية لضمان فعالية المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة في إطار احترام مبدأ المشروعية وسيادة القانون.

وقد تم في الفصل الأول التطرق إلى أساسيات الوظيفة العامة، من خلال بيان مفهومها وخصائصها وأنظمتها المختلفة، مع دراسة مصادر الوظيفة العمومية في التشريع والقضاء، إضافة إلى تتبع تطورها في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، باعتباره النص المرجعي المنظم للوظيفة العمومية في الجزائر.

أما الفصل الثاني فقد خصص لدراسة مفهوم الموظف العام، سواء من الناحية التشريعية أو القضائية أو الفقهية، مع التطرق إلى طبيعة العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة، وبيان الاتجاهات الفقهية والقضائية التي حاولت تحديد الأساس القانوني لهذه العلاقة، بين النظرية التعاقدية والنظرية التنظيمية.

وفي الفصل الثالث تم تناول التعيين في الوظيفة العمومية، من خلال دراسة المبادئ الأساسية التي تحكم الالتحاق بالوظائف العامة، وعلى رأسها مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، ثم التطرق إلى شروط التوظيف وأنماط التعيين المختلفة، باعتبارها من أهم الآليات التي تضمن اختيار الكفاءات وتكريس مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة.

كما تناول الفصل الرابع الأوضاع القانونية للموظف العمومي أثناء المسار المهني، سواء تعلق الأمر بوضعية الخدمة أو الانتداب أو الوضعيات القانونية خارج النشاط، مع بيان الآثار القانونية المترتبة عن كل وضعية، ومدى انعكاسها على المركز القانوني للموظف.

أما الفصل الخامس فقد خصص لدراسة نظام تقييم أداء الموظفين، من خلال بيان أهداف التقييم ومعاييره وإجراءاته، باعتباره وسيلة لتحسين الأداء الإداري وترقية الكفاءة داخل الإدارة العمومية.

وفي الفصل السادس تم التطرق إلى حقوق الموظفين وواجباتهم، حيث تم إبراز مختلف الحقوق المالية وغير المالية المقررة للموظف العمومي، مقابل الالتزامات المهنية والأخلاقية المفروضة عليه، لاسيما واجب الطاعة، وواجب الحياد، وواجب التحفظ، والالتزام بالسر المهني، باعتبارها من أهم الضمانات التي تكفل حسن سير المرفق العام.

كما شكل الفصل السابع جانبا مهما من هذه المحاضرات، من خلال دراسة النظام التأديبي للموظفين العموميين، بداية من المسؤولية التأديبية والعقوبات المقررة قانونا، وصولا إلى الضمانات التأديبية والقضائية الممنوحة للموظف، سواء قبل اتخاذ القرار التأديبي أو بعد صدوره، مع إبراز دور القضاء الإداري في الرقابة على مشروعية القرارات التأديبية وحماية حقوق الدفاع وتكريس مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة.

وأخيرا، تناول الفصل الثامن حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، من خلال بيان مختلف الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العمومي وآثارها القانونية والإدارية.

ومن خلال مختلف المحاور التي تناولتها هذه المحاضرات، يتضح أن المشرع الجزائري سعى إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة في ضمان السير الحسن للمرفق العام، وبين ضرورة حماية الموظف العمومي من أي تعسف قد يمس مركزه القانوني. كما يظهر الدور المهم الذي يلعبه القضاء الإداري، خاصة مجلس الدولة، في تكريس مبادئ المشروعية وضمان احترام الحقوق والحريات الأساسية للموظف.

وفي الأخير، فإن الإلمام بقواعد الوظيفة العمومية يعد أمرا ضروريا بالنسبة لطلبة الماستر تخصص قانون إداري، لما لهذا الموضوع من أهمية نظرية وعملية، سواء في مجال البحث العلمي أو في الحياة المهنية، لاسيما بالنسبة للمقبلين على العمل في الإدارة العمومية أو القضاء. كما من شأن هذه المحاضرات أن تساعد الطلبة في التحضير للمسابقات الوطنية، لاسيما المدرسة الوطنية للإدارة، ومسابقات الدكتوراه في القانون العام، من خلال تمكينهم من الإحاطة بالمفاهيم الأساسية للوظيفة العمومية والإشكالات القانونية والقضائية المرتبطة بها.

ومن ثم، يأمل هذا العمل أن يشكل سندا علميا مبسطا يساعد الطلبة على فهم الإطار القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، والإحاطة بأهم الإشكالات القانونية والقضائية التي يثيرها هذا المجال، في ضوء التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة والاجتهاد القضائي.

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

أولا: التشريع

1-الدساتير

1. التعديل الدستوري لسنة 2020

2-القوانين العادية:

1. الامر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 46، مؤرخة في 1966/06/08.

2. القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد 32 مؤرخة في 1978/08/08.

3. القانون رقم 11/83، المؤرخ في 1983/07/02، المعدل والمتمم، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 28، مؤرخة في 1983/07/05.

4. لقانون رقم 12/83، المؤرخ في 1983/07/02، المعدل والمتمم، المتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد 28، مؤرخة في 1983/07/05.

5. القانون رقم 07/99، المؤرخ في 05 ماي 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج.ر، عدد 25 مؤرخة في 1999/04/12.

6. القانون رقم 09/02، المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر، عدد 34، مؤرخة في 2002/05/14.

7. قانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 14، مؤرخة في 2006/03/08.

8. الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 46، مؤرخة في 2006/07/16

9. القانون رقم 06/14، المؤرخ في 2014/08/09، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر، عدد 48، مؤرخة في 2014/08/10.

10. القانون رقم 01/17، مؤرخ في 10 جانفي 2017، لمحدد لقائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، ج.ر، عدد 01، مؤرخة في 2017/01/11.

11. القانون رقم 22/22، مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، المتمم للأمر رقم 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر، عدد 85، مؤرخة في 2022/12/19.

ثانيا: التنظيم

أ-المراسيم الرئاسية

1. المرسوم الرئاسي رقم 2024/06، المؤرخ في 27 مارس 2006، المتعلق بتحديد كيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج.ر، عدد 19ن مؤرخة في 29 مارس 2006.
2. المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 29 أفريل 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم المعدل والمتمم، ج.ر، ع 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

ب- المراسيم التنفيذية

1. المرسوم التنفيذي رقم 04/08، المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ع 03، مؤرخة في 2008/01/20.

2. المرسوم التنفيذي رقم 05/08، المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج.ر، ع 03، مؤرخة في 2008/01/20.

3. المرسوم التنفيذي رقم 129/08، مؤرخ في 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الجامعي، ج.ر، ع 23، مؤرخة في 2008/05/04.

4. المرسوم التنفيذي رقم 315/08، المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم، ج.ر، ع 59، مؤرخة في 2008/10/12.

5. المرسوم التنفيذي رقم 167/08، المؤرخ في 07 جوان 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج.ر، عدد 30، مؤرخة في 2008/06/11.

6. المرسوم التنفيذي رقم 322/10، المؤرخ في 22 ديسمبر2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر، عدد 78، مؤرخة في 2010/12/26

7. المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

8. المرسوم التنفيذي رقم 183/17، المؤرخ في 30 ماي 2007، المحدد لنموذج التصريح الشرفي بالتمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، ج.ر، عدد 32، مؤرخة في 2017/05/31.

9. المرسوم التنفيذي رقم 365/20، المؤرخ في 08 ديسمبر 2020، المتضمن تحديد شروط الاعفاء من تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية، ج.ر، عدد 74، مؤرخة في 2020/12/08.

10. المرسوم التنفيذي رقم 93/23 المؤرخ في 05 مارس 2023، المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، ج.ر، عدد 15، مؤرخة في 2023/03/12.

ج- القرارات الوزارية

11. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، ج.ر، عدد 02، مؤرخة في 15 جانفي 2020.

د- الاعمال الداخلية

1. المنشور الوزاري المشترك رقم 606، المؤرخ في 11 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية.المراسلة رقم 1741 المؤرخة في 2012/02/15 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية حول الموظفين المخولين من الاستفادة من منحة الأجر الوحيد.

2. تعليمة رقم 01/م ع وع مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج.ر، عدد 26، مؤرخة في 2012/05/03.

ثانيا: المراجع باللغة العربية

الكتب:

1. أرام غيب الله قادر، **التناسب بين المخالفة والعقوبة الانضباطية ودور القضاء الإداري في الرقابة عليه: دراسة مقارنة**، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر.
2. أشرف محمد أنس جعفر، **التنظيم الدستوري للوظيفة العامة**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
1. باهة فاطمة، **النظام القانوني للوظيفة العامة في الجزائر**، المركز الأكاديمي للنشر، الإسكندرية، 2024.
2. بلورنة أحسن، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي**، دار هومة، الجزائر، 2019
3. حمدي القبيلات، **الوظيفة العامة تشريعا وفقها وقضاء**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2023
4. خلف فاروق، **منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة**، دار هومة، الجزائر، 2019
5. سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
6. سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
7. صدام حسين ياسين العبيدي، **استغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي وعلاجه في الشريعة الإسلامية والقانون**، دار الامام، لبنان، 2013.
8. عبد الغني بسيوني، **القانون الإداري**، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005.

1. عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: دراسة في ظل الامر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة**، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

2. فاطمة الزهراء جدو وآخرون، **النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، دار بلقيس، الجزائر، 2019.

3. فريجة حسين، **شرح القانون الإداري: دراسة مقارنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009

4. لحسين بن شيخ آث ملويا، **دروس في المنازعات الإدارية: وسائل المشروعية**، ط.3، دار هومة، الجزائر، 2007،

5. ماجد راغب الحلو، **القانون الإداري**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000.

6. محمد أحمد عبد اللاه محمد، **الوظيفة العامة**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015.

7. محمد جمال الذنيبات، **الوجيز في القانون الإداري**، دار الثقافة، الأردن، 2003

8. محمد رفعت عبد الوهاب، **النظرية العامة للقانون الإداري**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012

9. محمد سليمان الطماوي، **النظرية العامة للقرارات الإدارية**، ط.2، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 1991

10. هناف جمعة صبحي أو راشد، **مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بين النظرية والتطبيق: دراسة مقارنة**، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014.

11. يحي الجمل، **الموظف العام فقها وقضاء :النظرية العامة للموظف العام**، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1971.

الرسائل العلمية:

1. بوخروبة كلثوم، (**تطور ساسة الأجور في الجزائر**)، أطروحة دكتوراه، قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.

2. علي محمد إبراهيم حسن، (**مبدأ المساواة في الوظائف العامة: دراسة مقارنة**)، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر

المقالات العلمية:

1. بوشيبة طاهر، «**العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري**»، مجلة آفاق علمية، المجلد 13، العدد 01، 2021.

2. جمال قروف، «الإنهاء **التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب**»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 06، العدد 01، 2022.

3. حامدي نور الدين، «**تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03**»، مجلة البحوث السياسية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، ديسمبر 2014,

4. خليفي عبد الرحمان، «**تطبيقات المادة 174 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، المجلد 50، العدد 05، 2013.

5. دحدوح محمد، "**ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة**"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 7، العدد 02، جويلية 2022.

6. دريد عيسى إبراهيم، أحمد عودة محمد، " **تطبيق مبدأ الجدارة في نطاق تقلد الوظيفة العامة في العراق**"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 9، العدد 02، 2019.

7. رياض بوعود، احمد شاطر باش، "**طريقة التوظيف المباشر كوسيلة لتحفيز توظيف الشباب في الوظيفة العمومية: دراسة حالة توظيف طلبة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة 2011-2018**"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، العدد 08، ديسمبر 2019.

8. السعيد سحارة، سعيدة لعموري، « **الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري** »، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 06، العدد 01، 2019.

9. سعيد مقدم، "تطور نظام الوظيفة العمومية **في الجزائر**"، مجلة إدارة، المجلد 23، العدد.44، 2012.

10. سليمان لعالونة، « **النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03-06** »، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية،المجلد 08، العدد 01، مارس 2023.

11. شيروان أحمد طاهر حويز، «**الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالدولة: دراسة مقارنة**»، المجلة القانونية، المجلد 16، العدد 5، ماي 2023.

12. طوبال بوعلام، زرقان وليد، " **خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيف العمومي)**"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، 2020.

13. عادل طالب الطبطائي، **واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام**، مجلة الحقوق، الكويت، مجلد 10، العدد 4، ، 1986

14. عزيز سامي حسين، " **الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة (جريمة الرشوة الجنسية)**"، مجلة الشرائع للدراسات القانونية، المجلد 3، العدد 01، 2023.

15. العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، **حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016**، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، جانفي 2017.

16. غالم إلهام مصطفى، **الحكومة الالكترونية كمدخل لإصلاح الخدمة العمومية**، المجلة المصرية لعلوم المعلومات، المجلد 5، العدد 2، أكنوبر 2018.

17. مرابط خديجة، «**تسريح الموظف العام في ضوء الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر**»، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد 08، 2017.

18. مقيمي ريمة، "**النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب**"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد.13، العدد 01، 2021.

19. محمد يحياوي نبيل، «**خصوصية الاستقالة ومبدأ استمرارية سير المرفق العام بانتظام**»، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 01، 2022.

20. هاشم بن بكر الشيخ، المسؤولية التأديبية **للموظف العام في النظام السعودي**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد.08، العدد 01،

المحاضرات:

1. حداد محمد، **دروس في مقياس الوظيفة العمومية**، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، محمد بن احمد، 2020-2021.

ثانيا: باللغة الأجنبية

Ouvrages

1. Aubin Emmanuel**,** ***Droit de la fonction publique***, 3e éd., Gualino Éditeur, Paris, 2007.
2. Aubin-Kanezuka, Emmanuel, ***L'essentiel du droit de la fonction publique***, 17e éd., Gualino, Paris, 2023.
3. Lacroix Annick**,** ***La transition administrative de l'Algérie coloniale à l'Algérie indépendante : le cas des PTT*****,** **in** ***Histoire de l'Algérie à la période coloniale 1830-1962***, La Découverte, Paris, 2014.
4. Missoum, Sbih, ***La fonction publique***, Librairie Hachette, 1968.

5. Thomas-Tual, Béatrice, ***Droit de la fonction publique de l'État***, Éditions Ellipses, Paris, 2005.

Articles scientifiques

1. Garant, Patrice, « **Le droit disciplinaire de la fonction publique** », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 27, n° 3, 1972.
2. Melleray, Fabrice, « **La caractérisation de la faute disciplinaire** », *Revue française d'administration publique*, n° 167, 2024.
3. Protière, Guillaume, « **Les principes généraux du droit** », *Fiches de droit administratif*, 2018.

الفهرس

الفصل الأول: أساسيات في الوظيفة العامة.....4
المبحث الأول: تعريف الوظيفة العامة.....4
المبحث الثاني: خصائص الوظيفة العامة.....5
المبحث الثالث: أنظمة الوظيفة العامة.....5
المطلب الأول: النظام المغلق.....5
المطلب الثاني: النظام المفتوح.....5
المبحث الرابع: مصادر الوظيفة العامة.....5
المطلب الأول: المصادر التشريعية.....6
الفرع الأول: التشريع الأساسي.....6
الفرع الثاني: التشريع الدولي.....6
الفرع الثالث: التشريع العادي.....6
الفرع الرابع: التشريع الفرعي.....8
المطلب الثاني: المصادر القضائية.....9
الفرع الأول: المبادئ العامة للقانون.....9
الفرع الثاني: الاجتهاد القضائي.....10
المبحث الخامس: تطور الوظيفة العامة في الجزائر.....10
المطلب الأول: المرحلة الانتقالية.....11
المطلب الثاني: مرحلة الاستقلال التشريعي.....11
المطلب الثالث: مرحلة توحيد عالم الشغل.....11
المطلب الرابع: مرحلة الانفصال التنظيمي عن القطاع الخاص.....12
المطلب الخامس: مرحلة رد الاعتبار للوظيفة العامة.....13
الفصل الثاني: الموظف.....14

المبحث الأول: تعريف الموظف.....14
المطلب الأول: التعريف التشريعي 14
الفرع الأول: تعريف الموظف في التشريعات المقارنة 14
الفرع الثاني: تعريف المشرع الجزائري للموظف العام 16
المطلب الثاني: التعريف القضائي 16
المطلب الثالث: التعريف الفقهي 18
المبحث الثاني:طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة العامة 18
المطلب الأول: العلاقة التعاقدية 18
المطلب الثاني: العلاقة التنظيمية 18
الفصل الثالث: التعيين في الوظيفة العمومية.....20
المبحث الأول: المبادئ التي تحكم التعيين في الوظيفة العمومية 20
المطلب الأول: مبدأ المساواة 20
الفرع الثاني: الإطار التشريعي لمبدأ المساواة.....21
الفرع الثالث: التطبيقات القضائية لمبدأ المساواة.....23
المطلب الثاني: مبدأ الجدارة 25
المبحث الثاني: شروط التعيين في الوظيفة العمومية.....31
رابعا: أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية 37
المبحث الثالث: أنماط التعيين في الوظيفة العمومية 40
الفصل الرابع: الأوضاع الوظيفية للموظف 49
المبحث الأول: وضعيات الموظف في حالة نشاط وظيفي 50
المطلب الأول: وضعية الخدمة **Position d'activité**.....50
الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة.....50
الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن وضعية الخدمة 51

المطلب الثاني: وضعية الانتداب Le détachement 53
الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب 53
المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار La position hors cadre 60
المبحث الثاني: وضعية الموظف خارج النشاط (الانقطاع عن الوظيفة).....61
المطلب الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع 61
المطلب الثاني: الخدمة الوطنية 62
المطلب الثالث: وضعية النقل 63
الفصل الخامس: تقييم أداء الموظفين.....66
المبحث الأول: أهداف التقييم 66
المبحث الثاني: معايير التقييم 66
المبحث الثالث: إجراءات التقييم.....66
الفصل السادس: حقوق وواجبات الموظفين 68
المبحث الأول: حقوق الموظفين.....68
المطلب الأول: الحقوق المالية.....68
المطلب الثاني: الحقوق غير المالية.....70
المبحث الثاني: واجبات الموظفين.....74
المطلب الأول: الواجبات المرتبطة بالوظيفة 75
الفرع الأول: واجب الالتزام بالخدمة 75
الفرع الثاني: واجب طاعة أوامر الرئيس.....75
المطلب الثاني: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات الوظيفة 75
الفرع الأول: واجب الحياد 76
الفرع الثاني: واجب التحفظ 76
الفرع الثالث: واجب الالتزام بالسر المهني 76

الفصل السابع: تأديب الموظفين العموميين.....78
المبحث الأول: المسؤولية التأديبية 78
المبحث الثاني: العقوبات التأديبية 81
المبحث الثالث: الضمانات التأديبية والقضائية 82
المطلب الأول: الضمانات التأديبية 82
الفرع الأول :الضمانات السابقة على اتخاذ القرار التأديبي.....82
أولا: مبدأ الشرعية.....82
ثانيا: مبدأ التناسب.....83
ثالثا: حق الدفاع 85
رابعا: حق الاطلاع على الملف التأديبي.....85
رابعا: التحقيق الإداري 86
الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة لإصدار القرار التأديبي.....86
أولا: حق الاستعانة بمدافع 86
ثانيا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 86
المطلب الثاني: الضمانات القضائية 87
الفرع الأول: تحديد الجهة القضائية المختصة 87
أولا: الاختصاص النوعي 87
ثانيا: الاختصاص الإقليمي 87
الفرع الثاني: تحديد الدعاوى القضائية.....88
أولا: دعاوى الاستعجال 88
ثانيا: دعاوى الموضوع 88
1/-دعوى الإلغاء 88
2/- دعوى التعويض.....89

الفصل الثامن: انتهاء خدمة الموظفين العموميين:.....90
خاتمة.....100
قائمة المصادروالمراجع: 103
Ouvrages.....111
Articles scientifiques.....112
الفهرس.....113