



وزارة التعليم العالي البحث العلمي  
جامعة تيسمسيلت أحمد بن يحيى الونشريسي  
كلية الحقوق  
قسم القانون العام

# مطبوعة في مقياس قانون الوظيفة العام



محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة حقوق  
تخصص القانون العام  
جامعة تيسمسيلت أحمد بن يحيى الونشريسي

من إعداد: دكتور شرماط سيدعلي

السنة الجامعية 2023-2024



# القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427  
الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي  
العام للوظيفة العمومية

يعد مصطلح الوظيفة العامة من المصطلحات الحديثة و المستعمل لدلالة على طائفة من العمال هم الموظفون العامون ، وقسم مهم في مجال القانون الاداري، في شقه المبين للإدارة العمومية وآليات نشاطها، فالموظف العام هو أداة الدولة لتنفيذ مخططاتها في مختلف الميادين، و يقصد بالوظيفة العامة من الناحية العضوية مجموعة من الموظفين يشغلون مهامها داخل الادارة العمومية، وتتميز الوظيفة العامة عن باقي النشاطات أنه ينظمها قانون خاص ومميز.

و الجزائر قد عرفت نظام الوظيفة العامة أثناء فترة الاحتلال الفرنسي بموجب القانون الصادر في فرنسا 1946/10/19 و امتد تطبيقه إليها باعتبارها مستعمرة فرنسية، و عقب الاستقلال تم المواصلة العمل بتشريعات الفرنسية بناء على الأمر 157-62 المتضمن مواصلة العمل بالتشريعات الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية لإستحالة وضع قواعد قانونية آنذاك إلا أنه بعد فترة وجيزة تم إصدار أول قانون أطلق عليه في الجزائر القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و هو الأمر رقم 133-66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في 02 جوان 1966 وتبع بعد ذلك صدور العديد من النصوص أهمها القانون رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي للعامل الصادر في 1978/08/05 و كذا المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات الإدارية العمومية و أخير الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في 200/07/15.

أهداف مقياس الوظيفة العمومية :

- إلمام الطلبة بجميع الجوانب المتعلقة بالموظف العام وفقا لما تضمنه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الأمر رقم 03-06 .

- تحديد الفئات التي تخضع لتطبيق قانون الوظيفة العمومية و محاولة تحديد مفهوم دقيق للموظف العام

وعليه من خلال مطبوعة الدروس الموسومة بـ محاضرات في قانون الوظيفة العامة الموجهة لطلبة السنة الثالثة حقوق تخصص القانون العام الالمام بمختلف جوانب المتعلق بمقياس في مجموعة من المحاور :

المحور الأول : مفاهيم أساسية حول الوظيفة العمومية والموظف العام.

المحور الثاني: علاقة الموظف بالإدارة



محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

المحور الثالث: المبادئ التي تقوم عليها شؤون التوظيف

المحور الرابع: الحياة المهنية للموظف العام (المسار المهني للموظف العام).

المحور الخامس: الآثار القانونية للتوظيف.

المحور السادس: المسؤولية التأديبية للموظف العام و نهاية العلاقة الوظيفية .





## مفاهيم أساسية حول الوظيفة العامة والموظف العام.

ترتبط الوظيفة العامة بالمرفق العام service public فلا يتم توفير خدمة عامة ولا تلبية حاجيات الجمهور إلا بتدخل الموظف العام باعتباره يد الدولة وأداتها فعالة لتحقيق أهدافها، لذا نجد أن الدولة تلي إهتماما كبيرا بها وتخصص سنويا مناصب مالية معتبرة لقطاع الوظيفة العامة، والجزائر على غرار الدولة قد أولت اهتماما بالغا بها سواء من حيث التنظيم أو من خلال المخصصات السنوية لهذا القطاع وقد يحدث لبس لدى الطالب في تحديد ما نقصده بالوظيفة العامة سنحاول من خلال هذه المحاضرة التطرق إلى مفهوم الوظيفة العامة و الموظف العام،

### المحاضرة الأولى مفهوم الوظيفة العامة والموظف العام

سنتناول في هذا الجزء من المحاضرات التعريف الموضوعي للوظيفة العامة وكذا التعريف الشخصي للوظيفة العامة أولا، أما ثانيا مفهوم الموظف العام.  
أولا: تحديد مصطلح الوظيفة العمومية.

لتحديد وضبط تعريف الوظيفة العامة ينبغي أولاً التعرض إلى معناها اللغوي، ثم ثانيا التعرض إلى المعنى الاصطلاحي والقانوني للوظيفة العامة، ثم نتطرق في الأخير إلى أهم المفاهيم التي قدمها الفقه في القانون الإداري لتعريف الوظيفة العامة.  
في فقه القانون الإداري نجد مصطلحات أخرى للوظيفة العمومية، الذي يستخدم ثلاث اصطلاحات للدلالة على مصطلح الوظيفة العامة هي:

- مصطلح الوظيفة العامة: "La fonction publique" وهو ذو مرجعية لاتينية (تحديدا فرنسا).

- مصطلح الخدمة المدنية: "civil service" وهو ذو مرجعية بريطانية إذ استعمله لأول مرة (السير تشارلز ترفيليان) و يعني به موظفي الإدارة من البريطانيين في الهند، ويقتصر المصطلح على الموظفين الذين يعملون في الإدارات المركزية<sup>1</sup>.

- مصطلح الخدمة العامة: "publique service" أورد تقرير لجنة الخدمة المدنية في السودان 1968 ( صفحة 94) أنه يعني: >> كل العاملين الذين يتقاضون مرتباتهم من دافع الضرائب السوداني بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في المستوى المركزي أو المحلي والهيئات شبه الحكومية، وذلك باستثناء الوزراء والنواب والمناصب السياسية الأخرى، ورجال القضاء والقوات المسلحة<< وهو تعريف أوسع من مصطلح الخدمة المدنية<sup>2</sup>.



<sup>1</sup>عمر بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للمشر والتوزيع، ط1 ، 2015، الجزائر، ص 17 و 18 و 19  
<sup>2</sup> مهدي رضا ، محاضرات في قانون الوظيفة العامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، السنة الجامعية 2020-2021 ص 5

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

### المعنى اللغوي للوظيفة العمومية.

الوظيفة في كل شيء، ما يقدر له كل يوم من رزق، أو طعام، أو علف، أو شراب، وجمع مصطلح الوظيفة هو الوظائف والموظف (بالضم)<sup>1</sup>.

### المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية:

تطلق الوظيفة العمومية على النشاط الذي تؤديه السلطات والمرافق العامة في الدولة، وهو المعنى المادي الموضوعي، أي يركز على النشاط المقدم من الشخص الموظف<sup>2</sup>.

أما المعنى العضوي الاصطلاحي للوظيفة العامة تعرف أيضا، بمركز قانوني يشغله موظف عام عادة، وتتضمن مجموعة من الحقوق والواجبات ويسمى البعض اختصاصات<sup>3</sup>.

### ثانيا- تعريف الفقهي للوظيفة العمومية.

الوظيفة العمومية تعني الدولة بأسرها، أي أن الوظيفة العمومية هي وعاء السلطة وظهور الوظيفة العامة مرتبط بظهور الدولة، وان بقاء الوظيفة العامة من بقاء الدولة صاحبة السيادة، غير أن مصطلح "الوظيفة العامة" يمكن أن يعبر عنه قانونا بمعنى (المعنى الموضوعي، والمعنى العضوي)<sup>4</sup>.

وقد انقسمت دول العالم في نظرتها إلى الوظيفة العمومية إلى فريقين، تبني كل فريق منهم اتجاه، وهذا ما سنتعرض إليه بالتفصيل بدءا بالمعنى الموضوعي للوظيفة العمومية، وذلك من خلال التعرض إلى تعريفها بناء على المعيار الموضوعي ثم التطرق لذكر خصائصها، ثم نتطرق ثانيا إلى تعريف الوظيفة العمومية وفقا للمعيار الشخصي<sup>5</sup>.

### 1- التعريف الموضوعي للوظيفة العمومية:

يذهب هذا التعريف إلى أن الوظيفة العامة هي عبارة عن مجموعة من الاختصاصات القانونية والنشاطات التي يقوم بها موظف مختص ودائم في الإدارة متوخيا الصالح العام. وتعرف أيضا بـ: «ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام»<sup>6</sup>.



<sup>1</sup>- د. سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، مصر، القاهرة، دار الفكر العربي، ص 19

<sup>2</sup> مهدي رضا، محاضرات في مقياس قانون الوظيفة العامة، منشورة على الموقع الإلكتروني: [https://elearning.univ-  
msila.dz/moodle/course/view.php?id=6139](https://elearning.univ-msila.dz/moodle/course/view.php?id=6139) تاريخ الاطلاع 2024/11/10 .

<sup>3</sup> - حماد محمد شطا: «تعريف الوظيفة العامة»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 03، سنة 1989، ص 744 - 735

<sup>4</sup> - محمد صالح فنينيش، محاضرات في قانون الوظيفة العامة، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الرابعة، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2006، ص 11

<sup>5</sup> - مهدي رضا، المرجع نفسه، ص 13

<sup>6</sup> - محمد صالح فنينيش، المرجع نفسه، ص 11

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

تعرف أيضا " حسب نوع النشاط " بحسب المعيار الموضوعي بأنها نشاط ذو طبيعة أصلية مقارنة بغيره من نشاطات القطاعات الأخرى يشارك في آداه أعوان عمومين بشكل دائم و مهمي خدمة الأشخاص عمومية إدارية هي الدولة و المجموعات المحلية و كل مؤسسة و هيئة إدارية.<sup>1</sup> أما الفقيه الفرنسي ANDRIEN فيعرف الوظيفة العامة بأنها : «هي مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يمارسها الموظف العام التي لا يتصرف فيها تصرفا شخصيا»<sup>2</sup> تعريف الوظيفة العامة أيضا وفقا للمعيار الموضوعي على أساس أعمال الإدارة واختصاصاتها وما تقوم به من أعمال بواسطة موظفيها، أي أن الوظيفة العامة وفقا للتعريف الموضوعي تتركز أساسا على النشاط الذي يقوم به موظفون.

والوظيفة العامة بهذا المعنى مطبقة في الولايات المتحدة الأمريكية، وقليل من الدول نذكر منها على سبيل المثال سويسرا، البرازيل، كندا، ويمكن الإشارة إلى أن هذا المفهوم يطلق عليه المفهوم الأمريكي، والوظيفة العمومية و تشتمل على مجموعة من الخصائص نذكرها كما يلي:

أ- ارتباط الموظف بالوظيفة التي اختير لشغلها ارتباطا عضويا، وعند إلغاء الوظيفة يفصل الموظف أو يسرح ولا يمكن نقله أو منحه وظيفة أخرى لأن ارتباط الموظف بالوظيفة كان على أساس مقومات وخصائص محددة بالوظيفة، الأمر الذي يسمح بنقل موظف من وظيفة إلى وظيفة مشابهة وفي نفس الاختصاص، وإلا لا يمكن القيام بهذه العملية بأي حال من الأحوال لأن الأمر يتطلب التخصص الفني المطلوب.<sup>3</sup>



ب- تعتبر الوظيفة العمومية على أنها مجرد عمل مؤقت لا يستمر فيه الموظف إلا لمدة قصيرة من الزمن وفقا لظروف الموظف وظروف العمل، وبالتالي لا تكون هناك علاقة دائمة وثيقة بين الموظف والإدارة، ولا يرتبط مصير الموظف بالسلطة العامة ووظائفها، بحيث لا يرقى من وظيفة إلى أخرى ومن درجة إلى أخرى حتى يحال على المعاش، ومنه يرتبط مصير الموظف بالعمل الذي يشغله منذ بدء تعيينه في الوظيفة.

ج- تأخذ الترقية في الوظيفة العمومية في ظل هذا المفهوم، حكم التعيين في وظيفة عليا بشروط أفضل، فالترقية مرتبطة بالصلاحية والجدارة والمهارة، وبالتالي إذا أراد الموظف أن يستبدل وظيفة بوظيفة أخرى كان عليه أن يستوفي شروط التعيين في الوظيفة الجديدة، وبالتالي فإن شغلها لا يعد ترقية وإنما يعد تعيينا جديدا.

كما يعد من خصائص الوظيفة العمومية تبعاً للمعيار الموضوعي، أنها لا تعتبر مهنة، ولكنها عمل متخصص يقوم به فرد في ظروف مماثلة للأعمال التي يقوم بها فرد آخر في المشروعات

<sup>1</sup> سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2010، الجزائر، ص 47.

<sup>2</sup> مهدي رضا المرجع لسابق، ص 15

<sup>3</sup> فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، الجزائر، 2003/2002، ص 45.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

الخاصة<sup>1</sup>، لأن الأعوان أو الموظفين وفقا لهذا المعيار يوجدون في علاقة حرة من الإدارة المستخدمة لهم، ولأن النظرة الأمريكية للإدارة تختلف اختلافا كليا عن النظرة الأوروبية، من حيث أن المواطن الأمريكي لا يميز بين الإدارة والقطاع الخاص، فكلاهما يهدفان لتحقيق ذات الغرض. ولهذا السبب قلنا سابقا أن مفهوم الوظيفة العمومية وفقا للمعيار الموضوعي يطلق عليها المفهوم الأمريكي، ويرجع التمييز بين الوظائف العمومية في الولايات الأمريكية عن بعضها البعض إلى ثلاثة أسباب:



- 1- نوع العمل.
- 2- مطالب التأهيل اللازمة لأداء العمل.
- 3- مستوى صعوبة الواجبات وأهمية المسؤوليات.

ونلاحظ أن هذا التمييز للوظيفة العمومية وفقا للمعيار الموضوعي قد تأثرت به بعض الدول العربية فيوجد بعض الدول حاولت تطبيقه بكل محتوياته مثل المملكة الأردنية الهاشمية كما توجد دول أخرى مثل ليبيا والكويت والإمارات العربية، ومصر غلا أنها اقتصرت فقط على الأخذ بنظام الترقية، أما الجزائر فأخذت من هذا المفهوم الترتيب الموضوعي لمناصب العمل وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعامل كما سنيين ذلك في حينه<sup>2</sup>.

و الوظيفة العمومية وفقا للتعريف الموضوعي تتصف بالمرونة، سواء في التوظيف أو في إعداد وتطوير مهارات الموظفين، ولأن الإدارة غير ملزمة في تحسين مستوى الموظفين، فالتكوين وتحسين المستوى والمعارف مطلوبة من الموظفين أنفسهم نظرا لارتباطهم العرضي والمؤقت لمناصب عملهم، وبالتالي فالوظيفة العمومية لا تعرف تنظيما قارًا للأسلاك الوظيفية، كما أن الإدارة غير ملزمة بوضع قانون عام ينظم الحياة المهنية للموظفين، نظرا لكون الوظائف العامة لا تشغل من قبل الأشخاص إلا بصفة دورية ولا اعتبارات خاصة.

فحسب المعيار الموضوعي يمكن تعريف الوظيفة العمومية، على أساس مبدأ الوظيفة، أي العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات وما يتطلبه من مؤهلات تؤهله للالتزام بأدائه، ومنه فالوظيفة العامة تعتبر عملا متخصصا، تتميز بمميزات خاصة ومعينة تحتاج إلى موظف متخصص تخصصا دقيقا في الوظيفة، وتشبه العمل في المشروعات الخاصة.

<sup>1</sup> - فيساح جلول، المرجع السابق، ص 46

<sup>2</sup> - عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 1989، ص 31.

## 2- التعريف الشخصي للوظيفة العمومية أو العضوي :

يركز هذا التعريف على الأشخاص الذين يقومون بالعمل وعليه فالوظيفة العمومية تعرف بأنها: « عبارة عن الأفراد الذين يقومون بالعمل في خدمة مرافق عامة<sup>1</sup> »  
فالتعريف الشخصي للوظيفة العامة يرتكز على النظام القانوني الذي يطبق على هؤلاء الأفراد. ويرتكز أيضا المعنى الشخصي للوظيفة العامة على مبدأ الرتبة الشخصية ويعطي اهتماما كبيرا للموظف وما يحمله من مؤهلات وأقدمية في الخدمة ومركزه في السلم الإداري.

فخلافا للوظيفة العامة بالمفهوم الموضوعي الذي يعتبرها مصلحة فإن الوظيفة العمومية بالمفهوم الشخصي تعتبر مهنة للمنتمين إليها، ويعتبر الالتحاق بالوظيفة العمومية التحاقا بمهنة أو حياة مهنية قابلة للتنوع ، لا يرتبط فيها مصير الموظف العام بوظيفة قارة، بل يمكن للإدارة الاستفادة من خدماته في أي وظيفة أخرى بحكم أن علاقة الموظف بالإدارة تنظيمية وقانونية تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة وفق مخطط تسيير يحكم

### مساره المهني Plan gestion de carrière

فالوظيفة العامة تعتبر: « مهنة تتميز بالدوام والاستقرار » حيث يتفرغ لها الموظف ويكرس لها حياته، ويتمتع بمزايا وحقوق وضمانات تختلف عما هو مقرر في الوظيفة الخاصة.  
ويتبين لنا من تعريف الوظيفة العامة وفقا للمفهوم الشخصي أنه يرتكز على الأفراد الذين يقومون بالنشاط ويركز على المرافق العامة التي يعملون فيها ومن ثم فإن هذا التعريف يعطي أهمية كبرى للنظام القانوني الذي يخضع له هؤلاء الأفراد.

والوظيفة العمومية بالمفهوم الشخصي تشتمل على مجموعة من الخصائص هي:

أ- تعتبر الوظيفة العامة مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها وتتميز هذه المهنة بالدوام والاستقرار ويتمتع الموظف بمزايا وحقوق وضمانات خلافا لما هو مقرر للأعوان العاملين في الشركات والمؤسسات ذات الطابع الاقتصادي والتجاري

ب- عدم ارتباط الموظفين بوظيفة معينة بل للإدارة أن تعينهم في أي وظيفة داخل الإطار العام للفئة التي يلتحقون بها ومنه نجد تسريح الموظف لا يكون في ظل هذا النوع عكس ما هو موجود في المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية لأنه في حالة إلغاء الوظيفة لا يفصل الموظف بالضرورة، مثلما يفصل في حالة إلغاء الوظيفة في المفهوم الموضوعي.

ج- دوام أو عدم عرضية الوظيفة التي يشغلها الموظف وعدم السماح له كقاعدة عامة بممارسة أنشطة خاصة بالرزق، بجانب الوظيفة العمومية<sup>2</sup>،

د- وضوح فكرة الترقية من وظيفة دنيا على وظيفة عليا واعتبار الترقية حق من الحقوق اللصيقة بالوظيفة عند توافر شروطها.

<sup>1</sup> محمد صالح فنينيش، محاضرات في قانون الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 11

<sup>2</sup> محمد صالح فنينيش، المرجع نفسه، ص 13.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

ومنه يتضح لنا من خلال هذه الخصائص التي ذكرناها أن هناك فكرتان أساسيتان تتكون منهما لوظيفة العمومية في المفهوم الشخصي وهما:

· فكرة القانون الأساسي للموظفين (statut des fonctionnaires).

· فكرة الحياة المهنية للموظفين (carrière professionnelle).

لأن كلتا الفكرتين المقصود بهما هو مجموعة قواعد نوعية، وحياة مهنية للموظفين محددة سلفا من قبل سلطة تشريعية وتنظيمية ترميان إلى تحقيق الاستقرار في الأمد البعيد كما سنبينهما في حينه بشيء من التفصيل.

ومنه فالوظيفة العمومية وفقا للمعيار الشخصي تقوم أساسا على مبدأ الرتبة الشخصية الذي يركز اهتمامه على الموظف وما يحمله من شهادات وأقدمية و مركزه في السلم الإداري، وذلك بصرف النظر على العمل الذي يقوم به، ومنه تتميز الوظيفة العمومية في ظل المفهوم الشخصي بالاستقرار والدوام، فيكرس لها الموظف حياته حتى يبلغ سن التقاعد التي تختلف من دولة إلى أخرى.

ومن خلال المفهوم الموضوعي والشخصي للوظيفة العمومية يمكن تعريفها كما يلي:

«الوظيفة العامة هي مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يختص بها الموظفون العموميين بالدولة».

كما أن الوظيفة العمومية هي أيضا: «مجموعة من النظم القانونية التي تحكم موظفي الدولة العموميين فيما يخص تعيينهم والالتزامات المتبادلة بينهم وبين الدولة و حقوقهم واجباتهم وكل ما يتعلق بمسارهم المهني من تعين وترقية نظامهم تأديبي».

ومن خلال هذا التعريف تبين لنا أنه جمع بين المعنى المادي الموضوعي الذي يشير على مجموعة من الاختصاصات والأنشطة التي يمارسها الموظف العام وبين المعنى الشكلي أو الشخصي الذي يقصد به مجموعة العاملين في الجهاز الإداري من ناحية أخرى

### تقويم ذاتي:

- المعنى الشخصي للوظيفة العامة يعطي اهتماما كبيرا للوظيفة على حساب ما يحمله الموظف من مؤهلات وأقدمية في الخدمة ومركزه في السلم الإداري؟

- صح

- خطأ

## المحاضرة الثانية: تعريف الموظف العام

لم نجد تعريف موحد لمفهوم الموظف العام، ويرجع رجال الفقه ومن بينهم الأستاذ "محمد فؤاد مهنا ذلك " كون كل القوانين واللوائح اقتصر على تحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام التي وردت في كل منها، وبما أن كل تشريعات العالم لم يحظى فيها الموظف العام بعناية كاملة واكتفت تقريبا بما فيها الجزائر على الاقتصار بذكر وبيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين، وعليه سنعرض بعض المحاولات وضع تعريف فيما يلي:

### أولا: التعريف القانوني للموظف العام.

يختلف تعريف الموظف العام باختلاف النصوص التي تعني به، وإن لم يرد في معظم القوانين والأنظمة الوظيفية تعريفا لموظف العام، وإنما اكتفت ببيان من ينطبق عليه تشريع الوظيفة العامة، وتحديد العناصر التي يجب أن تتوفر في الشخص باعتباره موظفا عموميا. وفيما يلي ما ورد في بعض التشريعات المقارنة الفرنسي والمصري والعراقي واليمني. لم يعرف المشرع الفرنسي الموظف العام صراحة ولم يحدد مدلوله رغم أنه أوجد نصوص خاصة للوظيفة العمومية واستعمل فيها مصطلح "الموظف العام".

إلا إن المشرع الفرنسي حاول تحديد العناصر التي تدخل في تعريف الموظف العام وهو ما نستشفه، في نص الفقرة الأولى ممن قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 والصادر في 19 أكتوبر 1946 ب: "يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر (السلم الرئاسي) في إحدى الإدارات المركزية للدولة، أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات العامة القومية"<sup>1</sup>.

وملاحظ على هذا النص أنه لا يعتبر تعريفا كاملا إنما اكتفى فيه المشرع بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامه، فهو مجرد بيان للموظف العام الذي يعنى بتطبيق أحكام هذا القانون ويفهم من النص الفرنسي أنه يتوجب أن يتوفر في الموظف العام عنصرين أساسيين هما:

- الوظيفة الدائمة.

- الخدمة في مرفق إداري عام.

وإن كان قبل ذلك في القانون الصادر في 14/09/1941 قد اقتصر على تعداد العمال الذين يعتبرهم موظفين عموميون في حين اكتفى قانون 59/244 الصادر في 4 فبراير 1959 بترداد ما ورد في القانون الخاص بموظفي الدولة الصادر في 19/10/1946 .

أيضا المشرع الفرنسي لم يخضع موظفي المرافق الاقتصادية لأحكام القوانين السابقة الذكر، كما أنه استثنى موظفي البرلمان ورجال القضاء، والجيش، والعمالون في مرافق أو ومنشآت

<sup>1</sup>عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 16،

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

عامة ذات طابع صناعي أو تجاري، و عليه قد استقر رأي المشرع الفرنسي في القانون الجديد رقم 634 الصادر في 16 يوليو 1983 المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين على ما أقره في القوانين السابقة.

أما المشرع المصري فقد حاول وضع تعريف الموظف العام في القانون المتعلق بنظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 46 لعام 1964 ب: "يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة"<sup>1</sup> إلا أن المشرع اليمني قد تميز على باقي التشريعات في وضعه لتعريف للموظف العام حيث جاء في قانون الخدمة اليمنية رقم 19 المؤرخ في سنة 1991 على أن الموظف العام هو: "الشخص المعين بقرار من السلطة المختصة للقيام بعمل ذهني أو مهني أو حرفي أو غيره تنظمه الوظيفة مصنفة ومعتمدة في الموازنة العامة للدولة والذي يعتبر بمجرد تعيينه في مركز نظامي سواء أكانت الوظيفة دائمة أو مؤقتة بموجب هذا القانون واللوائح المنفذة له والقوانين الأخرى النافذة"<sup>2</sup>.  
و خلاصة القول أن جميع التشريعات الفرنسية والمصرية واليمنية اشتركت في الاتفاق على وجوب وجود عناصر يجب توفرها في الموظف العام و هو عنصر دائمية في الوظيفة ، وارتباط الوظيفة التي يقوم بها الموظف بالحكومة أو في إحدى الهياكل التابعة للدولة، يتقاضى راتب من الميزانية العامة للدولة، بإضافة إلى التعيين والترسيم بأداة قانونية في السلم والكادر التسلسلي أو الوظيفي.

### ثانياً: التعريف الفقهي للموظف العام.

لقد سبق وأن أشرنا بأن الموظف العام لم يحظى بعناية المشرع عناية كاملة في تحديد مدلوله ومفهومه في جل تشريعات المقارنة بل اكتفت على ما يدل أن الشخص موظف .  
وعلى هذا الأساس فقد قام الفقه ببذل جهوداً لاستخلاص عناصر يمكن بواسطتها إعطاء تعريف محدد للموظف العام، وسوف نعرض هذه المحاولات فيما يلي:  
بداية بالفقه في فرنسا يعرف الموظف العام في قول المدير السابق للتوظيف العمومي "بأن الوظيفة العامة هي الاصطلاح الذي يبدأ استخدامه منذ بضعة سنين لتعيين مجموعة المستخدمين الممثلين للإدارة".

ويضيف المدير السابق للتوظيف العمومي قول " أن الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الميزانية العامة بدفعه له مباشرة".

لكن يوجه لهذا التعريف عدة انتقادات نذكر منها أنه:

- لا يتماشى مع الوقت الراهن.
- يتميز بالغموض والعمومية.

<sup>1</sup> عمار بوضياف مرجع سابق ص 12.

<sup>2</sup> مهدي رضا المرجع السابق، ص 19.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

- أنه يقوم على معيار مالي بقوله " كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الميزانية العامة بدفعه له مباشر". وهذا ما يوجه إليه كثيرا من الانتقادات إذ يوجد أعوان تابعين للدولة وممثلين للإدارة مثل رؤساء البلديات في فرنسا ولكن لا يتقاضون مرتب من الميزانية العمومية، ونجد في المقابل العكس إذ يوجد بعض أعوان لدولة ولا يتمتعون بصفة الموظف العام بمعناها الدقيق كالنواب في المجالس النيابية ومع هذا تصرف لهم رواتب من الميزانية العامة.

وقد عرفه الفقيه rene chapus الوظيفة العامة أنها تتشكل من مجموعة من الأشخاص يشغلون بصفة مهنية وظيفية لقاء راتب لدى أحد أشخاص القانون العام و يخضعون للقانون الاساسي للوظيفة العامة<sup>1</sup>.

أما تعريف الموظف العام عند الفقيه ديغي "Duguit" فهو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها، وأضاف لقوله هذا محاولا التمييز بين المستخدم والموظف "أن العامل هو من يساهم في أعمال لا تدخل في المهام الإجبارية للدولة". ويتضح من مضامين التعاريف السابقة الذكر، أن أغلبية الفقه الفرنسي يضعون شرطين أساسيين لاعتبار الشخص موظفا عاماً.

1- شغل وظيفة دائمة.

2- المساهمة في إدارة مرفق عام، وأضاف جانبا من الفقه الفرنسي شرطا آخر وهو أن تكون للموظف درجة من درجات السلم الإداري.

أما تعريف الموظف العام في الفقه المصري، فقد تعرض له العديد من الفقهاء المصريين ، نظراً لأنه لم يرد تعريفه بقوانين التوظيف المصرية كما سبق القول في هذا البحث، وسنحاول التعرض لهذه التعاريف كما يلي:

الدكتور "محمود سعد الدين الشريف" في كتابه "أصول القانون الإداري" الصادر سنة 1956 يعرف الموظف بأنه: >> الشخص الذي يتقلد وظيفة دائمة بصورة مستمرة، حيث يساهم بتقلدها في إدارة مرفق عام إداري تتولاه الدولة أو مؤسسة عامة، ويخضع من ثم لقواعد القانون العام<sup>2</sup>.

الدكتور سليمان محمد الطماوي " شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف المرجع السابق، ص 18

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، أنظمة الوظيفة العمومية وأفاقها في الجزائر في ظل العولمة، المرجع السابق، ص 47

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري: الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة مصر ، سنة النشر 1979، ص 254

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

وقد عرفته المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكم لها<sup>1</sup> "وغني عن البيان أن ليس كل من تمنحه الدولة مرتبا يعتبر موظفا عاما، فإن صفة الموظف العام لا تقوم إلا إذا كان معيناً في عمل دائم و في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريق مباشر..."<sup>1</sup>

### ثالثا موقف الفقه والمشرع من تعريف الموظف العام في الجزائر.

سنتعرض إلى موقف الفقه والقضاء والمشرع من تعريف الموظف العام في الجزائر وهذا في فروع ثلاثة:

#### 1- موقف المشرع الجزائري من تعريف الموظف العام.

بدوره المشرع الجزائري حاول تعريف الموظف العام في القوانين الوطنية بدءاً من الميثاق الوطني الجزائري الصادر سنة 1976 التي جاء في إحدى فقراته ما يلي:

"...إن الموظف أداة للدولة ويجب أن يصير خادماً للجماهير الكادحة وإصلاح النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها" وما يلاحظ على هذا التعريف قد غلب عليه في هذه الفقرة الطابع الإيديولوجي حيث ذكرت الغاية من الوظيفة العامة وهي خدمة الشعب ولم تتطرق إلى تعريف الموظف العام. ونفس الأمر في دستور 1976 فنجد أنه في نص المادة 37 ذكرت المهام المنوطة بالموظف العام وهي خدمة الشعب وتحقيق المنفعة العامة و قد جاءت كما يلي: "ليست وظائف الدولة امتياز بل هي تكليف على أعوان الدولة أن يأخذوا بعين الاعتبار مصالح الشعب والمنفعة العامة ومصالح الغير، ولا يمكن بحال من الأحوال أن تصبح ممارسة الوظائف العمومية مصدراً للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة"<sup>2</sup> وعليه فإن هذه المادة كذلك لم تعرف الموظف العام. و نفس الشيء بالنسبة لدستور 1989 فقد جاء في نص المادة 48 منه على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"، وفي المادة 21 من نفس الدستور جاء فيها: "لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدراً للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري : الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 235.

<sup>2</sup> دستور 1976 الجريدة الرسمية رقم 94 المؤرخة في 24 فبراير 1976.

<sup>3</sup> دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فبراير 1989 المتعلق بإصدار نص التعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 09 المؤرخة في 1 مارس 1989 .

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

أما في الدستور 28 فبراير 1996 نجده قد ساير ما جاء به دستور 1989 إذ وباستقراء نص المادة 48 التي تنص على أنه: " لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة"<sup>1</sup>.

ونجد أيضا نفس الأمر في التعديل الدستوري لسنة 2016 الأمر في نص المادة 51 منه والتي نصت على ما يلي: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"<sup>2</sup>.

و نفس الامر تقريبا في دستور 2020 حيث نصت المادة 67 منه على " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنين ، يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم"

والواقع أن المشرع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا من غيره في هذا المجال ومن خلال البحث في النصوص الدستورية يمكن أن نلاحظ بأن المشرع الدستوري لم يتعرض لتحديد مدلول الموظف العام ولا حتى عون الدولة في أي دستور من دساتير سالفه الذكر كل ما في الأمر أنه أشار إلى عون الدولة إشارة عابرة تتضمن إما تحديد حقوقه أو تعدادا لواجباته.

ومن كل ما سبق نجد أن المؤسس الدستوري لم يتعرض لمعنى الموظف العام بمعناه الدقيق بل تحدث على المساواة في تقلد الوظائف وكيفية تقلد هذه الوظائف والهدف من ممارسة الوظيفة العمومية في الدولة

وإذا انتقلنا إلى نظرة المشرع في القانون المدني في نص المادة 129 التي تنص على ما يلي: "لا يكون الموظفون والعمال العموميون مسئولين شخصا عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من الرئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"<sup>3</sup> ، ومنه نجد أن نص المادة 129 لم تعرف الموظف العام بل أشارت إلى مسؤوليته فقط.

أما عن تعريف الموظف العام في القوانين والتشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية نجد في أول قانون صدر بشأن الموظفين العموميين وهو الأمر 66-133 قد نص المادة الأولى منه على أنه: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية

<sup>1</sup>- دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص التعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 76 في 8 ديسمبر 1996.

<sup>2</sup> التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في 07 مارس 2016 جريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

<sup>3</sup>- القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 ماي 2007 يعدل ويتم الأمر 75-58، الجريدة الرسمية العدد 13 لسنة 2007.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحددها بالمرسوم<sup>1</sup>، وتحليل نص هذه المادة نجد أنها تشير إلى عناصر يجب أن تتوفر في الشخص الذي يتقلد الوظيفة العمومية وهي:

- دائمية الوظيفة العامة.
  - الترسيم في الوظيفة.
  - شغل الوظيفة في إدارة مركزية أو محلية.
- والشيء المهم الذي يجب ذكره هو إضفاء صفة الموظف على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية بقوة هذا القانون حيث نجد أن هذا القانون لم يميز بين المستخدمين والعمال وبين موظفي المؤسسات الإدارية وعمال المرافق العمومية ذات الطابع الاقتصادي ويعود ذلك لسببين ذكرتهما المذكرة الإيضاحية في القانون الأساسي آنذاك وهما:
1. الحفاظ على أموال الخزينة العامة.
  2. المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام.

أيضا المشرع الجزائري في تعريفه الموظف العام في مادته الأولى من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها ما يلي: «يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي للإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة» قد انتهى إلى أن مصطلح الموظف العام يطلق على أي شخص يعمل و يكتفي أن يعمل لاعتباره موظفا عاما إلا أن هذا القانون قد استثني ثلاث فئات وهي:

- الموظفون اللذين يعملون لحسابهم الخاص.
  - العسكريين.
  - الأشخاص اللذين يمارسون مهام عليا انتخابية.
- و كنتيجة من خلال ما سبق نجد أن هذا القانون لا يفرق بين المؤسسات الاقتصادية والتجارية والمؤسسات الإدارية.

أما في القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة جاءت المادة الأولى بتعريف للعامل: كل من يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم غيره من العمال أثناء ممارسة نشاط المهني<sup>2</sup> ما يميز هذا التعريف أنه جاء واسعا لعاملين في القطاع الصناعي والتجاري و أيضا العاملين في القطاع الإداري أو في مجال الوظيفة العمومية، و ما يميزه أيضا أنه صدر في أوج المرحلة الاشتراكية و هو ما يبرر هذا الخلط بين العامل و الموظف .

<sup>1</sup>الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، الصادر بالجريدة الرسمية العدد رقم 46 المؤرخة في 2 جوان 1966.

<sup>2</sup>القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32 لسنة 1978.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

ثم بعد ذلك المرسوم 59/85 الذي جاء أكثر وضوح وتفصيل من القانون السابق في تعريف الموظف العام، إذ نجده قد حدد من الشخص الذي يطلق عليه تسمية موظف وبين العلاقة التي تربط ما بين هذا الأخير والإدارة بقوله في الفقرة الثانية من المادة الخامسة: " يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة ".

و في آخر تعريف الموظف العام حسب ما جاء في نص المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على أن " الموظف العام هو كل من عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري " ومن هذا يمكن معرفة صفات الموظف العمومي كالآتي:

أ- الموظف في الإدارة العمومية بصورة دائمة: يجب أن يستقر في عمل دائم أي أنه يبدأ حياته المهنية في الوظيفة العمومية وينمى فيها (تطور) فيكون له مسار وظيفي متسلسل ومستمر وفكرة الديمومة لا تنحصر فقط في كيفية أداء الموظف لعمله لأن هذه القضية تنظمها القوانين بل تختلف أنماط العمل (يومي، أسبوعي، شهري) ومثال ذلك هو وظائف التدريس وبعض الوظائف الإدارية فأساس الديمومة هو الوظيفة ككل.

ب- التعيين من جانب هيئة عمومية: حتى يعتبر الشخص موظف عمومي لا بد من أن يكون إلى جانب ديمومة الخدمة الالتحاق بالعمل بطريقة قانونية ووفق الشروط والتدابير المقررة قانونا لشغلها، فمجرد اتصاف الشخص بشروط التعيين في الوظيفة العمومية ونجاحه في الامتحان أو المسابقة وترشيحه للعمل في الوظيفة التي تقدم لها لا يكفي لاعتباره موظفا عاما بل لا بد من صدور مقرر بتعيينه من جانب الإدارة المستخدمة وكذلك قضاء فترة التريص بنجاح وتثبته في إحدى الدرجات الوظيفية الموجودة في الجهة التي عين لها.

ج - مزاولة العمل في إدارة عمومية (أو مرفق عام): يشترط حسب القانون 03/06 في الشخص لكي يعتبر موظفا عموميا أن يقوم بالخدمة في مرفق تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى سواء كالإدارة المركزية، المحلية (الولاية والبلدية) والهيئات والمؤسسات العمومية.

أما التعريف الواسع الذي نص عليه المشرع في الأمر 01-06 في المادة 2 منه " كل شخص يشغل منصبا تشريعيًا أو تنفيذيًا أو إداريًا أو قضائيًا أو في أحد المجالس المحلية المنتخبة سواء كان معينًا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته و أقدميته.

كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو دون أجر وساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

كل شخص آخر معرف بأنه موظف عام أو من في حكمه طبقا لتشريع و التنظيم المعمول به." وما نسجله من ملاحظة أن هذا التعريف قد أهمل أهم العناصر التي تم ذكرها سابقا لتمييز الموظف العام عن غيره و هما عنصر الديمومة و خدمة في مرفق العام.

## 2- موقف الفقه في الجزائر من تعريف الموظف العام

عمل الفقه والقضاء أحيانا على إبراز العناصر المميزة للموظف العام بالمفهوم القانوني الضيق، فنجد البعض يعرف الموظف العام بالمقارنة مع الأعوان الآخرين ونجد البعض الآخر يتعرضون لتعريفه مباشرة وسنحاول إبراز بعض محاولات الفقهاء الجزائريين وآراء الأساتذة في تعريف الموظف العام.

وقد عرف الأستاذ "ميسوم سبيح" الموظف العام وهو يميزه بغيره من الأعوان قائلا : >> يضمن سير الإدارة العامة، أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية، سوى الذين لهم صفة الموظف و لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسمو بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً<sup>1</sup>.

ونستخلص من تعريف الأستاذ "ميسوم سبيح" أن الموظف العام هو كل من يتوفر فيه شرط الترسيم في الوظيفة بعد تعيينه بأداة قانونية صادرة عن السلطة المختصة ويشترط أيضاً التثبيت النهائي.

كما يرى الأستاذ "أحمد محيو" بأن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة الأولى من قانون الوظيفة العمومي".

ومنه نجد أن الأستاذ أحمد محيو يميز أيضاً ويسير في نفس سياق الأستاذ ميسوم سبيح بتمييزه بين الموظفين وغيره من الوكلاء العاميين أو الأعوان المتعاقدين تمييزاً دقيقاً لأنه يستند إلى نص المادة الأولى من الأمر 133/66. وتقابلها المادة السابعة(7) من الأمر 03/06 الحالي المتضمن الوظيفة العمومية.

أما الأستاذ "عبد الرحمن الرميلى" فهو يعرف الأعوان العموميين بأنهم >>الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعدادة<sup>2</sup>.

أما الاستاذ عمار بوضياف فيقدم تعريفا للموظف العام بأنه " شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " يشير أيضا حتى نكون بصدد موظف عام و يجب توافر العناصر التالية:

- ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة.

<sup>1</sup> مهدي رضا، المرجع السابق، ص 13.

<sup>2</sup> سعيداني سميرة، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، سنة 2005، ص 17.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

- يعين و يرسم من قبل السلطة المختصة.
  - أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.<sup>1</sup>
- وفي محاولتنا لإيجاد تعريف فقهي للموظف العام في الفقه الجزائري الذي حاول تعريف الموظف العام ومن في حيز الذي نص عليه المشرع في المادة الأولى من الأمر 66-133 الصادر في جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وتقابلها المادة 4 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2005 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي.
- وعليه يمكن تقديم تعريف للموظف العام: هو كل شخص رسم ورتبة في رتب السلم الإداري للإدارة ونقطع لخدمة الدولة في وظيفة دائمة، بمرفق العام تديره الدولة أو تعهد بإدارته لأحد أشخاص القانون العام"

### تقويم ذاتي:

- حتى يعتبر الشخص موظف عمومي لا بد من توافر عنصر الديمومة؟

- صح

- خطأ

- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة ؟

- صح

- خطأ

ضع تعريفا لموظف العام؟

.....

.....

.....



<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص 22, 23.

## المحاضرة الثالثة أنواع أنظمة الوظيفة العمومية ومصادرها .

تختلف الوظيفة العمومية من دولة إلى أخرى ومن محيط اجتماعي واقتصادي إلى آخر وهو ما ينتج عنه اختلاف في مقوماتها، وأركانها من نظام إلى لآخر والأنظمة الخاضعة لها، هو ما يفسر وجود أنظمة ونماذج عدة للوظيفة العمومية، إلا أن الوظيفة العمومية في كل دول العالم لا تخرج عن نظامين اثنين هما: الموضوعي والذي يرى أن مبدأ الوظيفة هو العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه في واجبات ومسؤوليات وما يتطلبه من مؤهلات لازمة لأدائه، فهو يركز على الوظيفة التي يشغلها العامل بصرف النظر على شاغل الوظيفة، وهو ما يعرف بالنظام المفتوح للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

أما النظام المغلق للوظيفة العمومية فيرى أن الوظيفة العمومية تعتبر مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس لها حياته، و بناء على ذلك يثبت للموظف حقوق وتترتب عليه واجبات، فهو في وضع تنظيمي لائحي أي تقوم على الأساس المفهوم لشخصي وهو ما يعرف بالنظام المغلق. فالنظام المفتوح الذي يعتبر الوظيفة العمومية (مصلحة) service، نجد أنه قد أخذت به مجموعة من الدول الأنجلوساكسونية ككندا وفنلندا والسويد وسويسرا وقد أخذت به أيضا الولايات المتحدة الأمريكية كأصل عام، وذلك بسبب ظروفها السياسية والاقتصادية والاجتماعية وإن كانت قد أخذت بفكرة الوظيفة العمومية كمهنة في أضيق الحدود في مجال بعض الوظائف، ومنذ وقت قريب.

كما نجد النظام المغلق للوظيفة العمومية الذي يرى في الوظيفة العمومية عبارة عن "مهنة" carrière تتصف بالدوام والاستقرار وهذا الرأي تترجمه دول أوروبا الغربية مثل فرنسا كما أخذت به غالبية الدول الفرانكفونية وأخذت به الجزائر نظرا لارتباط التاريخي مع فرنسا. وللتعرف على النظامين المفتوح والمغلق للوظيفة العمومية وذكر خصائصها وكل من إيجابياتهم وسلبياتهم سنتعرض أولا لنظام الوظيفة العمومية المفتوح و ثانيا النظام الوظيفة العمومية المغلق.

### أولا: النظام المفتوح للوظيفة العمومية.

رأينا سابقا أن مفهوم الوظيفة العمومية في ظل المعيار الموضوعي تقوم على أساس ومبدأ الوظيفة في حد ذاتها، أي مضمون واختصاصات قانونية يقوم بها الموظف في الوظيفة الإدارية. ففي ظل النظام المفتوح للوظيفة العمومية تستخدم الإدارة موظفون يتمتعون بالكفاءة ويلتزمون بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها، أيضا مناصب العمل نجدها محددة سلفا

<sup>1</sup> - مهدي رضا، المرجع السابق، ص 19

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

وتستلزم شروط معينة، تشترط في شاغل تلك الوظيفة، مقابل حقوق وحوافز مادية، يستفيد منها الموظفون<sup>1</sup>.

و ما نستنتجه أن المقصود بمصطلح النظام المفتوح، هو قابلية الوظيفة العمومية للتدفق والتطور المستمر والتحول بين باقي قطاعات الشغل الأخرى (العام، الخاص)، وللوظيفة العمومية في ظل النظام المفتوح تتميز بعدة خصائص هي:

1- أن الوظيفة العمومية تقوم على أساس الممارسة العرضية، وعدم الاستقرار، أي مجرد عمل مؤقت، ونجد الولايات المتحدة الأمريكية قد أخذت بهذا المبدأ كأصل عام، وإن كانت قد أخذت بفكرة الوظيفة العمومية كمهنة في أضيق الحدود في مجال بعض الوظائف.

2- كما أن الإدارة في ظل نظام الوظيفة العمومية المفتوح لا تختلف بطبيعتها ولا بامتيازاتها عن المشاريع الخاصة، فهي خاضعة للقانون العام وتدار كمشروع أو مؤسسة لا يختلف فيها التوظيف وتسيير المستخدمين عن غيره، فالموظفون لهم نفس الامتيازات التي يتميز بها العمال في قطاعات العمل الأخرى أي لا يوجد اختلاف بين موظفي الإدارة والقطاعات الاقتصادية الأخرى، على غرار ما هو معمول به نظام الوظيفة العمومية ذات النظام المغلق، كنظام الضمانات الخاصة، الذي يضمن للموظفين الاستمرارية الوظيفية

3- يتم تعريف الوظيفة ووصفها وصفا مجردا في البداية ثم تلجأ الإدارة في البحث عن موظف تتوفر فيه كفاءات ومؤهلات وخبرة مشترطة في شاغل تلك الوظيفة<sup>2</sup>.

4- في حالة إلغاء الوظيفة يُفصل الموظف الذي كان يشغلها لأنه أختير لشغل تلك الوظيفة فقط، وليس للموظف الحق في الاحتجاج على الإدارة.

5- كما أن الوظيفة العمومية في ظل النظام المفتوح تتأثر وفقا لحركية العرض والطلب، والرغبة في التطور المتواصل، لذلك يرفض إدماج الموظفين في هياكل هرمية مستمرة ودائمة، تماشيا ومنطق محاربة تكوين قوى ضاغطة تتمتع بامتيازات كما هو الشأن داخل المجتمع الأمريكي.

فالوظيفة العمومية في النظام المفتوح يقابلها المعيار الموضوعي أي قيامها على أساس الخدمة service أو المصلحة، ومعناها أن الالتحاق بالوظيفة لا يقدم امتياز لشاغلها فهي تقوم أساس على فكرة المرونة والتبسيط في طبيعة العلاقات بين المستخدمين، والنجاعة والمروية بالاستعمال الأنجع الكفاءات والمختصين الذين يوجدون في علاقة حرة مع الإدارة.

6- كما أن التعيين بعد فترة التجربة لا يعطي للموظف صفة الموظف العام، لأن التوظيف في هذه الوظيفة مرتبط بأداء أعمال مهنية محددة، ويرتبط بقاء الموظف بمدى تحقيق الانسجام بينه كمستخدم وبين الإدارة من جهة أخرى.

<sup>1</sup> - مهدي رضا، المرجع السابق، ص 20 و 21

<sup>2</sup> - محمد صالح فنينيش، المرجع السابق، ص 13

7- كما أن تعديل التنظيم الهيكلي للإدارة يمكن أن يكون سببا كافيا لإنهاء علاقة العمل بين الموظف والإدارة في حالة ما إذا أُلغيت الوظيفة التي كان يشغلها.

8- وفي المقابل نجد أن الموظف يمكنه أن ينهي علاقة العمل بإرادته المنفردة لأسباب يعتبرها كافية، مثل انخفاض الأجر، أو مجرد الرغبة في تغيير الوظيفة، غير أنه على الموظف والإدارة أن يلتزما في جميع الحالات باحترام شرط أو ما يعرف بمهلة الإخطار حفاظا على عدم تعطيل السير الحسن للمرفق العام<sup>1</sup>.

### ثانيا: النظام المغلق للوظيفة العمومية.

خلافًا للنظام المفتوح للوظيفة العمومية النظام المغلق للوظيفة العمومية يعتبر الوظيفة العمومية مهنة، يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها، وعليه يثبت للموظف حقوق ويلتزم بواجبات.

وتقوم أيضا الوظيفة العامة على مبدأ الرتبة الشخصية الذي يركز اهتمامه على الموظف وما يحمله من مؤهلات وشهادات وأقدمية، تميزه في السلم الإداري عن غيره من الموظفين، وذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به، وتتميز الوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق بالدائمة والاستقرار، فالوظيفة العامة يكرس لها الموظف حياته حتى يبلغ سن التقاعد الذي يختلف من دولة لأخرى من سلك إلى آخر.

فالوظيفة العمومية في النظام المغلق، تهدف إلى إضفاء طابع الديمومة والوظيفة تقتضي أيضا بدورها تفرغ الموظف لخدمة الدولة، وعدم السماح له بالانفتاح المهني على باقي النشاطات الأخرى إلا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العمومية وبالتالي فإن الدول التي تأخذ بنظام الوظيفة العمومية المغلق، تحاول ما أمكن توفير الطمأنينة للموظف من الناحية المادية والنفسية حتى يقبل على مواصلة القيام بعمله ويتمكن من أداء واجبات وظيفته على النحو المطلوب<sup>2</sup>.

ويطلق على هذا النظام "احترافية الوظيفة العمومية"، والنظام المغلق لا يفترض تعيين الموظف مدى الحياة في الوظيفة، بقدر ما يعني الالتحاق بالوظيفة والخضوع التام من الموظف للدولة، حيث تكون خدمة المرفق التي عين الموظف من أجلها في الوظيفة دائمة أو غير عرضية، لديمومة المرفق العام في حد ذاته.

ويكون دخله أيضا من الوظيفة التي يشغلها ويكون هو مصدر رزقه الأساسي في غالب الأحوال، أي أن الوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق الأساس فيها هو الدوام أو عدم عرضية الوظيفة التي يشغلها الموظف وعدم السماح له كقاعدة عامة بممارسة أنشطة أخرى خاصة بالرزق إلى جانب الوظيفة العمومية التي يشغلها.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، أنظمة الوظيفة العمومية وأفاقها في الجزائر في ظل العولمة، المرجع السابق، ص 28.

<sup>2</sup> عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، المرجع السابق 1989، ص 31.

وتقوم الوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق على فكرتان أساسيتان هما:

1- فكرة القانون الأساسي للموظفين "Statut des fonctionnaires".

2- فكرة الحياة المهنية للموظفين "Carrière professionnelle".

وتمارس المهنة في ظل النظام المغلق لفائدة المصلحة العامة، ولحساب المواطنين، ولذلك فهي تشترط في المترشحين لها وفي شاغلها قدرات عالية ومؤهلات تقنية، تمنح للوظيفة العمومية نوعيتها بالمقارنة بغيرها من الحرف الأخرى أو المهن الأخرى.

### ثالثا: مبررات الأخذ بالنظام المغلق في الجزائر

إن النظام المطبق في الجزائر هو النظام المغلق ونجد ذلك في : تنظيم الوظيفة العامة بموجب قانون خاص ومن أول نص صدر في الجزائر المستقلة سنة 1966 الأمر 66-133 وصولا إلى الأمر 06-03، أيضا تتسم الوظيفة العامة في الجزائر بالديمومة و يستشفى ذلك من المادة 4 من الأمر 06-03 " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة....." وعدم السماح بممارسة نشاط آخر والانقطاع للوظيفة العامة، و عدم الانفتاح على قطاعات أخرى وهو ما أشار إليه المشرع في نص المادة 43" يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني لمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه..." لعل أهم مبررات أخذ بالنظام المغلق من المشرع الجزائري جاء نتيجة ظروف التاريخية وتأثر هذا الأخير بالمشرع الفرنسي، بإضافة إلى تكريس ديمقراطية الالتحاق بالوظائف العامة وذلك كرد فعل على حرمان الجزائريين من الالتحاق بالوظائف العامة أثناء الاستعمار الفرنسي ، بالإضافة إلى المحافظة على المرافق العامة المورثة على الاستعمار الفرنسي<sup>1</sup>.

### أسئلة التقويم الذاتي:

- الوظيفة العمومية في النظام المغلق، تهدف إلى إضفاء طابع الديمومة والوظيفة لا تقتضي تفرغ الموظف لخدمة الدولة ؟

- صح

- خطأ

- تعديل التنظيم الهيكلي للإدارة يمكن أن يكون سببا كافيا لإنهاء علاقة العمل بين الموظف والإدارة في حالة ما إذا ألغيت الوظيفة التي كان يشغلها ؟

- النظام المغلق

- النظام المفتوح

<sup>1</sup> ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية و موقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقية، العدد 42 سنة 2018، ص 413

## محاضرة الخامسة تطور قانون الوظيفة العامة في الجزائر

مر تشريع الوظيفة العامة في الجزائر بمراحل مختلفة نوجزها في مايلي:

### - أولا: مرحلة الانتقالية 1962-1966

تم الإعتراف بمد سريان تطبيق القانون الفرنسي في المرحلة بعد الاستقلال عن الاحتلال الفرنسي لاستحالة وضع تشريعات تنظم هذا القطاع الحساس و أيضا ضمانا لانتقال من الإدارة الفرنسية إلى الجزائر المستقلة وهو ما تم تطبيقه بالأمر رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962، و التي نصت المادة الأولى منه على المد سريان و العمل بالتشريعات الفرنسية السارية في الفترة ما قبل 1962 باستثناء يتعارض مع لسيادة الوطنية<sup>1</sup>.

### ثانيا: مرحلة الامر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

لم يدوم العمل بتشريعات فرنسا كثيرا وأصدر المشرع اول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر المستقلة بموجب الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 و تضمن الامر 79 مادة و حدد تاريخ سريانه يوم أول جانفي 1967<sup>2</sup>، و تبع صدور الامر 19 مرسوم نشرت في ذات الجريدة الرسمية، و ما يميز هذا الامر أنه استبعد رجال القضاء و أعضاء الجيش الشعبي الوطني و هو ما تأكد في المادة الأولى من هذا الامر بإضافة لإنشاء لهيئات استشارية في مجال الوظيفة العامة المجلس الأعلى للوظيفة العامة ، كما أنشأ اللجان المتساوية الأعضاء و لجان التقنية و لجان الطعن.

### ثالثا: مرحلة القانون الاساسي العام للعامل 1978

أما المرحلة الثالثة تبدأ بعد صدور دستور 1976 وبصدور القانون الأساسي للعامل بموجب القانون 78-12 بتاريخ 5 أوت 1978 وما يميز هذا القانون أنه صدر في أوج المرحلة الاشتراكية و تضمن 217 مادة و جاءت المادة الأولى منه لتعرف العامل بأنه " كل من يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري و لا يستخدم غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني" و قد أراد لهذا النص أن يكون نصا مرجعيا و اساسيا ذو طابع توحيدى بين جميع القطاعات، غير انه لم يلغى الأمر 66-133.

### رابعا: مرحلة القانون الاساسي النجودجي لعمال المؤسسات والادارات العامة 1985

مرحلة المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العامة المنشور في الجريدة الرسمية العدد 13 لسنة 1985 و تضمن هذا المرسوم 150 مادة، و قد جعل من القانون 78-12 نصا مرجعيا له في المادة الثانية منه و هو ما يؤكد الطابع الوحدى لهذا القانون<sup>3</sup>، كما ألغى المراسيم المطبقة للأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية و منها

<sup>1</sup> جريدة الرسمية العدد 2 بتاريخ 11 يناير 1962

<sup>2</sup> الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 45

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

المراسيم 134-66 و 135-66 و 138-66 و 139-66 و 142-66 و 150-66 و 151-66 التي كانت توضح تطبيق الأمر 133-66.

### خامسا: مرحلة الامر 03-06 المطبق حاليا

يعد الأمر 03-06 بمثابة قانون إطار و حمل 224 مادة موزعة على إحدى عشرة باب ، و قد ألغى بموجبه النصوص التشريعية المخالفة لهذا الامر:

- الباب الأول: أحكام العامة.( مجال التطبيق ،العلاقة القانونية الأساسية، المناصب العليا و الوظائف العليا في الدولة، الانظمة القانونية الأخرى للعمل)

- الباب الثاني: الضمانات و حقوق الموظف و واجباته (الضمانات و حقوق الموظف، واجبات الموظف)

- الباب الثالث: الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العمومية( الهيكل المركزي للوظيفة العامة، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، هيئات المشاركة و الطعن)

- الباب الرابع: تنظيم المسار المهني للموظف( التوظيف، التربص، التسيير الإداري للمسار المهني للموظف، تقييم الموظف ، التكوين، الترقية في الدرجات و الترقية في الرتبة، الاوسمة الشرفية و المكافآت)

- الباب الخامس: التصنيف-الرتب

- الباب السادس الوضعيات القانونية الأساسية للموظف و حركات نقله (وضعية القيام بالخدمة ، وضعية الانتداب، وضعية خارج الإطار، وضعية الإحالة على الاستيداع، وضعية الخدمة الوطنية، حركات نقل الموظفين)

- الباب السابع: النظام التأديبي(المبادئ العامة، العقوبات التأديبية، الأخطاء المهنية)

- الباب الثامن : المدة القانونية للعمل – أيام الراحة القانونية( المدة القانونية للعمل، أيام الراحة القانونية)

- الباب التاسع: العطل – الغيابات ( العطل الغيابات، إنهاء الخدمة )

- الباب الحادي عشر : أحكام انتقالية و نهائية.

و مايميزه هذا القانون أنه استبدل مصطلح العامل السائد في ظل الاشتراكية بمصطلح الموظف و وحد بين الموظفين التابعين لسلك الوظيفة العامة ، ويدخل القانون الأساسي للوظيفة العمومية ضمن الإصلاح الاداري الذي تم مباشرته من قبل الرئيس الراحل عبد العزيز بوتفليقة.

### المحاضرة السادسة الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة في ظل الأمر 03/06.

ثار الخلاف حول تحديد الطبيعة القانونية التي تربط الموظف العام بالإدارة، وبصورة أخرى العلاقة التي تربط هذا الشخص الذي يؤدي وظيفة عمومية بالدولة بالإدارة، ومن جملة التساؤلات التي طرحت: هل العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية ينظمها العقد؟ وكان أصحاب هذه الفكرة (العقد) يرون بأن الموظف في علاقته بالدولة هو في مركز تعاقدية وعلى هذا الأساس ظهرت العديد من النظريات التعاقدية التي تتفق على أن العقد هو أساس هذه العلاقة إلا أنها تختلف في طبيعة هذا العقد فالبعض اعتبره من عقود القانون الخاص (عقد مدني)، بينما يرى البعض الآخر أن هذه العلاقة هي من عقود القانون العام.

وفي المقابل يرى فريق آخر من الفقهاء، أن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومضمون هذا الرأي أن القوانين واللوائح هي التي تحدد شروط وأحكام الوظيفة وحقوق وواجبات الموظف ولدراسة طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة إرتأينا أن نخصص هذا المبحث، للبحث في طبيعة العلاقة من خلال المطلب الأول الذي يدرس العلاقة التعاقدية وفي المطلب الثاني العلاقة التنظيمية أو اللائحية وفي المطلب الثالث سنرى موقف المشرع الجزائري من العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة.

#### أولاً - النظرية التعاقدية.

تقوم هذه النظرية على أن علاقة الموظف العام بالدولة هي علاقة ذات طابع تعاقدية أي تستند إلى عقد من طرفين الدولة من جهة والمترشح للوظيفة العامة من جهة ثانية. ومنه فهذه العلاقة التي أساسها عقد حسب هذه النظرية لا يختلف فيها مركز الموظف عن مركز العامل أو الأخير في عقد العمل.

وقد اختلف الفقه الإداري المقارن حول تكييف العقد المبرم بين الإدارة والموظف فالبعض اعتبره من عقود القانون الخاص، وتأسيساً على هذه النظرية فإن تنفيذ العقد يدخل في نطاق تطبيق القواعد العامة للالتزامات التي تخضع لها الدولة كغيرها من الأفراد، باعتبارها طرف في عقد العمل.

ومما سبق سنقدم بعض كل من الآراء والنظريات القائلة بأن العلاقة بين الموظف والإدارة

هي عقد.

1- نظرية العقد المدني: إتجه الفقه في بداية الأمر إلى تكييف العلاقة بين الموظف العام و الدولة على أساس عقد من عقود القانون الخاص أو بعبارة أخرى عقد من عقود القانون المدني الذي بعد الشريعة العامة، ويصف هذا العقد بأنه وكالة عادية إذا كان العمل الموكل للموظف هو عمل ذهني ،

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

بينما يكون الوصف عقد عمل إذا كان عمل الموظف هو مجرد عمل يدوي<sup>1</sup>، غير أن هذا الجانب من الفقه تعرض لنقد أهمها تخلف قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

## 2- نظرية عقد الإذعان:

وير جانب آخر من الفقه أن طبيعة العلاقة هي تعاقدية إلا أنه تدخل ضمن عقود الإذعان، التي تحقق بتطابق إرادة الطرفين من دون مناقشة مسبقاً لتحديد شروط التعيين والحقوق والواجبات الناشئة عنه كونها محددة مسبقاً وللمرشح بالتعيين الحرية في قبوله أو رفضه.

## 3- نظرية عقد القانون العام أو عقد الوظيفة العامة:

كيف جانب آخر من الفقه أن العلاقة بين الموظف والإدارة عقد من عقود القانون العام الذي يقتضي مراعاة مقتضيات المرفق العام و السير المنتظم و الطرد لتحقيق المصلحة العامة لدولة و تقوم العلاقة حسب أصحاب هذه النظرية على أساس المزج بين الصفة التعاقدية و الطبيعة التنظيمية في نفس الوقت، ويرتكزون على دعائمين أولى ارتباط الموظف بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية و ثانياً اعتبار أن هذا العقد له خصائص مميزة<sup>2</sup>.

## ثانياً- النظريات القانونية أو التنظيمية.

مضمون هذه النظريات أن العلاقة بين الدولة والموظف تنظم وفقاً لأحكام القانون العام. وبعبارة أخرى إن علاقة الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تحكمها اللوائح، ويسري أي قانون أو تنظيم جديد على الموظف بأثر مباشر.

وظهرت هذه النظريات التي تقوم على أن العلاقة بين الموظف والإدارة إنما تقوم على أساس قانوني وتنظيمي، وقد ظهرت على أنقاض النظريات التعاقدية التي أثبتت فشلها وهجرتها كل الدول.

## ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة.

يمكن القول في تكييف العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة، أن الأول يوجد في مركز تنظيمي لائحي، أن الموظف يستمد حقوقه و واجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، و استبعاد فكرة التعاقد في التعامل بين الموظف و الهيئة المستخدمة.

و هذا المركز التنظيمي يجوز تغييره في أي وقت وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، و حسن سير المرافق العامة. و هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة (7) من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية. حيث نصت على أن الموظف يكون تجاه الإدارة في وضعية قانونية و تنظيمية. أي أن المشرع رفض صراحة مبدأ التعاقد في الوظيفة العامة التي تزيد بعض الأطراف و الجهات فرضه حالياً. إذا أن الموظف لا يشعر بالاستقرار في الوظيفة مما يجعله عديم المردودية و يؤثر سلباً على سير المرفق العام.

<sup>1</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، النظام العام للوظائف العامة في فرنسا، دار الجامعية الجديدة، مصر، 2018، ص 125.

<sup>2</sup> حميد شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف العام و الإدارة، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة و القانون، العدد 42، جوان 2015، ص 70.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

وقد كان اتجاه المشرع الجزائري تجاه العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالإدارة واضحة وذلك بتبنيها للعلاقة التنظيمية وللانحة في كل القوانين والتنظيمات المنظمة للوظيفة العمومية منذ الاستقلال.

وهذا ما أكدته المشرع في نص المادة السابعة 07 من الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 حيث نصت على ما يلي: «يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية».

أي أن المشرع الجزائري يجعل الموظف العام مع الإدارة في علاقة قائمة على أسس قانونية وتنظيمية، والجدير بالذكر أن القانون 03/06 قد حمل بعض المستجدات فيما يخص العلاقة التي تربط الأعوان بالإدارة إذ أشار إلى وجود أنواع من التوظيف: توظيف دائم، وتوظيف عن طريق التعاقد في بعض المناصب والتوظيف المؤقت مما يجعل الحقوق والواجبات تختلف من علاقة لأخرى.

#### 1- حالة التوظيف الدائم:

لقد اقر المشرع الجزائري مبدأ العلاقة القانونية التنظيمية التي تربط الموظف بإدارته في مختلف النصوص المنظمة لقطاع الوظيفة العمومية قبل صدور الأمر رقم 03/06 دون إغفال العلاقة التعاقدية في نطاق ضيق جدا استجابة لحاجيات عرضية دائما غالبا ما تحدد في سنة مالية (ميلادية) واحدة قابلة للتجديد.

#### 2- التوظيف عن طريق التعاقد:

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، نص على نمط جديد للعمل في مفهوم الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة المعمول به في الجزائر حين نصت المادة 19 من الفصل الرابع المعنون بـ "الأنظمة القانونية الأخرى للعمل" على أن تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد، وتحدد مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم، ولتعريف نظام التعاقد نتناول النقاط التالية:

1- الإطار القانوني لنظام التعاقد: يخضع الأعوان المتعاقدون إلى إطار قانوني محدد بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المواد من 19 إلى 24.

2- الإطار التنظيمي لنظام التعاقد: و يخضع الأعوان المتعاقدون إلى الإطار التنظيمي المحدد في المرسوم الرئاسي رقم: 308/07، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، والذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدون، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم، وفي هذا الإطار يفرق بين 03 فئات أو أنواع من الأعوان المتعاقدون كما يلي:

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

الفئة الأولى وهم الأعوان الذين يوظفون في إطار المادة 19، يوظفون في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، في المؤسسات والإدارات العمومية، و أما الفئة الثانية وهي فئة الأعوان الذين يتم توظيفهم في إطار المادة 20 وبصفة إستثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالتي إنتظار تنظيم مسابقة توظيف، أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل، وأما الفئة الثالثة فتتعلق بالأعوان الذين يتم توظيفهم في إطار المادة 21 في مناصب شغل التي تكتسي طابعا مؤقتا.

وقد جاء التأكيد على ذلك في المادة 22 من الأمر رقم 03/06 والتي نصت على أن توظيف هذه الفئات المذكورة من الأعوان حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية سيتم عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي على أن لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

كما نص الأمر 03/06 على ان العقود قد تكون محددة المدة، وقد تكون غير محددة المدة وبالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

وترك القانون الأساسي للوظيفة العمومية مسألة تحديد كفاءات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم، والقواعد المتعلقة لتسييرهم ونظامهم التأديبي المطبق عليهم للتنظيم، وهو ما حدث بالفعل حيث صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-308 بتاريخ 29 سبتمبر 2007 لينظم هذه المسائل .

فإذا كان نظام التعاقد معمولاً به ضمن التشريعات السابقة في ميدان الوظيفة العمومية في نطاق ضيق فإن الشيء الجوهري في هذه المادة هو جعل التوظيف ضمن مناصب الشغل في المادة 19 أعلاه خاضعة إجبارياً لنظام التعاقد فلا يجوز للإدارة أن توظف خارج هذا النظام وإلا كان عملها مخالفاً للتشريع (القانون) وفي هذا الإطار فقد صدرت تعليمة من رئاسة الحكومة عقب صدور الأمر 03/06 مباشرة وتم إبلاغها لجميع الإدارات والمؤسسات العمومية المعنية بهذا القانون مفادها أن تباشر هذه الإدارات في تطبيق المادة 19 من الأمر السابق.

إن اعتماد التعاقد كطريقة إجبارية للتوظيف فيما يخص نشاطات الحفظ، الصيانة والخدمات يؤدي بنا إلى استنتاج بعض المزايا لهذا النظام وبالمقابل فإن لديه بعض العيوب.



## المحاضرة السابعة المبادئ العامة للتوظيف

تقوم الوظيفة العامة على مجموعة من المبادئ يمكن إيجازها في مايلي:

### - اولاً: مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة

يقصد بمبدأ المساواة عدم وضع قيود امام المترشحين للوظيفة العامة اساسها الانتماء العرقي أو الجنس أو الراي و التوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي و غيرها من أشكال التمييز الاخرى، ويعتبر مبدأ المساواة من أهم مبادئ القانون و يشكل احدى مقومات الأنظمة الديمقراطية، و لمبدأ المساواة قيمة دستورية و يفرض على المشرع كما يفرض على الإدارة.

ولا يعني مبدأ المساواة أن أي مواطن يستطيع في أي لحظة شغل المنصب أو الوظيفة التي يرغب فيها، بل يعني وضع حد لمختلف أشكال التمييز بين المواطنين استنادا لعوامل جغرافية أو دينية أو مالية أو تتعلق بجنس المرشح و غيرها من عوامل التمييز، وهو ما يفرض ضبط الوظائف و المناصب بشروط عامة تصاغ بشكل مجرد و لا تنطوي على أي شكل من أشكال التمييز بين المرشحين للوظيفة العامة.

وينبغي الاشارة أن مبدأ المساواة ذو إطار دولي بداية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 الذي ساهم بشكل كبير في إزالة عقبات التمييز بين الرجل و المرأة، و قد جاء في نص المادة 21 في الفقرة الثانية "أنه لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده"، و نفس الأمر في المادة 23 من نفس إعلان تنص على أنه "لكل شخص حق العمل، و في حرية اختيار عمله، و في شروط عمل عادلة و مرضية، و في الحماية من البطالة، وأنه لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوي و على العمل المتساوي، و سار العهدين الدوليين الأول و الثاني (العهد لدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، العهد لدولي الخاص بالحقوق المدنية السياسية)، في المادة 3 من الأول و المادة 3 من الثاني على محاربة أشكال التمييز بين لرجل و المرأة.

### الإطار الدستوري لمبدأ المساواة

اما فيما يتعلق بالإطار الدستوري فقد كرسست الجزائر في دساتيرها مبدأ المساواة:

1. دستور 1963 صادر في 8 سبتمبر 1963 في الجريدة الرسمية رقم 64 بتاريخ 10/09/1963 و قد جاء في المادة 11 منه موافقة الجزائر على مضمون الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و قد نصت على مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق و الواجبات.
2. دستور 1976 صادر في 19 نوفمبر 1976 في الجريدة الرسمية رقم 94 بتاريخ 24/11/1976 و قد جاء في المادة 44 المساواة في التحاق بوظائف الدولة لكل المواطنين بين الجنسين.
3. دستور 1989 صادر في 23 فبراير 1989 في الجريدة الرسمية رقم 9 بتاريخ 01/03/1989 و لم يتعد هذا الدستور عن سابقه و أكد على مبدأ المساواة أمام القانون في المادة 28 منه و في المواد 30 و 31 و 48 و هذه الاخير كفلت مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف الدولة.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

4. دستور 1996 صادر في 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 08/12/1996 المعدل في 2002 و 2008 و 2016 و كرس المادة 51 منه مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة دون تمييز بين الرجال و النساء و هو ما أكدته المادة 55 منه.

5. دستور 2020 صادر في 30 ديسمبر 2020 في الجريدة الرسمية رقم 82 بتاريخ 30/12/2020 كرس المادة 67 منه مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة دون تمييز بين الرجال و النساء و أكدت المواد 37 و 49 و 68 منه.

### الإطار القانوني لمبدأ المساواة

#### 1. مبدأ المساواة في قانون الوظيفة العامة 133/ 66

أعلن القانون الأساسي للوظيفة العامة 133/ 66 أن الدخول للوظيفة العامة يحكمه مبدأ المساواة في المادة 05 منه فلا يمكن التمييز بين الجزائريين، باستثناء من كان لهم موقف سلبي من الثورة، غير ان مبدأ المساواة ليس له مفهوم مطلق بل يرد عليه استثناء تتعلق بقدماء المجاهدين لتمكينهم من الإلتحاق بالوظائف العامة ومواصلة جهودهم في مرحلة بناء الدولة.

#### 2. مبدأ المساواة القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر بموجب أمر 03-06.

نصت المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر بموجب أمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 على هذا المبدأ " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية، على أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها. المادة 76 : يمكن الإدارة، عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين.

### ثانيا : مبدأ الجدارة والإستحقاق

نقصد به ذلك المبدأ الذي يقضي بصلاحية الشخص وقدرته على أداء الوظيفة ، والصلاحية نقصد بها فرض مؤهلات ومجموعة من المعارف في من يريد الإلتحاق بالوظيفة مع اختلاف بين منصب وآخر.

و عرف أيضا مبدأ الجدارة بأنه: " أسلوب اختيار الموظفين العموميين، وتسيير حياتهم الوظيفية والاحتفاظ بهم على أسس موضوعية، قوامها القدرة والصلاحية وبعيدا عن المحاباة والمحسوبية وذلك عن طريق امتحانات التسابق.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

وعرف أيضا بأنه: "أن يكون للشخص الذي يتولى الوظائف العامة القدرة المادية والمعنوية للقيام بالعمل أو بوظيفة معينة، أي هذه القدرة لا بد أن تقوم على أمرين، صحة البدن وسلامة العقل، والدراية التامة بمهام الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

ولا يتعارض مبدأ الجدارة مع مبدأ المساواة لأن التساوي في الالتحاق بالوظائف العامة لا يتنافى أبدا وفرض مؤهلات لشغل الوظيفة أو فرض مسابقة أو امتحان مهني للحصول عليها والتأكد من قدرات المعني، من أجل ذلك نصت المادة 80 من الأمر 03-06 على أن الالتحاق بالوظيفة العامة يتم عن طريق المسابقة على أساس الاختبار أو الشهادات أو الفحص المهن، وطبقا لذلك لا يمكن للإدارة أن تلحق أحد المواطنين بوظيفة عامة دون إتباع إجراءات المسابقة وفق ما ينص عنه القانون هو دليل قوي على اعتماد المشرع لمبدأ الجدارة والاستحقاق في مجال التوظيف.

### ثالثا: مبدأ تكافؤ الفرص

يلعب مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة دورا كبيرا في الحياة الوظيفية، إذ يعمل على حماية الموظف من كل أشكال التمييز والمحسوبية والمحاباة التي قد يتعرض لها الموظف. ويعرف في لغة: مبدأ تكافؤ الفرص بأنه: "تساوي الفرص أمام كل من رغب فيها حسب كفايته"<sup>2</sup>

يمكن تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف في ميدان القانوني بأنه: "عملية إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين للحصول على الوظائف الشاغرة. كما يعني أيضا مبدأ تكافؤ الفرص المساواة وعدم التمييز بين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط لتولي الوظيفة العامة، أي المساواة فيما بينهم في فرص الحصول على الوظيفة وأن تتم معاملتهم على قدم المساواة من حيث المؤهلات والمواصفات والشروط التي استلزمها القانون لكل وظيفة وكذلك من حيث المزايا والحقوق والواجبات والمرتبات وما في حكمها. ويعرف أيضا بأنه: "ضمان حصول وممارسة جميع المواطنين بصرف النظر عن جنسهم على فرص متساوية مع القضاء على كل أنواع المعاملة غير العادلة في جميع النواحي العامة وخاصة الحقوق والواجبات والمزايا التي تمنحها الدولة للمواطنين."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> شمس الدين بشير شريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011، ص 21

<sup>2</sup> بلعيفة عبد العالي، "الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية: دراسة نقدية سوسيو قانونية"، مجلة العلوم القانونية، العدد 23، ديسمبر 2016، ص 67

<sup>3</sup> عميور خديجة، "التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة والاستخدام"، مجلة أبحاث قانونية وسياسة، العدد السابع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، ديسمبر 2018، ص 104

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

لكي يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، ينبغي توفر جملة من الشروط والمتمثلة في:

- تماثل فرص التأهيل

يشترط منح الإمكانات اللازمة لجميع المواطنين والتي تسمح لهم بالتأهل لشغل المنصب المعلن عنه والمراد الحصول عليه

- تطبيق طرق التوظيف المشروعة

ويتحقق هذا الشرط من خلال اللجوء إلى تطبيق واعتماد الطرق القانونية التي نص عليها القانون للتوظيف عطاء الأولوية والاعتماد على المؤهلات القانونية والموظفين المؤهلين الموجودين بالمؤسسة قبل اللجوء إلى التوظيف الخارجي، حيث يتم الإعلان عن الوظيفة المراد شغلها وطرق الالتحاق بها مع تحديد نوع الطريق هل هو على سبيل الشهادة أم الاختبار.

- الإعلان

يقوم مبدأ تكافؤ الفرص على إلزام الإدارة باختبار أفضل المتقدمين للوظيفة ، حيث يتم الإعلان المراد شغلها اعتمادا على اعتبارات الكفاءة والجدارة والمؤهل عن التوظيف بكل الوسائل القانونية التي تمكن المعين بالوظيفة من معرفة شروطها وزمانها ومكانه، يشكل متساوي لجميع المترشحين بمعنى منح نفس الفرصة للجميع<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 68

## المحاضرة الثامنة التوظيف - شروطه وإجراءاته

أخذ المشرع الجزائري بنظام المسابقة للالتحاق بالوظيفة العامة، و قد نص على كيفية تنظيم هذه المسابقة والهيئات التي تتولى عملية الرقابة على الأعمال الصادرة عن الإدارة، تطبيقا للمبادئ سالفة الذكر:

### أولاً: تعريف المسابقة:

يعد نظام المسابقة أحد الطرق الخارجية للعيين في الوظيفة العامة وأفضلها وأكثرها تحقيقاً لمبدأ العدالة ومبدأ تكافؤ الفرص، فهي عبارة عن إجراء اختبار تقوم به الإدارة العامة أو المصلحة المستخدمة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين من خلال قيامها بانتقاء الموظف الجدير بالوظيفة على أساس النتيجة النهائية المتحصل عليها، وبالتالي يكون التعيين وفقاً للترتيب التنازلي<sup>1</sup>.  
المسابقة هي عبارة عن عملية مركبة، يتم من خلالها الاختيار بالاعتماد على أسس موضوعية عدد من المترشحين المستوفين للشروط القانونية للتوظيف تبعاً لاحتياجات الإدارة وعدد المناصب الشاغرة المعلن عنها كذلك قصد إجراء امتحانات ذات طبيعة خاصة قد تكون هذه الامتحانات تحريرية أو شفوية أو يتم ، و ذلك قصد اختيار أحق الجمع بينهما، كقد تكون في بعض الأحيان عملية هؤلاء المترشحين من غير ه لتولي هذه الوظيفة، بغض النظر عن اعتبارات أخرى لا يحددها القانون<sup>2</sup>.

### ثانياً: أشكال المسابقة

نصت المادة 80 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة، يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة، و تكون هذه المسابقة ، على أساس الاختبار أو الشهادة أو الفحص المهني و أصل على أساس الاختبار.  
- المسابقة على أساس الاختبار:

يقوم هذا النوع من المسابقة باختيار و انتقاء الأفضل من بين المترشحين المتقدمين لشغل الوظيفة العمومية من خلال إجراء اختبار مسبق، يعد هذا لامتحان أو الاختبار هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة المعلن عنها من طرف الإدارة المعنية و قد يكون إختبارات كتابية و شفاهية أو إثنين معا<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 228

<sup>2</sup> - بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، محاضرات في مقياس التوظيف، السنة الأولى ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، (2015/2016)، ص 2

<sup>3</sup> - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين للإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2009-2010، ص 78

#### - المسابقة على أساس الشهادة

يأخذ هذا النوع من المسابقة بعين الاعتبار المؤهل العلمي أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دو را في التعيين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض الوظائف الشاغرة كما وضح في الطريقة الأولى، لكن في هذا النوع من المسابقة لا يكون التعيين في الوظائف العمومية مقتصرًا على معيار الامتحان فقط، وإنما يعتمد على معايير أخرى تجمعها الإدارة أو المؤسسة المعنية<sup>1</sup>، وفق ما ينص عليه لقانون، وقد أصبح التوظيف على أساس الشهادة، يخضع من تاريخ صدور المنشور رقم 08 بتاريخ 06 أوت 2003، من طرف مصالح الوظيفة العمومية، لنفس الإجراءات المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة<sup>2</sup>.

#### - الفحص المهني

يتم وفقا للشروط والأشكال المقررة بالنسبة للمسابقة على أساس الاختبار، إذ أنه غالبا ما يتم التوظيف عن طريقها في وظائف تتعلق بالتنفيذ فقط، وبالتالي لا يشترط في شاغلها سوى معارف مهنية أولية أساسية كتأهيل يوافق المنصب المطلوب شغله .

#### - التوظيف المباشر

هذا النوع من التوظيف يخص بعض أسلاك المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، من بين المترشحين الذين يملكون تكويننا خاصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، يعلن عن الترشيح ثم تتم عملية الإنتقاء من طرف لجنة متخصصة وفق معايير ومقاييس موضوعية، ثم يستدعى الأشخاص الذين تم اختيارهم.

<sup>1</sup>- بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، المرجع السابق، ص 25

<sup>2</sup>- المنشور رقم 08/ك خ/ م ع و ع/ 2003، الصادر في 06 أوت 2003، المتضمن التوظيف في الوظائف العمومية، والمحدد لمعايير الاختيار التي يجب الاعتماد عليها في المسابقات كالاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

## ثالثا : شروط التوظيف

ترتبط الوظيفة العمومية بفكرة السيادة الوطنية للدولة من جهة، وضمان حسن سير المرفق العام لذا يتطلب شروط عامة و خاصة تضمنها الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في المادة 75 منه :

### 1- الشروط العامة

- الجنسية الجزائرية: تضمن الدستور و لاسيما المادة 36 منه على أن " الجنسية الجزائرية معرفة بالقانون، يحدد القانون شروط اكتساب الجنسية الجزائرية و الاحتفاظ بها أو فقدانها أو التجريد منها"، أيضا نصت المادة 67 من دستور 2020 " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة، باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين ، يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم" لم يميز قانون الوظيفة العامة بين الجنسية الاصلية و المكتسبة في يتعلق بشروط الترشح لرتب الوظيفة العامة، سواء كان المترشح للوظيفة العامة حاصل على الجنسية عن طريق النسب طبقا لما ورد في المادة 06 من قانون الجنسية " يعتبر جزائريا كل الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية" و هي جنسية أصلية عن طريق رابطة الدم أ عن طريق رابطة الأقليم نقصد بها أنه تمنح الجنسية الأصلية لكل مولود ولد على إقليمها و بالرجوع إلى نص المادة 7 من قانون الجنسية 01-05 " يعتبر من جنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين

- المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة الميلاد دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها.

أما الجنسية المكتسبة وهي الجنسية التي تتم بناء على طلب الفرد وموافقة الدولة أي تلحق به بعد ميلاده و قد حدد حالتها المشرع الجزائري في المواد 9 مكرر 10 و 11, 14 من قانون الجنسية 01-05 وتشمل حالاتها بالزواج أو التجنس أو الاسترداد .

وعليه لم يفرق المشرع في قانون الوظيفة العامة بين المترشحين شغل الوظيفة ، إلا أنه قد يتم توظيف أجنبى بغض النظر عن جنسيتهم طبقا لما ورد في منشور الوزاري مشترك رقم 606 بتاريخ 11 ديسمبر 2002 المتعلق بتوظيف الاجانب في المؤسسات و الادارة العمومية هو إستثناء عن القاعدة العامة ، بإضافة إلى قد تلجأ بعض القوانين الخاصة إلا اشتراط الجنسية أصلية في بعض الوظائف .

- التمتع بالحقوق المدنية: ذلك لأنه لا يقبل توظيف شخص صدر بشأنه حكما، قضائي يمنعه من ممارسة حقوقه المدنية. و نعتي بها الحقوق المضمونة بموجب نصوص الدستور للمواطنين و لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو بحكم صادر عن السلطة القضائية كما أسلفنا ذكرا ومنها على سبيل ذكر الحق في الانتخاب كأهم الحقوق المدنية و السياسية.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

- السوابق القضائية: يعني أن لا تكون له سوابق قضائية تمس بكرامة الوظيفة العامة، وهذا الشرط المقصود به التأكد من سلوك المترشح للوظيفة العامة حتى لا يسمح بالتحاق أصحاب السوابق القضائية بالوظيفة و مساس أسرار و الامانات التي تفرضها خدمة المرفق العام.
- الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية، شددت المادة 7 من القانون رقم 14-06 على أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو القطاع الخاص أو الترخيص له بممارسة نشاط حر أو مزاولو مهنة إلا بعد إثبات وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية .
- السن القانونية: نصت المادة 78 من الأمر 03-06 لتحديد سن الالتحاق بالوظيفة العامة بـ 18 سنة ولالتحاق برتبة الوظيفة العامة و عم معقول و يوافق المواثيق الدولية .
- القدرة البدنية والذهنية: والمقصود بها توافر المقدرة البدنية للممارسة والقيام بأعباء الوظيفة العامة، وينبغي الإشارة أنه قد تفرض بعض القوانين الخاصة بعض الشروط الأخرى مثل قامة المعينة أو نسبة الرؤية المحددة إلا أن هذا لا يتعارض مع مقتضيات المادة 75 من هذا الأمر ، بالإضافة إلى توافر القدرة الذهنية أي يثبت المترشح خلوه من أي عائق ذهني يحول دون ممارسة أعباء الوظيفة و يثبت ذلك عن طريق شهادة طبية مسلمة من قبل طبيب في الاختصاص المطلوب .
- المؤهلات المطلوبة للوظيفة المراد الالتحاق بها: والمقصود به المؤهل العلمي المطلوب لشغل الوظيفة العامة فليس من المعقول عدم التنصيص على المؤهل العلمي لشغل الوظائف فما يصلح للوظيفة ما قد لا يصلح للوظيفة أخرى مثلا : شهادات المطلوبة بالنسبة لرتبة للمتصرف شهادة الليسانس حقوق، شهادة الليسانس علوم التسيير و الاقتصاد ،.....)

## 2- الشروط الخاصة

- نصت بعض القوانين الأساسية الخاصة على بعض الشروط، أهمها:
- إجراء الفحص الطبي عند الاقتضاء فوظيفة رجل الأمن مثلا تتطلب من شاغلها أن يكون طول قامته لا يقل عن 1,60 م وأحيانا 1,66م
- إجراء بعض التحقيقات الخاصة في بعض أسلاك الموظفين.
- أسئلة التقييم الذاتي:

يعد شرط الجنسية الجزائرية الأصلية شرط لتولي الوظائف العامة ؟

صح

خطأ

## المحاضرة التاسعة تنظيم المسار المهني ومشاركة الموظف في تسيير شؤونه

إن الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد اعتمد على استراتيجية في تنظيمه للعنصر البشري وهذا بغية تطوير الوظيفة العمومية في الجزائر ، فركز الأمر على أسلوب المشاركة والحوار وهذا من خلال إشراك الموظفين في تسيير شؤون الوظيفة وهذا بالاعتماد على هيئات الوظيفة من خلال دورها في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار من طرف الموظفين وقد اعتمد الأمر في ذلك على الهيكل المركزي للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وكذا هيئات المشاركة والطعن وهو ما سنتناوله

كما أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد نظم المسار والحياة المهنية للموظف وهذا من خلال النص على حقوق وواجبات الموظف العام، كما أن الأمر قد نظم النظام التأديبي الذي يخضع له الموظف العام عند تعرضه للمتابعات التأديبي

### أولاً: هيكل الوظيفة العمومية:

تطبيقاً لمبدأ ديمقراطية الإدارة، و حق الموظفين أمورهم و شؤونهم الوظيفية و المشاركة في أقر المشرع الجزائري أشكال و صور لهذه المشاركة تتمثل في هيئات نص عليها في المواد من 55 إلى 62 وهي كالتالي:

وفي هذا الصدد نصت المادة 55 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- هيئات المشاركة والطعن.

وهو ما سنتناوله في ثلاث مطالب على التوالي

### 1- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.

جاء في الفصل الأول بعنوان الهيكل المركزي للوظيفة العمومية ، وهذا في الباب الثالث الذي جاء تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية، وقد نص في المادة 56 من الأمر 03/06 والمتضمن (ق.أ.ع.وع) على مايلي «الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة» وحددت مهامه كما يلي:

- يقترح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها.
- يسهر للاتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.
- يتضمن مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف المرجع السابق، ص 50 و51

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسة والإدارات العمومية ويضمن ضبط التعدادات.
  - ينفذ سياسة التكوين للموظفين وتحسين مستواهم ومداركهم العلمية.
  - يقوم بتمثيل مصالح الدولة بصفتها مستخدمة عند الاقتضاء وأمام الجهة القضائية.
- أشارت المادة 57 إلى أن صلاحيات وتنظيم وسير الهيكل المركزي للوظيفة العمومية يتحدد عن طريق التنظيم الذي لم يصدر بعد.

## 2 - المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

جاء في نص عرض الأسباب للمشروع التمهيدي للقانون المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه: «وفي إطار تدعيم التشاور في قطاع الوظيفة العمومية، يكرس الإطار القانوني لمشروع القانون الأساسي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

-يشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة تشاور واقتراح تعتمد عليه الحكومة في تحديد سياستها في مجال الوظيفة العمومية، لقد نص المشرع في الفصل الثاني من الباب الثالث في المادة 58 على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وعرفه كما يلي: «تنشأ هيئة للتشاور تسمى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية».

وحدد المشرع صلاحيات المجلس الأعلى في المادة 59 كما يلي:

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
- تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.
- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.

وزيادة على هذه الصلاحيات يستشار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية، وهو ما يؤكد سياسة المشرع في دعم أسلوب المشاركة والحوار من خلال هذه الهيئات.

## **ثانياً: هيئات المشاركة والظعن**

عمل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على الاهتمام بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الإدارية، فتم تكريس هيئات جماعية للتشاور وإلى تشكيل فضاءات حقيقية للتشاور، ومساهمة الموظفين في تسيير مسأرتهم المني والدفاع عن حقوقهم.

فوفقاً للمادة 62 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية توجد

ثلاث هيئات للمشاركة وللظعن وهي:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء.
- لجان ظعن.
- لجان تقنية.



محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

وجاء في نص المادة 73 من نفس الأمر على أنه تحدد اختصاصات اللجان المذكورة أعلاه وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي وكيفية انتخاب أعضائها عن طريق التنظيم.

### 1- اللجان المتساوية الأعضاء:

تنص المادة 63 على إنشاء وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب، الحالة وتنشأ لجنة إدارية متساوية الأعضاء لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلهم.

وتشكل اللجان من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين بالتساوي ويترأسها ممثل السلطة الموضوعة على مستواها.

فيما يخص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جاء في المادة 64 أن هذه اللجان تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين كما تتمتع بصلاحيات الترسيم للموظفين وبصلاحيات تأديبية بصفتها مجلس تأديبي.

### 2- لجان الطعن:

أما فيما يخص لجان الطعن، فهي تشكل هيئة استئناف تختص بالنظر لاسيما في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء اتجاه الموظفين. فقضت المادة 65 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا كل مسؤول بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية.

وتشكل هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين ويترأسها ممثل السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء الإدارة المعينين بعنوان الإدارة.

وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلين في لجان الطعن، أما المادة 66 فتكلمت عن تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين (02) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

### 3- اللجان التقنية:

في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية نصت المادة 62 على لجان الطعن والتي تستشار في المسائل المتعلقة بالشروط العامة للعمل، والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية والمهنية، ونصت المادة 71 من الأمر رقم 03/6 على إنشاء اللجان التقنية لدى الإدارات والمؤسسات العمومية وتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

ونلاحظ أن المشرع في الأمر 03/06 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن. فبالإضافة إلى استشارة اللجنة التقنية بالظروف العامة للعمل، أضاف المشرع صلاحيات جديدة للجنة تقوم بها داخل الإدارات والمؤسسات العمومية وذلك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة والأمن.

## محاضرة العاشرة حقوق وواجبات الموظف العام

### أولا واجبات الموظف العام.

ينتج عن العلاقة الموظف و الإدارة جملة من الواجبات تلقى على عاتق الموظف و هي:

- أداء العمل بنفسه وبدقة وأمانة:  
نقصد بذلك أن يؤدي الموظف الأعمال التي تدخل في إختصاصه بها بنفسه ، بحيث لا يجوز إنابة غيره بها إلا إذا أجاز القانون ذلك فإذا خالف الموظف هذا الالتزام فإن العمل الذي يصدر عنه يعد باطلا لكونه صادر من غير ذي الإختصاص، ويستثنى من ذلك ما إذا كان القانون يتضمن تفويضا في الإختصاص.

- أن يخصص الموظف وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية :  
كما أنه و تطبيقا لوجوب سير المرفق العام بانتظام واطراد يقتضي الأمر من الموظف أن يخصص معظم وقته لأداء العمل ، وعلى الموظف احترام أوقات العمل إلا بناء على عذر أو مبرر تقبله الإدارة، وأوقات العمل الرسمية يحدده.

- واجب الطاعة  
يعتبر واجب الطاعة أساسا هاما من أسس الخضوع للسلطة الرئاسية حيث يتعين على المرؤوس أن ينفذ كل ما يصدره إليه رئيسه من أوامر وتوجيهات خاصة بالعمل.

- واجب عدم إفشاء السر المهني  
و يشمل كل ما يعرفه الموظف أثناء ممارسته لأعمال وظيفته أو بمناسبتها ، وتكون هذه الأسرار متعلقا بعمله في هذه الوظيفة وما يترتب على ممارستها من علاقات رسمية.

- اجتناب كل فعل يمس بكرامة الوظيفة  
يمثل الموظف العام سلطة الإدارة أمام المجتمع ولذلك وجب عليه أن يظهر بمظهر مشرف، وأن لا يضع نفسه في موضع شبهة ، ومن هنا ألزمه المشرع بكثير من الالتزامات تستهدف كلها المحافظة على كرامة الوظيفة .

واجب احترام سلطة الدولة :  
قلنا سابقا أن الموظف أداة الدولة و وسيلتها في أداء مهامها و تنفيذ سياساتها و يعكس صورة الدولة ومن هنا عليه أن يحترم سلطة الدولة عند قيامه بأي تصرف فهو عون من أعوانها و يعمل تحت سلطتها و عليه احترام النصوص التشريعية وكل ما يعبر عن الدولة و مكانتها.

واجب القيام بالمهام دون تحيز  
نصت المادة 41 من الأمر 03-06 على ممارسة المهام من جانب الموظف يتم دون تحيز ، وقد نص الدستور في المادة 26 على " الادارة في خدمة المواطن ، يضمن القانون عدم تحيز الإدارة " .

## ثانيا : حقوق ضمانات الموظف لعام

يتمتع الموظف العام بعدة حقوق و ضمانات و مزايا وقد تناول المشرع الجزائري هذه الحقوق في المواد من 26 إلى 39 من الأمر 06-03.

### 1- ضمانات الموظف

#### - حرية الرأي:

للموظف الحق في التعبير عن رأيه بكل حرية، على أن يكون ذلك في إطار القانون ، وحرية الرأي حق دستوري تطبيقا لما ورد في المادة 51 من الدستور "لا مساس بحرمة حرية الرأي " وقد نص على ذلك الامر 03-06 في المادة 26 منه.

#### - المساواة بين الموظفين:

لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية

#### - وجوب ضمان الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية:

وهذا ما نصت عليه المادة 37 من الأمر 03-06 حيث يكفل القانون حماية الموظف ضمان سلامته الجسدية و المعنوية في أماكن العمل.

#### - حماية الموظف:

إذ استوجبت المادة 30 من الأمر 03-06 .على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

### 2- حقوق الموظف المالية

تتضمن الحقوق المالية المرتب والعلاوات والمكافئات

#### - الراتب

المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف شهريا نظير قيامه بواجبات وظيفته بصرف النظر عن أي اعتبار آخر، و يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من الأمر السالف الذكر من: الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات، ويستفيد الموظف زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به و منح أخرى مرتبطة بالوظيفة و آخر مرتبطة بالمنطقة الجغرافية<sup>1</sup>.

#### - المكافآت والتعويضات

المكافأة هي منح وعلاوات تشجيعية لبعض العاملين المتميزين في الأداء أو الذين يبذلون جهدا خاصا، أو يحققون اقتصادا في النفقات، وذلك لتشجيعهم على حسن الأداء أما التعويضات فتدخل

<sup>1</sup> حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 7.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

في العناصر المكونة للراتب مثل منح تأطير و الإشراف للأساتذة ، أو المنح ذات كابع الجغرافي كمنحة المنطقة .

#### - الضمان الاجتماعي والإعانات

يستفيد الموظف العام من الضمان الاجتماعي، وفي حالة وفاته يستفيد ذو حقوقه من تعويض الوفاة، إذ يجري خصم مبالغ من استحقاقات الموظف لحساب صندوق الضمان الاجتماعي.

#### -3- حقوق أخرى

- حق في الترقية: يقصد بالترقية بمعناها التنظيمي السليم نقل الموظف من وظيفة معينة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى، ذلك أن طبيعة التنظيم الإداري تقتضي أن ينشأ في كل جهاز مستويات إدارية متعددة يختلف عددها تبعاً لاختلاف ظروف العمل ونطاقه في كل جهاز إداري<sup>1</sup>

- أنواع الترقية :

أ- الترقية في الدرجة:

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة.

ب- الترقية في الرتبة

تطرقنا إلى هذا النوع من الترقية المادة 107<sup>2</sup> من الأمر 03-06 السالف الذكر وتتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الحالات الآتية: - على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة - بعد تكوين متخصص - عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

#### - العطل السنوية والاستثنائية والعطل المرضية

أ- العطل السنوية:

يحصل الموظف على ثلاثين يوماً متتالية إجازة سنوية عن كل سنة يقضيها في الخدمة وللإدارة مطلق الحرية في تقسيمها و يستفيد الموظفون في الجنوب من 15 يوماً إضافية، المادة " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر".

<sup>1</sup> - سامي جمل الدين، مرجع سابق، ص 131

<sup>2</sup> المادة 107 من الأمر 03-06 " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية: - على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، - بعد تكوين متخصص، - عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين، تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة".

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

#### ب- العطل الاستثنائية:

فقد حددها المشرع على سبيل الحصر وتمثل في - لممثلي الحزب والنقابة الموكلين قانونا بمناسبة المؤتمرات الاتحادية والوطنية والدولية ، للموظفين الذين يحجون إلى بيت الله الحرام ولا يمنح لهم هذا الإذن إلا مرة واحدة طوال المسار المهني، ومدة هذه العطلة ثلاثين يوما متتالية للموظفين الذين يقومون بتمثيل الجزائر في المباريات الدولية أو المحافل الرياضية الدولية، و للموظفين الذين يثبتون وجود أسباب حقيقية وأسباب خطيرة واستثنائية وذلك في حدود عشرة أيام.

#### ت- العطل المرضية :

للموظف الحق في عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر خلال سنة كاملة وذلك بتوفر شرطين : أن يمنع الموظف من أداء عمله وممارسة المهام الملقاة على عاتقه -أن يوجه إلى الإدارة التي ينتسب إليها طلبا مؤيدا بشهادة طبيبه الخاص أو طبيب الإدارة علي أن يكون محلفا إذا كانت العطلة تتجاوز مدة أسبوع.

#### ث- العطلة طويلة الأمد:

وتمنح هذه العطلة للموظف إذا ما أصيب بمرض السل او التهاب النخاع او المرض العقلي أو السرطان أو الشلل ويحتفظ الموظف في هذه الحالة بمرتبته كاملا خلال الثلاث سنوات الأولى ثم ينخفض المرتب إلى النصف في السنتين التاليتين مع الاحتفاظ بمجموع المنح العائلية.

#### الحق في التكوين

عرف التكوين على أنه تلقين الأفراد مهارات فنية تهدف إلى اكتسابهم معارف جديدة و تنهي مواهبهم لتمكينهم من النهوض بأعباء وظائفهم الحالية على نحو أكثر فعالية.

#### الحق في الخدمات الاجتماعية

نجد أن هذا الحق أساسه القانوني المادة 34 من الأمر 03-06 و يتولى تسيير و الاشراف عليه من قبل لجنة خاصة أنشأت خصيصا لغرض ضمان خدمات اجتماعية لصالح الموظفين وتتولى هذه اللجنة تقديم وتنظيم بعض الخدمات للموظفين مثل تنظيم مخيمات صيفية للموظفين.

#### الحق النقابي :

و هو حق مكرس في الدستور بموجب المادة 69 منه و التي تنص على " الحق النقابي مضمون و يمارس بكل حرية في إطار القانون " و تم تكريس هذا الحق في المادة 35 من الأمر 03-06 .

#### الحق في الإضراب :

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق الجماعية ويقصد به التوقف الجماعي عن العمل للمطالبة بحقوق مهنية بعد اتباع إجراءات حددها القانون<sup>1</sup> ، و هو أيضا من الحقوق المكفولة دستوريا بموجب المادة 70 منه الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون"،

حق المشاركة في اللجان

لجان إدارية متساوية الأعضاء نصت عليها المادة 62 من الأمر 03-06

لجان الطعن نصت عليها المادة 66 من الأمر 03-06

لجان التقنية: نصت عليها المادة 71 من الأمر 03-06

أسئلة التقويم الذاتي

تكلم عن الحق في الراتب ؟ في حدود عشرة أسطر

## المحاضرة الحادية عشر الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

<sup>1</sup>رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة الجزائر، 2003، ص113

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مجموعة من الوضعيات القانونية التي يتعرض لها الموظف العام في حياته المهنية وهي:  
**أولاً: وضعية القيام بالخدمة:**

يقصد بهذه الوضعية، وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة التي ينتهي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية ويكون في وضعية الخدمة، الموظف: الذي يكون في عطلة سنوية، الذي يكون في عطلة سنوية أو حادث مهني، التي تكون في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة الغياب القانوني، الذي يتم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين مستوى أو الصيانة والذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى. كما نص القانون على إمكانية وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها، ولكن طبقاً للشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة<sup>1</sup>.

إضافة إلى ذلك، يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعية وطنية معترف بها تقدم خدمات للصالح العام، وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد بشرط أن يكون هؤلاء الموظفون يتمتعون بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية.

### **ثانياً: وضعية الانتداب**

ويقصد بها تلك الحالة التي يوضع الموظف فيها خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليه، مع الإشارة إلى أن الانتداب قابل للإلغاء. وعليه فالموظف المنتدب يصبح دائماً لإدارته الأصلية و يحتفظ بمختلف حقوقه، كتلك المتعلقة بالأقدمية و الترقية و التقاعد.  
حالات الإنتداب :

### **- بقوة القانون:**

وذلك من أجل ممارسة وظيفة في الحكومة أو عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، أو وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتهي إليها، أو عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به. متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية، متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها.

### **- بناءً على طلب الموظف**

<sup>1</sup> - احمد بلودنين، مطبوعة قانون الوظيفة العامة، جمعة التكوين المتواصل، متوفرة على أنترنت على موقع: <https://ufc.dz/wp-content/uploads/2023>

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

خلال نشاطاته لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية من خلال وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه. مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

#### - مدة الإنتداب

طبقا للمادة 136 من الأمر 03/06 يكرس الإنتداب بقرار إداري فردي من السلطة صاحبة سلطة التعيين أو المؤهلة، وذلك لمدة ستة أشهر كأدنى مدة، وخمسة سنوات كأقصى مدة. غير أنه كاستثناء، تكون مدة الإنتداب في الحالات التي تكون بقوة القانون المشار إليها أعلاه، كالإنتداب من أجل شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدارسات، تساوي نفس مدة الحالة التي انتدب من أجلها.

#### ثالثا: وضعية لإحالة على الإستيداع

يقصد بحالة الإستيداع توقف الموظف عن العمل مؤقتا بناء على طلبه، الأمر الذي ينجر عليه توقيف راتبه الشهري وحقوقه في الأقدمية، والحق في الترقية في الدرجات وفي التقاعد. مع الإشارة إلى أن الموظف في هذه الحالة يبقى محتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع<sup>1</sup>.

حالات الاستدع:

- بقوة القانون وذلك في حالة:
- تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير،
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات (5سنوات)
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوج إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي
- إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون مدة هذه الوضعية تساوي مدة مهمة زوج الموظف.
- حالت شخصية، لا سيما القيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب من الموظف، وذلك بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

#### مدة حالة على الإستيداع:

تمنح حالة الإستيداع طبقا لما جاء في نص المادة 146 من الأمر 03-06، لمدة دنيا قدرها ستة أشهر، قابلة للتجديد أقصاها خمس سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

#### أحكام حالة الإستيداع

<sup>1</sup>-أنظر المادة 145 من الأمر 03-06

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية صراحة بأن يمنع الموظف طالب الإستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته.

حالات طلب الإستيداع قد نص عليها القانون على سبيل الحصر، كما يحق للإدارة المختصة أن تحقق والتأكد من تطابق الإحالة على الإستيداع مع الأسباب التي من أجلها أحيل الموظف على هذه الوضعية، و بعد انتهاء مدة الإستيداع يعاد بقوة القانون إدماج الموظف في رتبته الأصلية حتى ولو كان زائدا على العدد.

#### رابعا الخدمة الوطنية

ويقصد بها تلك الوضعية التي يكون فيها الموظف يؤدي الخدمة العسكرية بقوة القانون، يحتفظ الموظف الذي يكون في وضعية الخدمة الوطنية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، مع توقيف راتبه الشهري، وبعد انتهاء مدة الخدمة الوطنية يحق للموظف طلب إعادة الإدماج في رتبته الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد.



## محاضرة الثانية عشر النظام التأديبي للموظف العام ونهاية علاقته الوظيفية

إذا أخل الموظف العام بواجبات وظيفته أو خرج عنها فإنه يكون عرضة للجزاء التأديبي ، وذلك ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وهذا ضمانة لمنع أي تقصير أو اهمال من الموظف وعليه سنتطرق إلى مدلول المخالفة التأديبية أولا ثم إلى الأخطاء و العقوبات التأديبية ثانيا:

### أولا: المخالفة التأديبية

سنقوم بتعريف المخالفة التأديبية في الفرع الأول ثم نقوم بتحديد أركانه ثم تميزها عن الجريمة التأديبية :

### 1- تعريف المخالفة التأديبية.

عرف المشرع الجزائري المخالفة التأديبية: على أنها الإخلال بالواجبات المهنية أو مساس بالانضباط كما أنها كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف سواء أثناء تأدية مهامه الوظيفية و حتى بمناسبة تأدية مهامه ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية. يمكن تعريفها أيضا بانها كل ما يرتكبه الموظف من إخلال سابق بالتزاماته و واجباته الوظيفية عن طريق الإهمال او التراخي أو الخطأ، يعرض مرتكبها لعقوبة تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

### ثانيا أركان المخالفة التأديبية.

أ- الركن المادي: وهو عبارة عن سلوك محدد يصدر من الموظف سواء كان هذا السلوك ايجابيا أو سلبيا، فإذا اقتصر سلوك الموظف على مجرد التفكير في المخالفة فإن ذلك لا يعد مخالفة تأديبية طالما لم يخرج هذا التفكير إلى حيز الوجود.

وقد حدد المشرع الجزائري الركن المادي للمخالفة التأديبية بوجود خطأ من الموظف ، سواء أثناء القيام بوظيفته أو بمناسبةها. وقد صنف المشرع الجزائري هذه الأخطاء في الأمر 06 3- إلى أربعة درجات، حسب درجة و جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مسؤولية الموظف المعني بالخطأ، النتائج المترتبة عن الخطأ، وعلى سير المصلحة، الضرر الذي الحقه الخطأ بالمصلحة او المستفيدين من المرفق العام في المادة 161 من قانون الوظيفة العمومية.

### - الأخطاء من الدرجة الأولى:

نصت عليها المادة 178 إذ تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

### - الأخطاء من الدرجة الثانية:

تناولتها المادة 179 التي تعتبر ، أخطاء من الدرجة الثانية تلك الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي : المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة، الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و المادة 181.

### - الأخطاء من الدرجة الثالثة:

تتمثل الأخطاء من الدرجة الثالثة في تلك الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف و تناولتها المادة 180 من الأمر 06-03 بما يأتي - تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، - استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

### - الأخطاء من الدرجة الرابعة

نصت عليها المادة 181 من الأمر 06-03 وتتمثل في قيام الموظف بالتصرفات التالية:  
الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،  
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،  
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،  
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، -  
تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،  
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في 129 المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

ب- **الركن المعنوي:** تقوم الجريمة التأديبية سواء ارتكبت بحسن نية أو بسوءها، فحتى ولو كان الموظف حسن النية يظل مسئولاً عن مخالفته التأديبية طبقاً لما ورد في الأمر 06-03 .

### التمييز بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية

المخالفة التأديبية تقوم عند كل إخلال بأي واجب وظيفي أو قانوني ولو لم تكفله القوانين العقابية، بينما الجريمة الجنائية تقوم عند كل إخلال بواجب قانوني تكفله القوانين العقابية.  
-استقلال الإجراءات التأديبية عن الإجراءات الجنائية: فالأصل أنه لا يوجد التزام على سلطة التأديب بوقف إجراءات التأديب إذا ما أحيل الموظف عن ذات الأفعال إلى النيابة العامة تمهيدا لمحاكمة جنائية ما دام قد قام لديها السبب الكافي لمساءلته تأديبيا واقتنعت بالدليل وصحته، هذا ما لم يقضي القانون على غير ذلك<sup>1</sup>.

### ثالثا: العقوبات التأديبية

1- **تعريفها:** يقصد بها الجزاء التأديبي الذي يوقع على الموظف، الذي يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي بأن يرتكب إحدى الأخطاء السالفة الذكر والتي تم تصنيفها إلى أربع درجات، وبالتالي تكون

<sup>1</sup> محيد حميد محاضرات في قانون الوظيفة العامة، مطبوعة علمية مقدمة لطلبة السنة الثالثة حقوق، جامعة زيان عاشور الحلفة،

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

العقوبات التأديبية جزاء للخطأ التأديبي المرتكب<sup>1</sup>، طبقاً للنص المادة 161 من الأمر 03-06، " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"، و عليه تقرير العقوبة التأديبية يتوقف على جسامة الخطأ الذي قام به الموظف.

وقد نص المشرع الجزائري على العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين بحيث قسمها في الأمر رقم 03-06 إلى أربع درجات تتناسب كل درجة منها مع درجة أخرى من درجات الخطأ وذلك حسب الجسامة، وتمثل هذه العقوبات في:

- العقوبات من الدرجة الأولى: وتمثل في:- التنبيه- الإنذار الكتابي- التوبيخ
  - العقوبات من الدرجة الثانية: وتمثل في: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.
  - العقوبات من الدرجة الثالثة وتمثل في: التوقيف عن العمل من أربعة 4 إلى ثمانية 8 أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.
  - العقوبات من الدرجة الرابعة وتمثل في: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة- التسريح .
- و تجدر الإشارة على أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظراً لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 03-06. الأمر من 163.

#### • الإجراءات المتبعة في تطبيق العقوبات التأديبية:

- السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية
- السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية هي السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وهو ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03-06 . إذ تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني . وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها.
- الإخطار:

يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

<sup>1</sup> - محيد حميد، المرجع نفسه، ص 94

## - أحكام تسري على عقوبة التأديبية

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل، و 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، علما أن المادة 186 والتي بدورها توجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثلث شخصيا، إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك. ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام. يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه .

أما في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية. ويمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه..

## - تداول اللجنة المتساوية الأعضاء :

تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة. يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.

- ويمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة. يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية 8 أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري

في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقفه عن مهامه فوراً<sup>1</sup> ويتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. وإذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

<sup>1</sup>المادة 174: يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة 6 أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، وفي كل الأحوال، لا تسوّى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً

## محاضرة الثالثة عشر انتهاء العلاقة الوظيفية.

تنتهي الوظيفة العامة حسب الحالات المقررة قانونا وتم النص عليها في المادة<sup>1</sup> 216 من الأمر 03-06

المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة و هي :

### أولا: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون

تنتهي خدمة العامل بقوة القانون في ثلاث حالات:

- فقدان الجنسية أو التجريد منها:
- نص المشرع الجزائري في المادة 75 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة على شرط الجنسية كأهم الشروط التوظيف إذا فقد الموظف الجنسية الجزائرية بالسحب أو الإسقاط انتهت وظيفته بقوة القانون قد وردت في المادة 216 وتشمل هذه الحالات:
- يفقد الجنسية الجزائرية كل جزائري اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية و أذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
- الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية و أذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
- المرأة الجزائرية المتزوجة من أجنبي و التي تكتسب جنسية زوجها بسبب الزواج متى صدر مرسوم يأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
- تنازل الأولاد القصر للمتجنس عن الجنسية الجزائرية الممنوحة لهم بين 19 إلى 21 سنة على أن ذلك يتم بشهادة يحررها وزير العدل.
- فقدان الحقوق المدنية:
- تعد هي كذلك من شروط التوظيف يؤدي فقدانها إلى انتهاء العلاقة الوظيفية و قد نص على ذلك قانون العقوبات ب: العقوبات التبعية بحيث نجده صراحة ينص على عزل المحكوم عليه و طرده من جميع الوظائف و المناصب السامية في الدولة
- بلوغ سن التقاعد
- تنتهي خدمة الموظف عند بلوغه السن المقررة لإحالاته إلى التقاعد ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن إلا إذا استدعت الضرورة و قد أسس المشرع في قانون التقاعد رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 على نظام موحد للتقاعد في مادته الأولى ب: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد".

<sup>1</sup> المادة 216 : ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن - : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، -فقدان الحقوق المدنية، -الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، -العزل، -التسريح، -الإحالة على التقاعد، -الوفاة.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

- الوفاة: تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته وبذلك تنفصل الرابطة الوظيفية تماما بينه وبين الإدارة انفصالا طبيعيا وتثبت الوفاة بموجب وثيقة رسمية تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقرره القانون .

### ثانيا: انتهاء الخدمة لأسباب تتعلق بالموظف

الاستقالة: تنتهي خدمة الموظف إذا تقدم باستقالته وقبلتها الإدارة، وهذه الاستقالة قد تكون ضمنية أو صريحة، وتعتبر الرابطة بين الموظف والإدارة قد انقطعت في التاريخ الذي حددته الإدارة لقبول الاستقالة، جاءت المادة 217<sup>1</sup> من الأمر 03-06 على أن الاستقالة حق للموظف يمارسها في إطار القانون وقد حدد المشرع شروط ممارستها في مايلي :

نصت المادة 218 على " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية". و عليه الاستقالة تكون في طلب مكتوب يفصح فيها الموظف عن رغبته في الاستقالة بمعنى لا تكون الاستقالة شفوية و لا ينبغي الطلب معلقا على شرط أو قيد و أن يكون الطلب فرديا.

طبقا للنص المادة 219<sup>2</sup> يرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق التسلسل الإداري و يستمر الموظف في القيام بواجباته أي لا يجوز له التوقف عن العمل لعدم الإخلال بمبدأ استمرارية المرفق العام ، حتى تقبل الجهة صاحبة سلطة التعيين قبول الاستقالة أو انقضاء مدة شهرين دون رد الإدارة طبقا للنص المادة 220 " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".

### ثالثا انتهاء الخدمة لأسباب تتعلق بعقوبة تأديبية

العزل:

نصت المادة 184 من الأمر 03-06 اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد توجيه إعدار للموظف المتغيب أو المتخلي و قد رتب على ذلك المشرع أنه لا يحق للموظف لعقوبة تسريح العزل بسبب التخلي عن الوظيفة أن يلتحق مجددا بالوظائف العامة ، غير أنه إذا كان التخلي بسبب في التخلي عن وظيفة قوة القاهرة مثلا بسبب جائحة كورونا.

<sup>1</sup> المادة 217: الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

<sup>2</sup> المادة 219: يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة، إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.

### التسريح :

تعد عقوبة التسريح من أشد العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها الموظف العام و تقع هذه العقوبة على الموظف في حال ارتكابه لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة طبقاً للمادة<sup>1</sup> 181 من الامر رقم 06-03 ، بإضافة إلى أن المشرع قد رتب على الموظف الذي تعرض للعقوبة التسريح لا يمكن أن يلتحق مجدداً بالوظائف العامة.

### أسئلة التقويم الذاتي :

1- يمكن للموظف الذي تعرض للعقوبة التسريح المشاركة في مسابقات التوظيف ؟

صح •

خطأ •

2- تنتهي العلاقة الوظيفية بمجرد تقديم الموظف للاستقالة؟

صح •

خطأ •



انتهى بحول الله

<sup>1</sup> المادة 181 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي - 1 : الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، - 2 ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، - 3 التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، - 4 إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، - 5 تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، - 6 الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

## الفهرس

- 05.....المحاضرة الأولى مفهوم الوظيفة العامة والموظف العام
- 05..... - أولا : تحديد مصطلح الوظيفة العمومية.
- 07..... - ثانيا: تعريف الفقهي للوظيفة العمومية
- 11..... المحاضرة الثانية : تعريف الموظف العام
- 11..... أولا: التعريف القانوني للموظف العام
- 12..... ثانيا: التعريف الفقهي للموظف العام
- 14..... ثالثا موقف الفقه والمشرع من تعريف الموظف العام في الجزائر
- 20..... المحاضرة الثالثة أنواع أنظمة الوظيفة العمومية ومصادرها
- 20..... أولا: النظام المفتوح للوظيفة العمومية
- 22..... ثانيا: النظام المغلق للوظيفة العمومية
- 23..... ثالثا: مبررات الأخذ بالنظام المغلق في الجزائر
- 24..... محاضرة الخامسة تطور قانون الوظيفة العامة في الجزائر
- 24..... أولا: مرحلة الانتقالية 1962-1966
- 24..... ثانيا: مرحلة الامر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة
- 24..... ثالثا: مرحلة القانون الاساسي العام للعامل 1978
- 25..... رابعا: مرحلة القانون الاساسي النموذجي لعمال و المؤسسات و الادارات العامة 1985
- 25..... خامسا: مرحلة الامر 06-03 المطبق حاليا
- 26..... المحاضرة السادسة الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة في ظل الأمر 03/06
- 26..... أولا: النظرية التعاقدية
- 27..... ثانيا: النظريات القانونية أو التنظيمية
- 27..... ثالثا: موقف المشرع الجزائري من العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة
- 30..... المحاضرة السابعة المبادئ العامة للتوظيف
- 30..... أولا: مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة
- 31..... ثانيا: مبدأ الجدارة و الإستحقاق

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

32.....ثالثا: مبدأ تكافؤ الفرص.....

34.....المحاضرة الثامنة التوظيف - شروطه وإجراءاته.....

34.....أولا: تعريف المسابقة.....

34.....ثانيا: أشكال المسابقة.....

36.....ثالثا: شروط التوظيف.....

38.....المحاضرة التاسعة تنظيم المسار المهني ومشاركة الموظف في تسيير شؤونه.....

38.....أولا: هياكل الوظيفة العمومية.....

39.....ثانيا: هيئات المشاركة والطقن.....

41.....محاضرة العاشرة حقوق وواجبات الموظف العام.....

41.....أولا واجبات الموظف العام.....

42.....ثانيا: حقوق ضمانات الموظف لعام.....

46.....المحاضرة الحادية عشر الوضعيات القانونية الأساسية للموظف.....

46.....أولا: وضعية القيام بالخدمة.....

46.....ثانيا: وضعية الانتداب.....

47.....ثالثا: وضعية لإحالة على الإستيداع.....

48.....رابعا الخدمة الوطنية.....

49.....محاضرة الثانية عشر النظام التأديبي للموظف العام ونهاية علاقته الوظيفية.....

49.....أولا: المخالفة التأديبية.....

50.....ثانيا: أركان المخالفة التأديبية.....

51.....ثالثا العقوبات التأديبية.....

53.....محاضرة الثالثة عشر انتهاء العلاقة الوظيفية.....

53.....أولا: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون.....

54.....ثانيا: انتهاء الخدمة لأسباب تتعلق بالموظف.....

55.....ثالثا انتهاء الخدمة لأسباب تتعلق بعقوبة تأديبية.....





## قائمة المراجع

### 1- دساتير

- دستور 1963 صادر في 8 سبتمبر 1963 في الجريدة الرسمية رقم 64 بتاريخ 10/09/1963.
- دستور 1976 صادر في 19 نوفمبر 1976 في الجريدة الرسمية رقم 94 بتاريخ 24/11/1976.
- دستور 1989 صادر في 23 فبراير 1989 في الجريدة الرسمية رقم 9 بتاريخ 01/03/1989.
- دستور 1996 صادر في 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 08/12/1996 المعدل في 2002 و 2008 و 2016.
- دستور 2020 صادر في 30 ديسمبر 2020 في الجريدة الرسمية رقم 82 بتاريخ 30/12/2020.

### 2- نصوص تشريعية

- الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962.
- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 الجريدة الرسمية العدد 02 المؤرخة في 11 جانفي 1962.
- القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل صادر بتاريخ 5 أوت 1978 الجريدة الرسمية العدد 32 المؤرخة في 5 أوت 1978.
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العامة المنشور في الجريدة الرسمية العدد 13 لسنة 1985.
- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المؤرخ في 15 جويلية 2006 الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخ في 15 جويلية 2006.
- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتضمن الخدمة الوطنية.
- القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007 يعدل و يتمم الأمر 75-58، الجريدة الرسمية العدد 13 لسنة 2007.
- المنشور رقم 08/ك/خ/م ع وع/ 2003، الصادر في 06 أوت 2003، المتضمن التوظيف في الوظائف العمومية، والمحدد لمعايير الاختيار التي يجب الاعتماد عليها في المسابقات كالاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

### 3- كتب

- عمر بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للمشر و التوزيع، ط1 ، 2015، الجزائر.
- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، مصر ، القاهرة، دار الفكر العربي

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

- سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 2010، الجزائر.

- محمد رفعت عبد الوهاب، النظام العام للوظائف العامة في فرنسا، دار الجامعية الجديدة، مصر، 2018



- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

#### -4 مذكرات

- فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير ، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، الجزائر، 2003/2002

- عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 1989 .

- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري : الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة مصر ، سنة النشر 1979.

- سعيداني، سميرة، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1، سنة 2005.

- شمس الدين بشير شريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011

- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين للإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2009- 2010

#### -5 مقالات

- ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية و موقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقية، العدد 42 سنة 2018.

- حميد شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف العام و الإدارة ، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة و القانون ، العدد42، جوان 2015

- بلعيفة عبد العالي، "الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية: دراسة نقدية سوسيو قانونية"، مجلة العلوم القانونية، العدد23، ديسمبر 2016.

محاضرات في قانون الوظيفة العامة.....السنة الثالثة حقوق تخصص قانون عام

- عميور خديجة، "التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة والاستخدام"، مجلة أبحاث قانونية و سياسة، العدد السابع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، ديسمبر 2018.

#### 6- محاضرات

- مهدي رضا، محاضرات في مقياس قانون الوظيفة العامة، منشورة على الموقع الإلكتروني: <https://elearning.univ-msila.dz/moodle/course/view.php?id=6139> تاريخ الاطلاع 2024/11/10 .
- محمد صالح فنينيش، محاضرات في قانون الوظيفة العامة، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الرابعة، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2006.
- بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، محاضرات في مقياس التوظيف، السنة الأولى ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2015-2016

