

جامعة أحمد دراية - أدرار



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

عنوان المذكرة:

النظام القانوني للوظائف العليا للدولة في التشريع الجزائري

مذكرة مقدّمة لاستكمال شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتور:

- بن زيطة عبد الهادي

إعداد الطالبتين:

- سعودي عزيزة

- وافي حياة

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الاسم الكامل
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بوكميش لعلی
مشرفا	أستاذ محاضر أ	د. بن زيطة عبد الهادي
ممتحناً	أستاذ مساعد أ	د. الليل أحمد

السنة الجامعية: 2020/2019م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من تعجز الكلمات عن ذكر ما أثرها إلى من وضعت
الجنة تحت قدميها إلى الشمس التي أنارت دربي
بوجودها إلى التي لن أوفيقها حقها مهما قلت أمي حفظها
الله ورعاها.

إلى روح والدي رحمه الله لظالما حلمت أن يراني أتخطى
درجات العلم والنجاح وأتمنى أن يكون هذا العمل في
ميزان حسناته أيي الغالي رحمه الله.

إلى من قاسموني الحب والعنان إخوتي كلا باسمه، إلى
رفيقتي في هذا العمل إلى كل أفراد العائلة كبيرا
وصغيرا، إلى كل الأصدقاء من قريب أو بعيد، إلى كل
من ساعدني في كتابة مذكرتي، إلى كل من همم أمري
وأسعدني نجاحي.

حياة

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى التي حملتني وهنا على وهن
وسقنتني من نبع حنانها أمي الغالية أطال الله في عمريها.
إلى من سعى وشقى لأزعم بالراحة والهناء وحصد الأشواق عن
دربي ليهد لي طريق العلم إلى الذي علمني أن أرتقي سلم
الحياة بحكمة وصبر أبي الغالي أطال الله في عمريه.
إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكرهم فؤادي
زوجي عبد الكريم، ابنتي إسراء، أختي رقية وإخوتي وإلى
كل العائلة الكريمة سعودي وبلبالي.
إلى صديقاتي بالخصوص حفصة، حياة، نوار، وأساتدي
الكرام.
راجين من المولى عز وجل أن نجد القبول والنجاح.

عزيزة

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ الآية
رقم 19، "سورة النمل"

نتوجه بالشكر الجزيل إلى الدكتور بن زيطة عبد الهادي على الجهود التي بدوها في الإشراف على هذه المذكرة رغم المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقه، ولم يخل علينا بأي معلومة، كما نتقدم بشكرنا إلى لجنة المناقشة التي قبلت تصحيح هذا العمل، الدكتور بوكميش لعلی رئيساً، والدكتور الليل أحمد مناقشاً وجميع الأساتذة الذين نكن لهم كل التقدير والاحترام والعمال الإداريين. ونختتم شكرنا إلى كل من ساعدنا في انجاز هذه المذكرة، وفي الأخير نحتسب هذا العمل لله ولا نزكي على الله عملاً راجين أن يجعله من صالح الأعمال.

حياة

عزيرة

مقدمة

تعتبر الوظيفة العامة من بين أهم الموضوعات في القانون الإداري، إذ أن الموظف العام هو المحرك الأساسي الذي يقوم عليه تسيير المرافق العامة، وذلك من خلال ممارسته للمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه على أحسن وجه.

والوظائف العليا للدولة تحتل مركزاً متميزاً في مجال الوظيفة العمومية ومكانة هامة داخل الدولة، وذلك بالنظر إلى المسؤوليات والمهام التي يقوم بها موظفوها والصلاحيات التي يتمتعون بها، من أجل تجسيد وتطوير وتحقيق أهداف السياسة العامة والنهوض بالدولة، وكل هذا لا يتأتى إلا إذا كان الموظف العالي ذو كفاءة ونزاهة، وتتوفر فيه كل الشروط القانونية المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العليا.

فالموظفين العالين يخضعون لنظام قانوني خاص، يحدد مركزهم القانوني وكل ما يتعلق بحياتهم المهنية في الوظيفة العليا فهو يختلف عن النظام القانوني للموظفين العموميين.

فيعد النظام القانوني للوظائف العليا للدولة في التشريع الجزائري هو موضوع دارستنا ولقد نظمها المشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات في الدول تبعا لأحكام قانونية مختلفة، بدأ بالأمر رقم 66 - 133 إلى غاية صدور الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أهمية الموضوع:

- للوظائف العليا للدولة في التشريع الجزائري أهمية بالغة تبرز كالتالي:
- بالنظر إلى المهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلي الوظائف العليا للدولة.
- باعتبارها إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الدولة من أجل تنفيذ السياسة العامة للدولة وتسيير مرافقها العمومية.
- وتبرز أهميتها من خلال النظام القانوني المتميز والخاص بها.

الإشكالية:

وبناء على ما سبق نطرح الإشكال الجوهرى التالى:

كيف نظم المشرع الجزائى الوظائف العليا للدولة؟

وتندرج عنه تساؤلات فرعية والمتمثلة فى:

- ما المفهوم القانونى للوظيفة العليا للدولة؟
- فىما تتمثل شروط وإجراءات التعيين فى الوظائف العليا للدولة وما هى الآثار القانونية الناتجة عنه؟
- كيف يتم إنهاء مهام الموظف العالى؟ وماذا يترتب عن ذلك؟

أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التى دفعتنا لدراسة هذا الموضوع نذكر منها:

- 1) أسباب ذاتية: وتتمثل فى ميلنا ورغبتنا فى دراسة هذا الموضوع وكذا ارتباط الموضوع بتخصص القانون الإدارى العام ومن أجل تكملت فى هذا المجال.
- 2) أسباب موضوعية وتتمثل فى:

التعمق أكثر فى موضوع الوظائف العليا للدولة، إذ تعتبر من المواضيع المهمة إذ تساهم فى بناء الدولة وضمان السير الحسن لمرافقها العامة.

أهداف الدراسة: من الأهداف التى نبتغى الوصول إليها من خلال دراسة هذا الموضوع مايلي:

- التعرف على مفهوم الوظائف العليا.
- تبيان الإجراءات القانونية المتبعة فى التعيين والآثار الناتجة عنه.
- الاستفادة وإفادة القارى بمعلومات حول الوظائف العليا.

- التعرف على الضمانات القانونية التي منحها المشرع الجزائري لشاغلي الوظائف العليا للدولة .

الدراسات السابقة:

أما عن الدراسات السابقة لم تتطرق إلى هذا الموضوع بالذات، إذ تمت دراسته من خلال رسائل ماجستير لعللي سعد الله "النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر"، جامعة محمدخضير، بسكرة سنة 2013-2014، مذكرة ماجستير لليلى جفافية "معايير وضوابط الانتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري"، جامعة العربي التبسي تبسة، سنة، 2015 - 2016، مذكرة ماجستير لبسر العربي "النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر"، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي 2017/2018

صعوبات الدراسة:

فمن بين الصعوبات التي اعترضتنا خلا بحثنا هذا هي:

- قلة المراجع المتخصصة بالوظائف العليا للدولة.
- جائحة كورونا والتي كانت عائقا كبيرا في الحصول على المراجع من المكتبة وذلك راجع للتدابير الأمنية التي اتخذتها معظم الدول من بينها الجزائر لمواجهة هذه الجائحة.

المنهج المتبع:

في دراستنا لهذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي لتبيان مجموعة من التعاريف، بالإضافة إلى المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالوظائف العليا للدولة في التشريع الجزائري، وكذا المنهج التاريخي من خلال التعرض لمختلف المراحل التي سارت عليها الوظائف العليا للدولة.

خطة البحث:

ولدراسة هذا الموضوع وللإجابة على هذه الإشكالية المطروحة اعتمدنا على خطة قوامها فصلين وكل فصل يتكون من مبحثين حيث تعرضنا في الفصل الأول إلى الإطار

المفاهيمي للوظيفة العليا للدولة بحيث تناولنا في المبحث الأول مفهوم الوظائف العليا للدولة، وفي المبحث الثاني التعيين في الوظائف العليا للدولة، أما الفصل الثاني بعنوان الضمانات القانونية وانتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة.

وتطرقنا في المبحث الأول إلى حقوق والتزامات شاغلي الوظائف العليا للدولة، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى الوضعيات القانونية وأسباب انتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة، وقد تضمنت دراسة هذا البحث خاتمة أبرزنا فيها أهم النتائج التي توصلنا إليها.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

لوظائف العليا للدولة

تعد الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري عمومي، فيستفيد الموظف من مجموعة من الحقوق ويقع على عاتقه مجموعة من الالتزامات، من أجل تأدية المسؤوليات والمهام المنوطة به.

فالوظيفة العامة من الزاوية العضوية هي مجموعة من الموظفين الذين يمارسون مهامهم في المرافق العامة، وذلك من أجل تقديم خدمة للجمهور وتحقيق المصلحة العامة، كما أنّها تساهم في توطيد العلاقة بين الدولة و الجمهور، ويعتبر الموظف العمومي عامل أساسي في تلبية الحاجات العامة.

والوظيفة العليا تختلف عن الوظيفة العمومية سواء من حيث تعريفها وكذا من حيث الشروط الواجبة للتعين فيها والإجراءات المتبعة في ذلك.

وستتناول ما سبق بتفصيل أكثر فيما يلي، بحيث نتعرض لمفهوم الوظائف العليا للدولة من خلال (المبحث الأول) وإلى التعيين في الوظائف العليا للدولة في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم الوظائف العليا للدولة

الوظائف العليا للدولة هي تلك الوظائف التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالسياسة لأنها تقع
خط التماس بين الإدارة و السياسة، الأمر الذي يتطلب أن يكون للحكومة الحق في اختيار
من يشغلها¹.

وستتطرق من خلال هذا المبحث إلى تعريف الوظائف العليا للدولة في (المطلب
الأول) وتطور هاته الوظائف في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الوظائف العليا للدولة

وجهت للوظائف العليا تعاريف فقهية و تشريعية، وعليه سيتم التطرق للمقصود
بالوظائف العليا للدولة من خلال الفرع الأول، أما الفرع الثاني تضمن قائمة الوظائف العليا
للدولة.

الفرع الأول: المقصود بالوظائف العليا للدولة

تُعرف الوظائف العليا للدولة بأنها تلك الوظائف التي توجد بين الوظائف الإدارية
والسياسية وهي تتطلب مؤهلات علمية لما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة².

وعرفها المشرع الجزائري بأنها تتمثل في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة
مباشرة تطور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية³.

¹ بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار
مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات
العمومية، فرع الأغواط، الدفعة الثالثة، جامعة الجزائر 1، 2015 – 2016، ص 24.

² مصطفى شريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 142.

³ المادة 15 من الأمر رقم 06 – 03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006،
المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006 .

ونستنتج مما سبق أن الموظف العالي هو ذلك الموظف الذي تعينه السلطة المختصة إما عن طريق مرسوم رئاسي أو تنفيذي من أجل ممارسة مهام باسم الدولة وذلك من أجل تنفيذ السياسة العامة وتحقيق أهدافها.

ويمكن التمييز بين الوظائف والمناصب العليا وذلك من خلال المواد من 10 إلى 16 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1) من حيث التعريف

الوظائف العليا للدولة تتمثل في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، أما المناصب العليا فهي مناصب نوعية التأطير ذات طابع هيكلي أوظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

2) من حيث الإنشاء

تنشأ الوظائف العليا² للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، أما المناصب العليا³ فنجد أن المشرع الجزائري ميز بين المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي والمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، من حيث آلية الإنشاء فالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تنشأ عن طريق القوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين، في حين أن

¹ بن زيطة عبد الهادي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية غير منشورة، أقيمت على طلبه السنة الثالثة حقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018 - 2019، ص 15.

² مثل مكلف بالدراسات والتلخيص، المنصوص عليه في المرسوم الرئاسي رقم 90 - 225 مؤرخ في محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية العدد 31.

³ مثل الأمين العام للبلدية التي يساوي عدد سكانها 100.000 نسمة أو يقل عنه، طبقا للمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 16 - 320 مؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1438 الموافق 13 ديسمبر سنة 2016، يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، الجريدة الرسمية العدد 73.

المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي تنشأ بمقتضى النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية¹.

3) من حيث الأنواع والأصناف

الوظائف العليا للدولة تصنف إلى صنفين هما، وظائف عليا للدولة تابعة لرئاسة الجمهورية مثل مدير الدراسات، ووظائف عليا تابعة للإدارات و المؤسسات و الهيئات العمومية مثل الوظائف العليا لدى وزارة الاقتصاد.

أما المناصب العليا للدولة فتصنف إلى مناصب عليا ذات طابع وظيفي و مناصب عليا ذات طابع هيكلي، فتعتبر المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تلك المناصب التي تنشأ عن طريق القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين، كما تعد المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي تلك المناصب التي تنشأها النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية².

3) من حيث شروط الالتحاق

يعود التعيين في الوظائف العليا³ للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، أما المناصب العليا⁴ فتحدد شروط التعيين فيها عن طريق التنظيم⁵.

¹ بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 15.

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

³ كشرط الكفاءة والنزاهة، المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 مؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 31

⁴ شرط التعيين في منصب عالي للأمين العام للبلدية التي يبلغ عدد سكانها 50.001 إلى 100.000 نسمة، طبقا للمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 16 - 320، السابق ذكره.

⁵ بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 16.

4) من حيث التصنيف والراتب

يحدد نظام الرواتب المطبق على أصحاب الوظائف العليا عن طريق التنظيم، أما شاغلو المناصب العليا¹ فيستفيدو بالإضافة إلى الراتب المرتبط برتبهم، من نقاط استدلالية إضافية وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم².

الفرع الثاني: قائمة الوظائف العليا للدولة

تحدد قائمة الوظائف العليا للدولة عن طريق التنظيم الذي يصدر غالباً في نص تنظيمي واحد في شكل مرسوم رئاسي أو تنفيذي .

يتمثل الإطار التنظيمي الحالي الذي يحدد قائمة الوظائف العليا للدولة، في كل من المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 25 يوليو 1990، الذي يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية المعدل والمتمم، والمرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 يوليو 1990، الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية المعدل والمتمم³.

وحددت قائمة الوظائف العليا كما يلي:

أولاً: قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية

تحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة لرئاسة الجمهورية بما فيها الأمانة العامة للحكومة على النحو التالي:

¹ يستفيد الأمراء العامون للبلديات التي يبلغ عدد سكانها 100.000 نسمة فأقل بالإضافة إلى الراتب المتعلق بالرتبة الأصلية، من زيادات استدلالية، المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 16 - 320، السابق ذكره.

² بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 16.

³ عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق.

مستشار، مدير دراسات، مدير، مكلف بالدراسات والتلخيص، نائب مدير¹.

ثانياً: قائمة الوظائف العليا للدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية

تحدد قائمة الوظائف العليا للدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية كما

يأتي:

1- قائمة الوظائف العليا للدولة لدى رئيس الحكومة.

- مكلف بمهمة.

2- قائمة الوظائف العليا في الدولة لدى المؤسسات والهيئات العمومية.

أ) الوظائف العليا في المجلس الدستوري

- الأمين العام للمجلس الدستوري، مدير الدراسات والبحث بالمجلس الدستوري، مدير بالمجلس الدستوري².

ب) الوظائف العليا في مجلس المحاسبة

- رئيس مجلس المحاسبة، نائب رئيس مجلس المحاسبة، الناظر العام لمجلس المحاسبة، رئيس غرفة بمجلس المحاسبة.

ج) الوظائف العليا في المجلس الإسلامي الأعلى

- الأمين العام للمجلس الإسلامي الأعلى.

د) الوظائف العليا في مجلس مصف الاستحقاق الوطني

- مسؤول أمانة مجلس مصف الاستحقاق الوطني.

¹ المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 90-225 مؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية العدد 31، المعدل والمتمم.

² المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 90-227 مؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 31.

ه) الوظائف العليا في البنك المركزي الجزائري

- محافظ البنك المركزي، نائب محافظ البنك المركزي، ناظر البنك المركزي¹.

و) الوظائف العليا في المعهد الوطني للدراسات الإستراتيجية الشاملة

- مسؤول المعهد، الأمين العام للمعهد، مسؤول قسم بالمعهد.

ز) الوظائف العليا في المؤسسات العمومية للإعلام والاتصال

- مسؤولو المؤسسات العمومية في ميادين الإعلام والاتصال.

ح) الوظائف العليا في الديوان الوطني للإحصائيات

- المدير العام للديوان الوطني للإحصائيات².

3) قائمة الوظائف العليا للدولة في الإدارة المركزية

- مدير ديوان، رئيس ديوان، رئيس قسم، مفتش عام، مدير دراسات، مدير، مفتش، مكلف بالدراسات والتلخيص، نائب مدير، رئيس دراسات.

4) قائمة الوظائف العليا للدولة في الإدارة المركزية المتخصصة

- المندوب للتخطيط، المندوب للإصلاح الاقتصادي،

- الأمين العام للمجلس الأعلى للمجاهدين وذوي الحقوق ،

- المدير العام للأمن الوطني،

- المدير العام للوظيفة العمومية ،

- المدير العام للجمارك ،

¹ المادة 1 من المرسوم التنفيذي 90-227، المرجع نفسه.

² المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 90-227، السابق ذكره.

- المدير العام للحماية المدنية، المفتش العام للعمل¹.

5) قائمة الوظائف العليا للدولة في وزارة الاقتصاد

المدير المركزي للخزينة، المدير العام للضرائب، المدير العام للأموال الوطنية، المدير العام للميزانية، المدير العام للعلاقات الاقتصادية الخارجية، المدير العام للتنظيم الجاري، المدير العام للمنافسة والأسعار، العون القضائي للخزينة.

6) قائمة الوظائف العليا للدولة في وزارة الشؤون الخارجية

- السفير، القنصل العام، القنصل .

7) قائمة الوظائف العليا للدولة في الوزارة المكلفة بالجامعات

- مدير جامعة .

8) قائمة الوظائف العليا للدولة في الإدارة المحلية

- الوالي، رئيس قسم أو مسؤولو المصالح الخارجية للدولة على مستوى الولاية الذين تم تعيينهم بمرسوم، الكاتب العام للولاية، مفتش عام بالولاية، رئيس دائرة، رئيس ديوان الوالي².

المطلب الثاني: تطور الوظائف العليا للدولة في الجزائر

لقد مرت الوظائف العليا للدولة في الجزائر بعدة مراحل مختلفة، منذ الاستقلال إلى غاية صدور الأمر رقم 06 - 03 الساري المفعول.

وسنوضح ما سبق بواسطة فرعين، الفرع الأول يتضمن تطور الوظائف العليا للدولة في الجزائر قبل سنة 1990، والفرع الثاني حول تطور الوظائف العليا للدولة في الجزائر قبل سنة 1990.

¹ المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 90-227، السابق ذكره.

² المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 90-227، السابق ذكره.

الفرع الأول : تطور الوظائف العليا للدولة في الجزائر قبل سنة 1990

خلف رحيل الفرنسيين شغورا كبيرا في المجال الإداري، حيث وصل عدد الموظفين الأجانب في الجزائر إلى أكثر من 300 ألف موظف منهم 1500 إطار عالي ومن أجل التخفيف من حدة هذا الشغور لجئت الجزائر إلى الأسلوب العشوائي في التوظيف دون الاكتراث بكفاءة من سيتم توظيفهم من عدمه¹.

وفي هذا الشأن بالذات بزوغ ظاهرتين متناقضتين تتمثل في تعدد القوانين والنظم الاستثنائية المطبقة على الموظفين (أكثر من 800 قانون أساسي خاص) من جهة، وقلّة الموظفين الجزائريين بما فيهم الموظفين العالين من جهة أخرى، الأمر الذي كاد أن يؤدي إلى انحلال العديد من المرافق العامة².

وأمام هذا الوضع المعقد لم يبق للسلطات بعد الاستقلال إلا أن تتخذ تدابير تمكنها من مواجهة المشاكل و الأزمات التي تمر بها، مع حرصها الشديد على إعادة نظرة شاملة حول مستقبل الوظيفة العمومية³.

وفي هذا الإطار يمكن إدراج مجموعتين من النصوص القانونية، بحيث استهدفت المجموعة الأولى إعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين عزلوا من مناصبهم بسبب مشاركتهم في حرب التحرير الوطني، وكذا إدماج الموظفين العالين الذين كانوا ينتمون إلى الأطارات الفرنسية والمغربية والتونسية في الأطارات السامية للدولة الجزائرية⁴.

¹ بسر العربي النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر، مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2017 - 2018، ص 20.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 42.

³ عنبر حكيم، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر بين المسؤولية والامتيازات، مذكرة مكملّة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2018 - 2019، ص 24.

⁴ بسر العربي، المرجع نفسه، ص 21.

وتشمل هذه المجموعة على ثلاث نصوص أساسية والمتمثلة في:

- الأمر رقم 62-39 في 06 جويلية 1962 الذي أعد للموظفين الذين عزلوا من مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير الوطني حقوقهم المهنية.
- الأمر رقم 62-40 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية في الأطارات الجزائرية .
- المرسوم رقم 62-528 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 المتعلق بتطبيق الأمر السابق¹.

أما المجموعة الثانية فكانت الغاية منها وضع نظام انتقالي للتوظيف يمكن الإدارة من جزارة الوظائف القيادية (العليا)، بالإضافة سد الحاجات المتزايدة على جميع مستويات السلم الإداري والمصالح العمومية².

- ومن أهم النصوص التي تدخل ضمن هذه المجموعة:

- المرسوم رقم 62-502 المؤرخ في 19 جويلية 1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف.
- المرسوم رقم 62-502 المؤرخ في 19 جويلية 1962 الذي حدد الإجراءات الكفيلة لتسهيل التدرج في الوظائف العليا³.

فشرعت الحكومة في إصلاح جذري للوظيفة العمومية للحد من المظاهر السلبية التي كانت تسود عالم الشغل حينها المتمثلة في تعدد نظم التوظيف وتعقد إدارة الأفراد مما نتج عنه عدم الاستقرار من الناحيتين العضوية والوظيفية⁴.

¹علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 26.

²هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص 41.

³عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 25.

⁴بسر العربي، مرجع سابق، ص 22.

وقد انطلقت الدولة من هذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في إصلاح جدري للوظيفة العمومية بما فيها الوظيفة العليا وإعادة النظر في مبادئها وتنظيمها¹.

وفي ظل الأمر رقم 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ساد نظام الحزب الواحد وبدا جلياً أثره على مفهوم الوظائف العليا² بحيث جاء في بيان أسبابه أن هذه الوظائف يعرف التعيين فيها تدخل السلطة السياسية³، حيث يختار هؤلاء الموظفين لتقنياتهم أو لاعتبارات راجعة إلى قيمهم الأخلاقية أو لشعورهم بمصالح الثورة فهم يمارسون مسؤوليات عليا لدا هيئات الحزب والدولة⁴.

ولقد نصت المادة 09 من الأمر رقم 66-133 على أنه "تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي تركت التعيين فيها لقرار السلطة السياسية والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل"⁵.

وتطبيقاً لهذه المادة صدر المرسوم رقم 66-140 المتعلق بالوظائف العليا، حيث تم توزيع هاته الوظائف بين رئاسة مجلس الوزراء، الإدارة المركزية، وزارة الشؤون الخارجية، وزارة الداخلية، وزارة المالية والتخطيط، وزارة التربية الوطنية. بالإضافة إلى أن التعيينات في الوظائف العليا تكون بموجب مرسوم، وتحدد شروطها في القوانين الخاصة بالمفتشيات والهيئات⁶.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 41.

² بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 25.

³ فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير. تخصص قانون إداري، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 15.

⁴ مكرارباش صافية، النظام القانوني للوظيفة العامة (دراسة مقارنة) بين التشريع الجزائري والفرنسي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغام، 2017-2018، ص 15.

⁵ المادة 9 من الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 07 جوان 1966.

⁶ بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 25.

ما يلاحظ أن هذا المرسوم لم يأتي بتفصيل وتحديد للجهة التي لها حق التعيين إلا ما جاء في نص المادة 09 من الأمر 66-133 السابق الذكر عندما أشار إلى السلطة السياسية اعتباراً أن رئيس الجمهورية في هاته الفترة هو نفسه الأمين العام للحزب الحاكم فهو إذن من يملك سلطة التعيين¹.

وفي ظل القانون رقم 78-12 نص على الوظائف العليا للدولة في الفرع الثاني منه المعنون ب "الوظائف العليا للحزب والدولة" من الفصل الرابع من الباب الثالث.

إذ تعد قائمة الوظائف العليا في الحزب والدولة مرتبة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية

فتصدر قائمة الوظائف العليا للحزب والدولة بموجب مرسوم ويجرى تميمها وتحديثها عند الضرورة بأشكال نفسها².

وتكون الوظائف العليا المنصوص عليها في الفقرة أعلاه موضوع تصنيف خاص.

ويتم التعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم ما عدا الوظائف العليا الانتخابية³.

كما تحدد حقوق والتزامات العمال الذين يشغلون الوظائف العليا المنصوص عليها في المادة 124 أعلاه بموجب مرسوم ما عدا حقوق والتزامات العمال الذين يشغلون وظائف عليا انتخابية⁴.

¹ بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 25.

² المادة 124 من القانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان، عام 1978 الموافق 5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

³ المادة 124 من القانون رقم 78 - 12، السابق ذكره.

⁴ المادة 125 من القانون رقم 78-12، السابق ذكره.

وصدر المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1405 الموافق 20 غشت سنة 1985، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة، و واجباتهم، تطبيقاً للمادتين 124-125 من القانون رقم 78-12.

إلى جانب هذا المرسوم صدر المرسوم رقم 85-215 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم، وكذا المرسوم رقم 85-216 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1405 الموافق 20 غشت 1985، الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة¹.

ولقد عرفت الجزائر عدة تغييرات لصدور دستور 1989، والمبادئ التي كرستها والمتمثلة أساساً في التعددية الحزبية والديمقراطية وإعطاء مفهوم جديد للدولة²، ومبدأ ازدواجية السلطة التنفيذية الشيء الذي أدى إلى اقتسام سلطة التعيين بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة، حيث شهدت هاته المرحلة تطورا في مفهوم الوظائف العليا ونتيجة لذلك لم يعد رئيس الجمهورية صاحب الاختصاص الوحيد في التعيين الذي انضم إليه رئيس الحكومة³.

الفرع الثاني: تطور الوظائف العليا للدولة في الجزائر بعد سنة 1990

بدأت المحاولات الواحدة تلو الأخرى لتحديد وضعية أصحاب الوظائف العليا وإجابة لمختلف التساؤلات المرتبطة بهذه الوضعية انطلاقا من سنة 1989 وقد صدرت في هذا الإطار عدة مراسيم نذكر منها:

¹ بسر العربي، مرجع سابق، ص 26.

² أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري "دراسة مقارنة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية- قسم شريعة وقانون، جامعة الجزائر 1، 2016-2017، ص 46.

³ بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 27.

المرسوم الرئاسي رقم 89-44 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية الذي ميز بين الوظائف التي يعود فيها سلطة التعيين لرئيس الجمهورية دون إشراك جهة أخرى والتي يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي يصدره في مجلس الوزراء¹.

كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 91-307 المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة "وظائف عليا" إذا جاء في المادة الأولى: "يعين رئيس الحكومة بمرسوم تنفيذي يتخذ في مجلس الحكومة، بناءً على اقتراح الوزير المعني أو الوزراء المعنيين في الوظائف العليا..."².

بالإضافة إلى صدور عدة مراسيم تنظيمية تضمنتها الجريدة الرسمية في العدد الواحد والثلاثين الصادرة في 28 جويلية 1990 منها المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية والرسوم التنفيذية رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 والذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 والذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، والرسوم التنفيذية رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة³.

المرسوم الرئاسي 99-240 المتعلق بكيفية التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية الذي حدد الوظائف التي يعود التعيين فيها لرئيس الجمهورية أما باقي الوظائف العليا فتعود لرئيس الحكومة⁴، وصدر المرسوم الرئاسي رقم 20-39 مؤرخ في 08 جمادى الثانية عام

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 122

² بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 27.

³ بسر العربي، مرجع سابق، ص 28.

⁴ بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 28.

1441 الموافق 2 فبراير سنة 2020 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الذي ألغى المرسوم الرئاسي رقم 99-240¹.

فلفتادي حدوث اصطدامات وصراعات وظيفية بينهما بهذه الأعمال جاء التعديل الدستوري الذي تضمنه القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، فتدارك المؤسس الدستوري الجزائري على غرار نظائره في الأنظمة المعاصرة فكرة اختلاط وتداخل اختصاص بين رئيس الجمهورية ورئيس الوزراء فأعاد الحالة إلى ما كانت عليه في ظل دستور 1976.

فأصبحت سلطة التعيين للوزير الأول في وظائف الدولة مرهونة بموافقة من رئيس الجمهورية، كما جعل الضمانات الممنوحة للموظفين من اختصاص التشريع ويعتبر هذا حماية للموظف من أي ضغط ضمان حياده².

وقد تضمن الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي في الفصل الثالث المعنون: "المناصب العليا والوظائف العليا للدولة" من الباب الأول حيث جاء في المادة 15 منه: "تنشأ الوظائف العليا للدول في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية.

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهم مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية".

ولقد حددت المادة 16 من نفس الأمر طريقة التعيين إذا نصت على أنه: "يعود التعيين في الوظائف العليا في الدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"³.

¹ بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 18.

² بسر العربي، مرجع سابق، ص 29.

³ المادتين 16، 15 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

كما تعرض إليها القانون الأساسي العام للعامل، وعرفها بأنها وظائف يعرف التعيين فيها تدخل السلطة السياسية، يختار هؤلاء الموظفين من أجل ممارسة مسؤوليات عليا لدى هيئات عليا في الدولة وتدخل الدولة في تعيينهم بشرط أن يكون هؤلاء الموظفين ذو كفاءة ونزاهة¹.

الشيء الذي قد ينتج عنه انحراف عن مبدئي الجدارة والمساواة لكن مبرر باعتبارات تملحها المصلحة العامة تتمثل في ضرورة ترك عملية التعيين لإرادة الإدارة لاختيار الأفراد الذين تتوفر فيهم القدرة على تنفيذ السياسات العامة للدولة.

إذا أن إطلاق يد الإدارة في التعيين ليس مطلقا بل يجب أن تلتزم الإدارة بتوفر الشروط العامة وأخرى خاصة المقررة لشغل هذه الوظائف²، وهذا ما أقرته المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم تنص على: " لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوفر فيه شروط الكفاءة النزاهة.

ويجب أن تتوفر على الخصوص ما يأتي :

- 1- أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية على النحو الذي يحدده التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل.
- 2- أن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا لذلك³.

¹ عمور سمية، تكريس مبدأ حياد الإدارة في قانون الوظيفة العمومي 06-03، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية- قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج-البويرة، 2014-2015، ص 18.

² بوغكاز يسرى، مرجع سابق، ص 28.

³ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 31، المعدل والمتمم.

3- أن يكون قد مارس العمل مدة خمس (5) سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية.

4- تحدد بمرسوم عند الحاجة الشروط النوعية لبعض الوظائف العليا¹.

المبحث الثاني: التعيين في الوظائف العليا للدولة

إن التعيين في الوظائف العليا للدولة يعود إلى السلطة التقديرية للسلطة المختصة، وذلك بعد توفر شروط عامة وأخرى خاصة في الموظف، كما يخضع تعيينه لإجراءات قانونية خاصة.

وسيتم توضيح ما سبق من خلال (المطلب الأول) الذي يتضمن شروط التعيين في الوظائف العليا للدولة، و (المطلب الثاني) حول إجراءات التعيين المتبعة في ذلك.

المطلب الأول: شروط التعيين في الوظائف العليا للدولة

لاكتساب صفة الموظف العالي لا بد من توفر شروط عامة وأخرى خاصة، فسنتناول في الفرع الأول الشروط العامة للتعين في الوظائف العليا للدولة، وفي الفرع الثاني الشروط الخاصة للتعين في الوظائف العليا للدولة.

الفرع الأول: الشروط العامة للتعين في الوظائف العليا للدولة

لقد عدد المشروع الجزائري من خلال المادة 75 من القانون 06-03 الشروط العامة المطلوبة للالتحاق بالوظيفة، وسيتم توضيح ذلك كالتالي: والتي تنص على ما يلي:

أولاً: الجنسية الجزائرية

لا يمكن أن يوظف أياً كان في وظيفة عمومية ما لم تكن لديه الجنسية الجزائرية²، فتعد الجنسية هي العلاقة والرابطة السياسية والقانونية التي تقوم بين الشخص والدولة التي ينتمي إليها، وهي وصف في الفرد تفيد انتسابه إلى دولة معينة.

¹ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، السابق ذكره.

² المادة 75 من الأمر رقم 06-03، السابق ذكره.

فمعظم الدول تفرض قوانينها على كل من يريد أن يلتحق بالوظائف العامة أن ينتمي إلى جنسيتها، باعتباره يمثل سلطة الدولة وسيادتها عبر مختلف إداراتها ومؤسساتها العمومية¹.

كما أن دستور 1996 المعدل والمتمم نص على شرط التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية².

وبالتالي فشرط التمتع بالجنسية الجزائرية يعتبر شرطا جوهريا من أجل تولي الوظائف العليا للدولة، وذلك اعتبارا للمكانة التي تحتلها هاته الوظائف في الدولة، وأهميتها في تحقيق أهداف السياسة العامة، وعليه فمزودو الجنسية محرمون من تولي هاته الوظائف.

ثانيا: أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها

1 (توفر السن القانوني المطلوب: لقد حدد الأمر رقم 06-03 شرط السن القانوني بأن لا يقل عن 18 سنة كاملة عند التوظيف³.

والحد الأدنى هو عبارة عن معيار لتحديد نضج المترشح واستعداده للقيام بالعمل وتمتعه بالأهلية، أما الحد الأقصى فهو السن الذي يصبح فيه المترشح في نظر القانون عاجز عن القيام بعمله بالشكل المطلوب.

وبالتالي فهذا الشرط موضوعي إلا أنه لا يمكن الأخذ به كمعيار لتحديد السن القانوني المطلوب لتولي الوظائف العليا، وذلك لأن سن العطاء في هذه الوظائف يكون بعد إجتياز الموظفون خبرة في حياتهم السياسية والاقتصادية والثقافية وتعلموا أبعاديات العمل الإداري⁴.

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة، الأردن، 2009، ص 49.

² المادة 63 من دستور 1996، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم.

³ المادة 78 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

⁴ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 42.

2 (القدرة البدنية والذهنية:

تتفق معظم أنظمة الخدمة المدنية على اشتراط خلو المترشح للوظيفة العامة من الأمراض المزمنة أو المعدية، أو العاهات الجسدية أو العقلية التي تعيق أداءه للعمل وستعطل مصالح الجمهور لغيابه المتكرر نتيجة مرضه، وتتولى عادة لجنة طبية معاينة المترشحين للوظائف العامة¹.

3 (توفر المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة:

يقصد بشرط التأهيل إثبات المترشح الذي يريد الالتحاق بالوظيفة مستوى تأهيلي، ويختلف مستوى التأهيل باختلاف مستوى الوظيفة المراد شغلها، إذ كلما كانت الوظيفة صعبة وتتطلب مسؤوليات كبيرة كلما تطلب ذلك مؤهلا علميا أعلى. ويتم تحديد مستوى التأهيل ونوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري².

ثالثا: التمتع بالحقوق المدنية والسياسية

تعتبر الحقوق المدنية تلك الحقوق اللصيقة بصفة الموظف كحق الانتخاب وحق الترشح وحق تولي الوظائف العامة³. فشرط التمتع بالحقوق المدنية هو ألا يكون قد صدر ضد الشخص أحكام جنائية تمس الشرف والأمانة، ويثبت المترشح هذا الشرط بصحيفة السوابق التي يحصل عليها من الجهات المختصة، فإذا كان قد صدرت ضده أحكام سابقة فيجب أن يثبت رد اعتباره⁴.

¹ طارق المجدوب، الإدارة العامة "العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري"، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2002، ص 307.

² قوادري هباز حفيظة، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2017 - 2018، ص 40.

³ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 41.

⁴ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 74.

فإذا كان المواطن لا يتمتع بحقوقه المدنية، فينتج عن ذلك عدم أهليته للالتحاق بالوظيفة، فإذا سمح له بتولي هاته الوظيفة فهنا يحدث تناقض وخلل في المراكز القانونية¹.

ثالثا: خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع الوظائف العمومية يقصد بهذا الشرط خلو صحيفة السوابق القضائية من الأفعال التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة².

فلا شك أن نظرة المواطن للوظيفة ستتأثر وتهتز إن كان يسمح لأصحاب السوابق القضائية والجرمين الالتحاق بالوظيفة العمومية والمساهمة في تأدية خدمة المرفق العام، ثم إن الوظائف أسرار وأمانات وواجبات وهذا ما لا يمكن أن يؤتمن لصاحب السوابق عليه³، وهذا الشرط وجوده في المادة 75 من الأمر 06-03.

رابعا: عدم سبق الحكم على المترشح بعقوبة التسريح التأديبي أو العزل من الوظائف العمومية

لم تنص المادة 75 من الأمر 06-03 التي حددت الشروط العامة للتوظيف العامة على الشرط، وإنما يستنتج من المادة 185 من الأمر المذكور، إذ نصت على: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"⁴.

خامسا: إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية

يخص هذا الشرط الذكور فقط دون الإناث فتشترط القوانين الخاصة بالتوظيف على المترشح للوظيفة العمومية أن يبين مركزه وذلك طبقا للقانون الذي يحكم الخدمة الوطنية رقم 06-14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية⁵.

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري " دراسة في ظل الأمر 06 - 03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة"، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 96.

² بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة لسانس-تخصص قانون عام، كلية الحقوق-قسم القانون العام، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017-2018، ص 35.

³ عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 96.

⁴ المادة 185 من الأمر رقم 06-03، السابق ذكره.

⁵ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 97.

إذ لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو القطاع الخاص أو الترخيص له بممارسة نشاط حر أو مزاوله مهنة إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية¹.

فعلى المواطن أن يثبت وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، ويكون ذلك بثلاثة طرق، إما تأديته واجب الخدمة الوطنية، أو إعفائه منها، أو تأجيل الخدمة الوطنية لسبب قانوني، ويثبت إحدى الحالات المذكورة بوثيقة تسلم من السلطات العسكرية المختصة بحيث تدرج في ملف المترشح².

الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتعين في الوظائف العليا للدولة

سنتطرق في هذا الفرع إلى الشروط الخاصة للتعين في الوظائف العليا للدولة، ولقد عددها المشرع الجزائري من خلال المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 حيث تنص على أنه: "لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوفر فيه شروط الكفاءة والذاهة.

ويجب أن يتوفر فيه على الخصوص ما يأتي:

- 1) أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية، على النحو الذي يحدده التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل³.
- 2) أن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا لذلك.
- 3) أن يكون قد مارس العمل مدة خمس (5) سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية.
- 4) تحدد بمرسوم عند الحاجة الشروط النوعية لبعض الوظائف العليا⁴.

¹ المادة 7 من القانون رقم 14 - 06، المؤرخ في 09 أوت 2014، يتضمن قانون الخدمة الوطنية جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 10 أوت 2014..

² بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 37.

³ المادة 21 من مرسوم تنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

⁴ المادة 21 من مرسوم تنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

أ) شرط الكفاءة والتزاهة

1) الكفاءة

إن الكفاءة هي مجموعة المعارف والمهارات والدراية عند أداء العمل مع مراعاة أولوية تطبيق الأهداف¹.

على سبيل توضيح الكفاءة يستوجب تحديد الفعالية و القدرة، فالأولى يعني بها القدرة على تحقيق الأهداف نظرا للموارد المتاحة داخل المنظمة، في حين تعني الكفاءة بالموارد البشرية فقط.

أما الثانية هي كل تأهيل يمكن الإنسان من القيام بشيء ما كالقدرة على التحليل والاستخلاص واستظهار شيء ما على ظهر قلب².

2) التزاهة

يقصد بالتزاهة مجموعة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل، مع إتزام الموظف بأن لا يقوم بأي عمل يتضارب مع مصالح الوظيفة العليا من أجل الحفاظ على المصلحة العامة³.

وتتمثل عدم التزاهة في اختلاس أموال الدولة والرشوة والنفوذ باستغلال وظيفته وهذه الأفعال يعاقب عليها القانون⁴، فيمنع على أي عامل يمارس وظيفة عليا من أن يتلقى

¹ بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية- تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، ص51.

² بسر العربي، مرجع سابق، ص65.

³ بلال البرغوثي، عزمي الشعبي، التزاهة والشفافية والمساءلة، الطبعة الرابعة، كولاج للاتجاه الفني، فلسطين، 2016، ص53.

⁴ حمليل صالح، محاضرة في قانون مكافحة الفساد، غير منشورة، أقيمت على طلبة السنة الثالثة حقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2018/2019، ص

أو يقبل بمقتضى مهامه ولأى سبب من الأسباب، وتحت أي شكل من الأشكال هدايا أو مكافآت أو أية منافع أخرى¹.

غير أنه إذا تلقى هدايا بمناسبة قيامه بمهمة رسمية أو كانت ذات صلة بعمل المصلحة العادي فإنه يجب عليه أن يصرح بها للسلطة السلمية التي تحدد في إطار التنظيم المعمول به، الجهة التي توجه إليها الهدايا المذكورة².

ولهذا معيار التزاهة نسبي لا يمكن الاعتماد عليه كشرط أساسي وخاصة قبل التعيين إذ كيف لنا أن نعرف أن موظفا ما نزيها أو أنزه من الآخر، فمن الأحسن أن هذا الشرط (التزاهة) يضعه المشرع بعد التعيين³.

ب) شرط إثبات تكوين عالي أو مستوى من التأهيل مساويا لذلك

يجب على الموظف المترشح للوظيفة العليا أن يثبت تكوينا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا لذلك⁴.

فالتكوين العالي هو تلك الشهادة التي يتحصل عليها المترشح للوظيفة العليا، بحيث تكون مساوية لشهادة ليسانس أو أعلى منها.

أما إثبات مستوى من التأهيل مساويا للتكوين العالي فيقصد به توفر الخبرة في المترشح، أي يتم اختيار الموظفين للتعين في الوظائف العليا من بين الذين ينتمون إلى سلك أدنى من السلك المناسب للشهادات العليا⁵.

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

² المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

³ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 44.

⁴ المادة 21 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

⁵ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 48.

ج) شرط توفر الخبرة في المجال الوظيفي

إذ لا يمكن تعيين أي موظف في وظيفة عليا إلا إذا مارس وظيفة لمدة خمس (5) سنوات على الأقل في المؤسسات والإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية¹.
والمقصود هنا أنه لا يعني أن أي شخص توفر فيه شرط الخبرة فيحق له أن يطالب بالتعيين في الوظيفة العليا، بل إن إجراء التعيين يعود التقدير في تجسيده من عدمه للسلطة التقديرية للدولة، ومثال ذلك أنه قد تترك شخصا له 20 سنة أقدمية وشهادة دكتوراه ولا يتم تعيينه وبالمقابل قد نعين شابا له الحد الأدنى من هذا الشرط.

وتوفر الخبرة ضروري وهو شرط ممارسة 5 سنوات على الأقل ولكن قد ترد عليه بعض الاستثناءات حين التعيين في بعض الوظائف العليا التي يغلب عليها الطابع السياسي كمنصب الوزير مثلا، ولذا في بعض الأحيان نرى تعيين وزراء شباب قد لا تكون لهم الخبرة ولكن يحملون شهادات أو لهم انتماء سياسي لحزب من الأحزاب السياسية المعتمدة في الدولة².

المطلب الثاني: إجراءات وآثار التعيين في الوظائف العليا للدولة

سنتناول في هذا المطلب إجراءات التعيين في الوظائف العليا في الفرع الأول وآثاره في الفرع الثاني.

الفرع الأول: إجراءات التعيين في الوظائف العليا للدولة

للسلطة الإدارية المختصة أن تختار الموظف الأصلح والملائم للوظيفة العليا في الدولة، لكن بعد تعيينه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وعادة ما تكون الجهات الوصية أو

¹ المادة 21 الفقرة الثالثة من المرسوم تنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

² بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 22.

الموظف الأعلى في الدولة (رئيس الجمهورية)، وتجسيد التعيين يكون بمرسوم إما رئاسي أو تنفيذي، وكل ذلك بعد اكتساب الخبرة اللازمة التي تقدر ب 5 سنوات على الأقل¹.

أولاً: إجراءات التعيين في الوظائف العليا للدولة بقرار

إن التعيين في الوظائف العليا للدولة يكون بموجب قرار بصفة مؤقتة، ويعود ذلك إلى السلطة المعنية فتعين الموظف في حالة شغور وظيفة عليا قائماً بالأعمال مؤقتاً ينتسب وجوباً إلى إطارات القطاع المعني، ثم تقترح تعيين موظف دائم في الوظيفة خلال أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ شغور الوظيفة العليا المذكورة².

يسري مفعول القرار المنصوص عليه في الفقرة السابقة ابتداء من تاريخ توقيعه بعد التأشير التنظيمية وذلك حسب الطرق نفسها المقررة فيما يخص القرارات الفردية.

كما أنه لا تخول صفة القائم بالأعمال المؤقت صفة صاحب الوظيفة العليا.

بحسب يتقاضى المعني مدة القيام بالأعمال، جميع عناصر المرتب المرتبط بالوظيفة العليا التي يشغلها إلا إذا كان المرتب الذي يتقاضاه في منصبه الأصلي أعلى من ذلك، وتحدد مدة القيام بالأعمال بسنة قابلة للتجديد³.

لا يجوز لذلك الموظف الذي يمارس الوظيفة العليا بصفة مؤقتة أن يتجاوز ممارستها مدة تفوق سنة كاملة، حيث يقترح الوزير الملائم للوظيفة العليا بصفة دائمة ويتم التعيين بموجب مرسوم، كما يجوز التعيين الرسمي لهذا الموظف الذي يشغل الوظيفة العليا بصفة مؤقتة⁴.

¹ بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 25.

² المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

³ المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

⁴ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 160.

ثانيا: التعيين في الوظائف العليا بمرسوم

إن التعيين في الوظائف العليا للدولة بمرسوم يكون بموجب مرسوم رئاسي صادر عن رئيس الجمهورية، أو بمرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول، ومن ثم تمنح صفة الموظف العالي بعد التعيين بمرسوم رئاسي أو تنفيذي ويقع على عاتق الموظف العالي التزامات منصوصا عليها قانونا¹.

وقد خول الدستور سلطة التعيين لرئيس الجمهورية في الوظائف العليا المدنية والعسكرية، كما يضطلع بالإضافة إلى السلطات والصلاحيات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور بصلاحيات تعيين الوزير الأول بعد استشارة الأغلبية البرلمانية وينهي مهامه².

وذلك لأن رئيس الجمهورية يتدخل بصفة دائمة في مجال تسيير السياسة الوطنية، فهو من يختار الأعوان الذين يراهم أهلا للأمانة ويملكون الكفاءة اللازمة لتولي الوظائف العليا³.

كما منح الدستور الجزائري للوزير الأول سلطة التعيين في وظائف الدولة بعد موافقته رئيس الجمهورية دون المساس بأحكام المادتين 91 و92 السابقين الذكر⁴.

الفرع الثاني: آثار التعيين في الوظائف العليا للدولة

تعتبر المراسيم الرئاسية والتنفيذية بمثابة قرارات إدارية وفقا للمعيار الشكلي طالما أنها صادرة عن جهاز إداري أي رئيس الجمهورية أو الوزير الأول، لكنها في ذات الوقت قد تشكل أعمالا من أعمال السيادة أو أعمالا إدارية طبقا للمعيار المادي. لأنها تخلق آثار قانونية بصفة مستقلة وذلك إما بإنشاء مراكز قانونية عامة أو خاصة أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية كانت موجودة مسبقا⁵.

¹ المادتين 91 ، 92 من دستور 1996، السابق ذكره.

² المادتين 91 ، 92 من دستور 1996، السابق ذكره.

³ ليلي جفافلية، مرجع سابق، ص 21.

⁴ المادة 99 من دستور 1996، السابق ذكره.

⁵ بسر العربي، مرجع سابق، ص 44.

فتعيين موظف في وظيفة عليا تترتب عنه عدة آثار قانونية نذكر منها:

- إن التعيين في الوظائف العليا ينتج آثاره ابتداء من صدور مرسوم التعيين، وينتج عن ذلك حقوق والتزامات تقع على عاتق الموظف العالي¹.

أما بالنسبة للتعين في الوظيفة العليا غير الانتخابية في الدولة يشترط فيها النشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية وإلا لا يترتب أية آثار قانونية عن هذا التعيين، باستثناء الراتب الذي يقدر وفق المنصب المشغول، والسلطة المختصة بالتعيين حرة في تحديد تاريخ النشر².

- فالموظف العالي يصبح ملزما تجاه الدولة بمبادئ النظام السياسي والقانوني الساري المفعول.

- خضوع الموظف لأحكام النظام القانوني للوظيفة العليا، وبما أنه في مركز قانوني تنظيمي فلا يجوز له رفض لأي جزء من هذا القانون³.

- التمتع بصفة إطار سامي بالإضافة إلى الامتيازات المرتبطة بها، لاسيما من حيث نظام خاص للأجر والاستفادة من صندوق تقاعد الإطارات السامية للدولة.

- التزام الإطار السامي بواجب التحفظ، وأن يراعي في سلوكه في كل الأحوال سلوك عون الدولة عاكسا لهيبتها ومكانتها، وهذا يقتضي أيضا تحمل الإطار السامي لبعض الأوضاع الخاصة مثل تقليص فترة العطلة.

- كون الإطار السامي رهن إشارة الدولة، ولو تم إنهاء مهامه لأنه بمجرد حصوله على ثقة السلطات المؤهلة في الدولة للتعين في وظيفة عليا، فإنه يندرج تلقائيا ضمن خزان إطارات الدولة الذين يتم الاستعانة عند الحاجة وفي كل وقت، ولو تم الاستغناء عن خدماتهم سابقا بإجراء إنهاء المهام⁴.

¹ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 36.

² علي سعد الله، مرجع سابق، ص 36.

³ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 34-35.

⁴ بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 40.

الفصل الثاني

الضمانات القانونية وأسباب انتهاء

مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة

إن الموظف العالي تعيينه السلطة المختصة وفق سلطتها التقديرية ويتم ذلك بصدور مرسوم التعيين في الوظيفة العليا من أجل القيام بمهامه، فيستفيد من حقوق لأجل ضمان حمايته وفي المقابل عليه التزامات ومسؤوليات منوط بها.

كما أن المشرع نص على استفادة الموظف العالي من الوضعيات القانونية الأساسية، نظرا لأهميتها في حياته المهنية، ويتم إنهاء مهام الموظف بنفس الطريقة التي تم تعيينه بها بناء على أسباب حددها القانون.

وسيتم توضيح ماسبق بالتفصيل الآتي من خلال مبحثين، (المبحث الأول) يتضمن حقوق والتزامات شاغلي الوظائف العليا للدولة، و(المبحث الثاني) حول الوضعيات القانونية وانتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة.

المبحث الأول: حقوق والتزامات شاغلي الوظائف العليا للدولة

خص المشرع الجزائري الموظف العالي بمجموعة من الحقوق و الالتزامات، وهذا ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، في الفصل الثاني منه.

فسيتم التطرق إلى حقوق شاغلي الوظائف العليا للدولة في (المطلب الأول)، وإلى التزامات شاغلي الوظائف العليا للدولة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق شاغلي الوظائف العليا للدولة

سنتناول في هذا المطلب الحقوق والضمانات التي يستفيد منها شاغلو الوظائف العليا للدولة، وهي تنقسم إلى قسمين حقوق متعلقة بحماية نفسه وحقوق متعلقة بحماية حياته المهنية.

وسنوضح ذلك من خلال فرعين، الفرع الأول خصص للحقوق والضمانات المتعلقة بحماية الموظف العالي، أما الفرع الثاني فخصصناه إلى الحقوق والضمانات المتعلقة بحماية الحياة المهنية للموظف العالي.

الفرع الأول: الحقوق والضمانات المتعلقة بحماية الموظف العالي للدولة

نظرا لكثرة المهام والمسؤوليات المنوطة بالموظف العالي فإنه قد تصدر عنه أخطاء أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبةها مما قد يتعرض للإهانة والشتم من قبل الغير ولهذا الأسباب أحاطه المشرع بضمانات تتمثل في :

1 - الحماية الجنائية للموظف العالي: إن القانون الجنائي جرم مجموعة من الأفعال المسيئة للموظف بصفة عامة والموظف العالي بصفة خاصة¹، إذ يتعين على السلمية أن تتخذ أي

¹ ليلي جفافلية، مرجع سابق، ص 32.

إجراء يرمي إلى حماية العامل الذي يمارس وظيفة عليا من التهديدات والإهانات والشتيم والقذف مهما يكن نوعها مما قد يتعرض له بسبب ممارسته لمهامه أو بمناسبة¹.

كما أن القانون الجنائي جرم مجموعة من الأفعال المسيئة للموظف بصفة عامة والوظيفة العليا بصفة خاصة، ومن بين هذه الجرائم نجد السب والشتيم والاعتداء الجسدي والإهانة بشتى صورها، سواء أكانت باللفظ أو الكتابة أو الرسم، وسواء كانت عن طريق الصحافة المكتوبة أو المسموعة أو المرئية أو الوسائل الالكترونية ولهذا تم إدراجها في نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال المادتين 30 و 31 منه².

وعليه إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة يجب على المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له³.

وهذه الضمانات يستفيد منها الموظف العالي لكي تحميه من الاعتداءات الموجهة إليه، وهذه الأخيرة وإن كانت في ظاهرها موجهة للموظف إلا أنه في الحقيقة هي موجهة كذلك إلى المؤسسة التي يعمل لديها الموظف العالي ويمارس مهامه باسمها⁴.

2- الحماية المدنية للموظف العالي: بالإضافة إلى الامتيازات القضائية والحماية

الجنائية يتمتع الموظف العالي كغيره من الموظفين العامين بحماية من العقوبات المدنية وتحمل الإدارة العامة التعويضات عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء التي ارتكبتها، ويكرس القانون هذه الحماية في حالة الخطأ المرفقي أو المصلحي دون الخطأ الشخصي المنفصل عن الخطأ المرفقي، وعلى المؤسسة أن تحمي الموظف العالي من العقوبات المدنية المترتبة عنه⁵.

¹ المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

² ليلي جفافلية، مرجع سابق، ص 26.

³ المادة 31 من الأمر رقم 06 - 03، السابق ذكره.

⁴ ليلي جفافلية، مرجع سابق، ص 37.

⁵ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 62.

كما تقوم بتغطية مصاريف الإجراءات شريطة أن يكون الخطأ الشخصي غير منفصل عن ممارسة الوظيفة أو بسببها، وبعبارة أخرى يجب أن يكون هذا الخطأ الشخصي مقترنا بالخطأ المرفقي¹.

الفرع الثاني: الحقوق والضمانات المتعلقة بالحياة المهنية للموظف العالي للدولة

بالإضافة إلى الحقوق والضمانات المتعلقة بحماية الموظف العالي توجد كذلك حقوق وضمانات متعلقة بحياته المهنية، وهي كالتالي:

1- الحق في الراتب: الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقاً لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك².

وهو أول حق نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 ، إذ يخول للعامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة الحق في مرتب يناسب مستوى المسؤوليات المسندة إليه والتبعيات المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها³.

وهذا من أجل تمكينه من أن يعيش حياة مريحة تتناسب وطبيعة الوظيفة التي توكل له، وكما هو معلوم فإن تحديد المرتب يتم بالنظر إلى عاملين متلازمين وهما:

- تصنيف المنصب من جهة.
- تحديد القيمة النقدية للرقم الاستدلالي الموافق لتصنيف المعني من جهة أخرى⁴.

¹ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 60.

² تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 57.

³ المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

⁴ ليلي جفافلية، مرجع سابق، ص 30.

ف نجد أن تصنيف الوظائف العليا فهو وفق الشبكة الواردة في المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 90-228 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة بحيث تنص على ما يلي: "يصنف العمال لتحديد مرتباتهم في سبعة (7) أصناف (أ-ب-ج-د-ه-و-ز)¹.

تشمل الأصناف أ-ب-ج-د-ه-و على قسمين.

و يشتمل الصنف "ز" على قسم واحد.

ويحتوي كل قسم على رقم استدلالي أساسي يزداد عليه أن اقتضى الأمر تعويض الخبرة المهنية².

ويحدد مبلغ الراتب المستحق لممارسي الوظائف العليا في الدولة بناء على الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات الممارسة مضروب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية .

ويستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات مباشرة من قراءة الجدول المنصوص عليه في المادة الثالثة من المرسوم 07-305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

أما القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية فقد حددت ب 19 دينار طبقا للمرسوم 90-228 وهي تختلف عن القيمة النقدية الخاصة بالموظفين.

ويضاف إلى هذا المرتب الرئيسي حسب الأصناف والأقسام تعويض شهري يساوي 40 أو 45 أو 50 أو 55 بالمئة من المرتب الرئيسي طبقا للجدول الآتي³:

¹ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 228 مؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة،، الجريدة الرسمية العدد 31، المعدل والمتمم.

² المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 228، السابق ذكره.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 264.

النسبة بالمئة	الأصناف والأقسام
40%	أ 1 و أ 2
45%	ب 1، و ب 2، ج 1 و ج 2
50%	د 1، د 2، هـ 1
55%	هـ 2، و 1، و 2، و 3

أما الخبرة المهنية فيتم حساب تعويضها بنسبة 2،5 بالمئة من الرقم الاستدلالي الأساسي عن كل سنة من العمل في الوظيفة العليا وهذا في حدود 60 بالمئة¹.

2-الحق في الترقية: تندرج الترقية بمختلف صيغها في إطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار المهني، وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية².

ويقصد بالترقية إصدار الجهة المختصة قرار بتقليد الموظف إلى وظيفة أعلى في مستوى التنظيم الإداري من وظيفته الحالية، أي نقله من وضع وظيفي أقل إلى وضع أحسن ويتحمل الموظف بموجب هذه الترقية مسؤوليات ومهام أكثر³.

فتعتبر الترقية من بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف العالي وكامتداد لعلاقة الموظف القانونية مع نظامه الأصلي الذي كان ينتمي إليه ويبقى الموظف محتفظا به⁴.

¹ المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-305 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية العدد 81.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 181.

³ بوعكاز يسري، مرجع سابق، ص 70.

⁴ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 61.

فيستمر العامل المدعو لممارسة وظيفة عليا في الانتساب إلى رتبته الأصلية ويحتفظ فيها أن اقتضى الأمر بحقوقه في الترقية حسب المدة الأحسن له، وذلك خارج النسب التي تنص عليها أحكام القانون الأساسي الخاص بها.

كما يمكنه أن يحتفظ بالمرتب المرتبط برتبته الأصلية إذا كانت في هذه الأخيرة فائدة أكثر له¹.

وقد اتفق الفقه بالإجماع على أن الترقية تؤدي إلى زيادة في الأجر أو الراتب وتنقل الموظف العام من درجة أدنى إلى درجة أعلى وفق الكيفيات التطبيقية للنظام القانوني للوظيفة العامة في الدولة².

كما يستفيد بعض العمال الذين يمارسون وظائف عليا للدولة من وسائل عمل تتصل بالأعباء المرتبطة بنوعية الوظيفة التي يضطلع بها، وهذه الوسائل هي مادية وبشرية وتتمثل في الهاتف والسيارة المصلحية أما الوسائل البشرية فتتمثل في الحارس و البستاني وعامل النظافة..... إلخ لدى إقامة الموظف العالي³.

والترقية نوعان: الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.

أ-الترقية في الدرجة: يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة تعلوها مباشرة في ذات الرتبة⁴، فهي تمنح بقوة القانون بعد توفر شرط الأقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تنقيط السلطة المعنية ولقد نصت جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة⁵.

¹ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

² علي سعد الله، مرجع سابق، ص 64.

³ ليلي جفافلية، مرجع سابق، ص 30.

⁴ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 92.

⁵ بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 71.

نشير هنا أن الترقية في الدرجة لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة التي يمارسها الموظف بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب¹.

والموظف العالي يتم ترقيته في الدرجة بطريقة آلية خارج الجدول الخاص بالترقية، حيث يترقى بالمدد القصيرة المدى دون تنقيطه، ويترقى في الدرجة في سلكه الأصلي في الوظيفة العليا الممارسة، يرجع سبب عدم التنقيط للمهمة الموكلة لصاحبها ويفرض عليه القانون التزامات مشددة فيتلقى في مقابل ذلك هذا الامتياز الترقية في الدرجة في سلكه الأصلي وفي الوظيفة العليا الممارسة².

1- الترقية في الدرجة الخاصة بالسلك الأصلي للموظف العالي

يستفيد كل موظف عالي من الترقية بالمدة القصيرة وخارج الإطار العام الخاص بالموظفين، والغرض من هذه الترقية هو ضمان حياته المهنية إذا انتهت مهامه وأدرج في سلكه الأصلي ولم يكن قد مارس هذه الوظيفة العليا أكثر من مدة عشر سنوات³.

لا تضاف هذه الزيادة في المرتب الموافق لسلكه الأصلي بل إلى مرتب الوظيفة العليا، لكن تضاف هذه الزيادة لمرتب الموظف العام الذي يمارس وظيفة عليا بصفة مؤقتة شريطة أن يكون مرتب سلكه الأصلي أعلى من مرتبه في الوظيفة العليا⁴.

2- الترقية في الدرجة الخاصة بالوظيفة العليا

يستفيد الموظف العالي من الترقية في الدرجة الخاصة بالوظيفة العليا، وتجري عملية الترقية مرة كل سنتين وتتم الزيادة في الراتب بقوة القانون ويحددها التنظيم⁵.

¹ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 92.

² علي سعد الله، مرجع سابق، ص 64-65.

³ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 62.

⁴ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 65.

⁵ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 63.

وتصدر الترقية بقرار من السلطة الإدارية المختصة التي يخضع لها الموظف العالي وتنفذ ابتداءً من التاريخ المحدد حسب مدة الترقية المنصوص عليها قانوناً وينتج عنها زيادة المرتب وزيادة في العلاوات بينما لا ينتج في سلكه الأصلي أي أثر مالي¹.

ب- الترقية في الرتبة: يقصد بالترقية في الرتبة في القوانين المنظمة للوظيفة العمومية انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات².

فتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة³.

وتتم الترقية في الرتبة بقرار إداري صادر عن الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية، وذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة، بالنظر إلى معايير محددة كالكفاءة والمواظبة.... إلخ، ويجب أن يكون هذا التقييم موضوعي أي في إطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية الصالح العام، وكذا الابتعاد عن الأساليب والممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية مثل المحاباة والمحسوبية والجهوية.... إلخ⁴.

¹ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 63.

² تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 99.

³ المادة 107 من الأمر رقم 06-03 السابق ذكره.

⁴ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 100.

3- الحق في الحماية: يستفيد الموظف العالي أثناء تأدية مهامه من حماية خاصة تتخذ بمظهرين هما: الحماية تجاه الغير وفق ما نصت عليه المادة 5 من المرسوم 90-226 وقد تمت الإشارة إليها في الحماية الجنائية المقررة للموظف العالي كأحد الحقوق والضمانات التي يستفيد منها بحكم الوظيفة، بالإضافة إلى الامتيازات القضائية أو ما يعرف بحماية الموظف العالي تجاه القضاء¹.

فإذا احتمل خلال تحقيق قضائي ما أن توجه التهمة إلى عامل يشغل وظيفة عليا وجب أن تخطر بذلك سلطته السلمية فورا.

وإذا كانت الوقائع التي يتهم بها المعني قد ارتكبت لدى ممارسة وظائفه أو بمناسبةها، وجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة أن تأمر حينها بإجراء تحقيق إداري قصد التأكد من مدى حقيقة الوقائع، وتحديد مسؤولية المعني.

وبالتالي تبلغ نتائج التحقيق الإداري مشفوعة برأي المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية إلى السلطة القضائية المختصة².

حيث أن ملفه يحال بالطريقة السلمية على النائب العام للمحكمة العليا والذي يرفع بدوره إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا، فإذا رأى أن هناك ما يقتضي المتابعة تقوم المحكمة العليا بتعيين أحد قضاة للقيام بإجراءات التحقيق.

وعندما ينتهي التحقيق يصدر القاضي المكلف حسبما يقتضيه الحال بعدم المتابعة أو يرسل الملف طبقاً للأوضاع التالية:

أ- إذا كان الأمر يتعلق بجنحة يحول المتهم أمام الجهة القضائية المختصة³.

¹ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 63.

² المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

³ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 66-67.

ب- إذا كان الأمر يتعلق بجناية يحول الملف إلى النائب العام لدى المحكمة العليا الذي يرفع الأمر إلى غرفة الاتهام، وتصدر هذه الأخيرة عند نهاية التحقيق أمراً بعدم المتابعة أو إحالة المتهم على الجهة القضائية المختصة الواقعة خارج دائرة اختصاص الجهة التي كان يمارس فيها مهامه¹.

المطلب الثاني: التزامات شاغلي الوظائف العليا للدولة

يمارس الموظف العالي وظيفته في إطار تأسيسي وتنظيمي تحت السلطة التي عين لديها، ووظيفة من وظائف الإدارة أو الرقابة أو التنشيط أو التخطيط أو التمثيل و الدراسات في حدود اختصاصاته.

يفرض على الموظف العالي بصفة خاصة القيام بما يلي:

- مساعدة السلطة العليا في تصور القرارات الاقتصادية أو الإدارية أو التقنية وإعدادها وتحضيرها والسهر على تطبيق هاته القرارات.
- السهر على احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها وتنفيذها، بالإضافة إلى التوجيهات والتعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي ينتمي إليها الموظف العالي².
- تقديم أي اقتراح من شأنه أن يجعل المقاييس والنصوص المعمول بها ملائمة للأهداف المحددة في برنامج الحكومة، وذلك في إطار اختصاصاته.
- تنشيط عمل الهياكل أو الأجهزة التي يوضع على رأسها من أجل تحقيق أهداف المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- مساهمة الموظف العالي في تحسين سير المصالح العمومية ونوعية خدماتها³.

¹ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 64.

² المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

³ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

وسيتم توضيح ما سبق بتفصيل أكثر بواسطة فرعين: الفرع الأول نتناول فيه الالتزامات المرتبطة بممارسة الوظيفة، والفرع الثاني حول الالتزامات التي تتبع الموظف خارج الوظيفة العليا.

الفرع الأول: الالتزامات المرتبطة بممارسة الوظيفة العليا للدولة

سنتطرق في هذا الفرع إلى التزامات الموظف العالي المتعلقة بممارسة وظيفته، وذلك من أجل تأدية المهام والمسؤوليات المنوط بها على أحسن وجه وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

- **الالتزامات المهنية والأدبية** وهي التزامات تتعلق بالضمير المهني للموظف العالي نظرا للمهمة الموكلة إليه، والمشرع لم يعرف الالتزامات شأنه شأن المشرع الفرنسي غير أنه عرفها من خلال آثارها¹.

أ - **أداء المهام بإخلاص**: يجب على الموظف العالي أثناء تأديته لمهامه أن يكون حريصا على المصالح العليا للأمة وأن يدعمها ويرعاها قصد المحافظة عليها².

وهنا نلاحظ أن المشرع استعمل مصطلح الأمة بدل من الدولة خلافا لكل المواد الأخرى وهذا الإعطاء بعد أشمل وأوسع للوظائف العليا³.

كما يجب تمتع الموظف العالي بضمير مهني فعال وضرورة التمتع بالضمير المهني يشترك فيه جميع الموظفين في الدولة وهو يزيد بحسب حجم المسؤوليات والسلطات الملقاة على عاتق كل موظف⁴.

ب- **الخضوع للسلطة السلمية**: يجب على الموظف العالي أن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود النظم والتعليمات بالنسبة للسلطة السلمية⁵، فهو يعين من قبل رئيس

¹ ليلي جفافية، مرجع سابق، ص 22-23.

² المادة 3 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

³ ليلي جفافية، مرجع سابق، ص 23.

⁴ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 54.

⁵ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 53.

الجمهورية ويخضع لوزيره المباشر والخضوع للسلطة السلمية يقابلها عند الموظف العام العادي وجوب طاعة أوامر الرئيس التي تثار فيها نقاش كبير في الفقه الإداري¹، فمنهم من قال بالطاعة العمياء للرئيس ومنهم من أوجب التقيد بمبدأ المشروعية².

فالوظيفة التي يشغلها تتميز بالديمومة فإذا طلب منه أمر لا يمكنه التحجج بأنه في وقت فراغ أو عطلة نهاية الأسبوع³، وهذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم رقم 90 - 226: ".....السهر على احترام القوانين والتنظيمات الجاري بها العمل وتنفيذها، وكذا التوجيهات والتعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي ينتمي إليها... إلخ"⁴.

الفرع الثاني: الالتزامات التي تتبع الموظف خارج الوظيفة العليا للدولة

بالإضافة إلى الالتزامات المرتبطة بممارسة الوظيفة العليا توجد التزامات أخرى يجب على الموظف العالي الالتزام بها، وهي التزامات تتبعه خارج الوظيفة العليا.

1- الواجبات المرتبطة بالوظيفة : تتمثل هذه الالتزامات في ما يلي:

أ- عدم الجمع بين الوظائف: إن ممارسة الوظيفة العليا في الدولة تمنع الموظف العالي من القيام بأي نشاط مأجور آخر.

إلا أنه يرد استثناء على ذلك فيما يتعلق بإنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، فيمكن للعامل الذي يمارس وظيفة عليا من أن يقوم بمهام التعليم أو التكوين أو البحث حسب الشروط المحددة في التنظيم الجاري به العمل⁵.

ب- المحافظة على كرامة الوظيفة: فالموظف العالي أثناء ممارسته لمهامه في وظيفته يجب عليه مراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة برفع كتمان السر المهني، بأن لا يكشف حتى

¹ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 53.

² ليلي جفافلية، مرجع سابق، ص 23.

³ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 56.

⁴ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

⁵ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

بعد انتهاء مهامه الوقائع أو المحررات أو المعلومات التي يشملها واجب كتمان السر المهني والتي اطلع عليها خلال ممارسة مهامه أو بمناسبتها¹.

2- الواجبات التي تحد من حرية الموظف العالي والمتعلقة بحياته الخاصة: إذا كانت الالتزامات مشددة في الحياة المهنية للموظف العالي هناك أيضا التزامات وواجبات في حياته الخاصة أكثر تشديد حيث تقييد حريته في الزواج والمسكن أو الإقامة أو في تصرفاته².

أ- تقييد قانون الوظائف العليا لحرية الموظف العالي في الزواج: تعتبر حرية الزواج من الحريات التي نصت عليها القوانين ولكن تستلزم بعض الوظائف العامة بسبب طبيعتها وظروفها تقييد هذه الحرية ويتدخل المشرع لتنظيمها، وهذه القيود على صورتين:

1- اشتراط إخطار سلطته الرئاسية كتابيا بعقد الزواج قبل ثلاثة أشهر على الأقل من إقامة حفل هذا الزواج.

2- اشتراط رخصة مكتوبة تسلم من السلطة الرئاسية³.

ب- تقييد قانون الوظائف العليا لحرية المسكن: قيد قانون الوظيفة العليا حرية المسكن للموظف العالي، بحيث تعد الإقامة من الحريات العامة المعترف بها قانونا ولا يتم تحديدها إلا بنص قانوني⁴.

كما يمكن أن يلزم العمال الذين يمارسون بعض الوظائف العليا بالتماس رخصة من سلطتهم السلمية بمناسبة أي تنقل يقومون به خارج دائرة إقامتهم⁵.

ج- القيد من حرية الموظف العالي بأي عمل يضعه محل شبهة: يتمتع الموظف العالي بقدر كبير من السلطة، ولهذا تعتبر كرامته من ضمن الالتزامات المقررة قانونيا ويصل هذا الالتزام

¹ المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

² عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 55.

³ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 57.

⁴ ليلي جفافلية، مرجع سابق، ص 25.

⁵ المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

قائما ولو بعد تركه للوظيفة العليا بسبب التقاعد، يتعين عليه عدم وضع حياته الخاصة محل فضائح أو شائعات فهذا يؤدي إلى استحالة ممارسة الوظيفة العليا¹، كما لا يجوز أن تكون له في وظيفته صلات تبعية سلمية مباشرة بزوجته أو ب قريب له حتى الدرجة الثانية².

د-التزام الموظف العالي بالتصريح بالامتلاكات: أن يكون هذا التصريح في شكل مكتوب وموقع من صاحب الشأن، ويشمل على كافة الامتلاكات المنقولات والعقارات حتى ولو كانت على الشيوع الموجودة في الجزائر أو الخارج، أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا وهذا الأخير يمثل رئيس اللجنة الخاصة بتقديم طلبات التصريح بالامتلاكات³.

المبحث الثاني: الوضعيات القانونية وانتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة

إن المشرع الجزائري منح للموظف العالي وضعيتين قانونيتين أساسيتين، بحيث أنه أثناء تأديته لإحدى هاتاه الوضعيتين يتوقف نشاطه في وظيفته ويخضع لأحكام قانونية خاصة.

كما يتم إنهاء مهام الموظف العالي من طرف السلطة المختصة، بناء على أسباب حددها القانون.

فستتناول في (المطلب الأول) الوضعيات القانونية لشاغلي الوظائف العليا للدولة، وفي (المطلب الثاني) انتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة.

المطلب الأول: الوضعيات القانونية لشاغلي الوظائف العليا للدولة

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى الوضعيات القانونية لشاغلي الوظائف العليا بالدولة وهي وضعيتين أساسيتين هما (وضعية القيام بالخدمة) في الفرع الأول، و(وضعية العطلة الخاصة) في الفرع الثاني.

¹ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 59.

² المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

³ ليلي جفافية، مرجع سابق، ص 25-26.

الفرع الأول: وضعية القيام بالخدمة لشاغلي الوظائف العليا للدولة

نظم المشرع الجزائري وضعية القيام بالخدمة التي يستفيد منها الموظف بموجب المواد من 128 إلى 132 من الأمر 06-03¹.

أولاً: تعريف وضعية القيام بالخدمة.

يقصد بوضعية القيام بالخدمة وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر².

هذا التعريف لوضعية القيام بالخدمة غير جامع لأن المادة 130 من الأمر المذكور أقرت بإمكانية وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية الأخرى، كما نصت المادة 131 من الأمر المذكور أيضاً على إمكانية وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية³.

والتعريف الذي يجمع الحالات التي وردت في المواد 128، 130، 131 هو الآتي: "وضعية القيام بالخدمة هي حالة الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب عال أو وظيفة عليا، أو يمارس فعلياً المهام المطابقة لرتبته في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو جمعية وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية"⁴.

ويعد في وضعية الخدمة أيضاً الموظف:

¹ ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق-تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019، ص13.

² المادة 128 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

³ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 123.

⁴ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 123.

- الموجود في عطلة سنوية،
 - الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني،
 - الموظفة الموجودة في عطلة أمومة،
 - المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر،
 - الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط،
 - الذي استدعي في إطار الاحتياط،
 - الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى¹.
- وكذا حالة وضع الموظف تحت تصرف جمعية وطنية طبقا للمادة 131 من نفس الأمر، حيث تعتبر هاتين الحالتين ضمن فترة الخدمة الفعلية².

ثانيا: واجبات الموظف العالي في وضعية القيام بالخدمة

فمن حيث الواجبات فالموظف في حالة القيام بالخدمة يمارس مهامه في مؤسسته الأصلية ويجب عليه: الالتزام بالقيام بالخدمة³.

بحيث يعتبر واجب أولي و جوهري على كل موظف يعمل في مرفق عام ويمثل الدولة، أي أن يقوم الموظف بتأدية مهامه بنفسه بأمانة وإخلاص من أجل تحقيق المصلحة العامة، دون أي تجاوزات أو مخالفات، وأن ينفذ القوانين المتعلقة بوظيفته وعليه أن يحترم مواقيت العمل، كما لا يجوز له تفويض الغير لكي يمارس له مهامه لأن ذلك يتعلق بمسألة

¹ المادة 129 من الأمر رقم 06 - 03، السابق ذكره.

² ديف محمد، مرجع سابق، ص 8.

³ ليلي جفافية، مرجع سابق، ص 49.

النظام العام، فلا يجوز التنازل عن الوظيفة أو التفويض فيها إلا استثناءً في الحالات التي يجيز فيها القانون ذلك¹.

فعلى الموظف العام عند قيامه بتأدية العمل أن يكون على دراية بالعمل المنوط به لهذا فهو عمل شخصي له ولا بد له من شروط وهي كالاتي:

1- الممارسة الشخصية للمهام: إن الهدف الأساسي من تعيين الموظف في وظيفة عمومية معينة هو ممارسة هذا الموظف المهام الموكلة إليه بصفة شخصية وبشكل مستمر تأميناً لسير المرفق العام من دون انقطاع ووفقاً للمواعيد والأوقات المقررة قانوناً مع مراعاة العطل و الغيابات المبررة قانوناً².

2- عدم الغياب إلا بتبرير: فلا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها.

ويعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي³.

ثالثاً: حقوق الموظف العالي في وضعية القيام بالخدمة

يخضع الموظف العالي إلى القواعد التي تحكم المنصب الذي يشغله، وله الحق في تقاضي راتبه من المؤسسة الأصلية له كما له الحق في الحصول على التقاعد والترقية⁴.

¹ أعراب نوال ومعيز كتر، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016\03\15، ص 34 - 35.

² ليلي جفافية، مرجع سابق، ص 49.

³ المادة 207 من الأمر رقم 06 - 03، السابق ذكره.

⁴ ليلي جفافية، مرجع سابق، ص 52.

الفرع الثاني: وضعية العطلة الخاصة لشاغلي الوظائف العليا للدولة

نصت المادة 30 في فقرتها الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 على أنه: "ينتفع بعطلة خاصة العامل الذي يمارس وظيفة عليا واستكمل المدة المنصوص عليها في الفقرة 1) أعلاه، كما ينتفع بها العامل الذي يخضع لأحكام الفقرة الأخيرة من المادة 29 أعلاه"¹.

فيعتبر مبدأ العطلة الخاصة هو فتح فترة انتقالية تسمح للسلطات بتحديد تعيين جديد للعون المعني، الذي يرى عند استدعائه الفعلي لوظيفة عليا أخرى وذلك من أجل تحقيق نوعا من الاستقرار في وضعيته².

فتعتبر العطلة الخاصة إحدى الحلول التي تصورها الإدارة لتسوية وضعية الممارس لوظيفة عليا عندما تنتهي مهامه فيها بمبادرة منها، وتتوقف هذه الوضعية على ثلاثة شروط هي:

- 1- عدم قابلية المعني بالأمر للإحالة على التقاعد.
- 2- عدم إنهاء المهام بسبب ارتكاب خطأ أثناء أدائها.
- 3- استكمال مدة السنة التي يحتفظ خلالها الموظف العالي بالراتب المرتبط بالوظيفة بدون أن يصدر لصالحه قرار تعيين آخر³.

فيتقاضى طوال العطلة الخاصة راتبه الأخير مدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا وفي حدود سنة واحدة.

¹ المادة 30 الفقرة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

² التعليم رقم 4 مؤرخة في 10 ديسمبر 1990، تبين وتكمل التعليم رقم 3 \ و ع المؤرخة في 12 سبتمبر 1990، تتضمن كفاءات تطبيق المرسوم رقم 90 - 228 المؤرخ في 25 جويلية المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، ص 2.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 180.

وبعد انتهاء مدة العطلة الخاصة أو إنهاء مهام الموظف العالي في وظيفته بناء على طلبه، فإنه يعاد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد المطلوب، وفي هذه الحالة ينتفع في الحدود التي تتماشى مع التنظيم المعمول به بالتصنيف في الرتبة التي تعلق مباشرة الرتبة التي كان يشغلها أول مرة¹.

وباعتبار أن المعنيين لا يزالون تحت تصرف الدولة ولا يمكنهم من ممارسة نشاط خاص مربح، أثناء فترة العطلة الخاصة فإنه ينبغي إدخال هذه الفترة الأخيرة في حساب الأقدمية التي تؤخذ في الاعتبار للترقية في صنف ترتيب الوظيفة العليا².

ومن الجدير بالإشارة:

- أن العطلة الخاصة يستفيد منها كذلك في نفس الشروط السالفة الذكر الموظف الذي أُلغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أو الهيكل الذي كان يمارس فيه هذه الوظيفة³.
- أنه عند حدوث إنهاء المهام بسبب الوفاة يستفيد ذوي حقوق المتوفى من الامتيازات المرتبطة بحالة العطلة الخاصة⁴.

المطلب الثاني : انتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة

إن التعيين في الوظائف العليا للدولة يخضع للسلطة التقديرية للسلطة المختصة، وذلك بعد توفر شروط نص عليها القانون كما أن مهام الموظف العالي تنتهي لأسباب محددة قانونا.

وسيتم توضيح ما سبق بتفصيل أكثر كما يلي: الفرع الأول نتعرض فيه لانتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة لأسباب عادية، وفي الفرع الثاني انتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة لأسباب غير عادية.

¹ المادة 30 الفقرة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، السابق ذكره.

² التعلية رقم 4 مؤرخة في 10 ديسمبر 1990، مرجع سابق، ص 2.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 180-181.

⁴ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 180-181.

الفرع الأول : انتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة لأسباب عادية

حدد المشرع الجزائري الأسباب القانونية العادية التي يمكن أن تؤدي إلى لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العالي والدولة، من خلال المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 وهي ثلاثة أسباب الوفاة، التقاعد، الاستقالة، وسيتم تفصيلها كآتي:

أولاً: الوفاة

تعتبر الوفاة سببا طبيعيا لإنهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة، فتنتهي العلاقة الوظيفية للموظف بمجرد وفاته بقوة القانون دون أي دخل لإرادة الموظف أو إرادة السلطة العامة في الدولة¹.

فالوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقرره القانون، وبوفاة الموظف لا تنتقل مهام الوظيفة لورثته، فالوظائف العامة لا تقبل التوريث لطابعها المميز والخاص ولمكانتها داخل الدولة والمجتمع².

فترتب على وفاة الموظف العالي عدة آثار وهي كالتالي:

1- **منحة الوفاة:** هي مبلغ مالي نقدي يسدد دفعة واحدة للمستخدمين لذوي المتوفى، فالمنحة تقدر باثني عشر ضعفا لآخر راتب شهري معادل للمنصب الذي يشغله المتوفى وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية.

ويقصد بذوي الحقوق الزوجة أو الزوج والأولاد والأصول سواء كانوا المؤمن لهم أو أصول زوجة المكفولين³.

وبالنسبة للأولاد يشترط ألا يتجاوز عمرهم 18 سنة أو الذين يقل عمرهم ذلك أو الذين تقل أعمارهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة أو أبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون إذا كان يقل عمرهم عن 21

¹ بسر العربي، مرجع سابق، ص 103.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 169.

³ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 69.

سنة، وكان قد بدأ العلاج الطبي لهم قبل السن ففي هذه الحالة لا يعتد بشرط السن، أما البنات لا دخل لهن والمعوقين من الأولاد فلا حد للعمر بالنسبة لتقاضيتهم المنحة¹.

2-الأداءات العينية: تشمل الأداءات العينية للتأمين على المرض العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوصات البيولوجية، النظارات الطبية...إلخ.

كما لا يجوز تقديم الأداءات العينية إلا إذا وصفت العلاجات من طرف طبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض².

ويشترط إرسال ملف الفحص الطبي إلى هيئة الضمان الإجتماعي لمدة تقدر بثلاثة أشهر الموالية لاجراء الفحص الطبي الأول، ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر ففي هذه الحالة يجب تقديم الملف في ظرف ثلاثة أشهر بعد انتهاء هذا العلاج³.

ثانيا: التقاعد

يعتبر التقاعد الطريق العادي لانتهاء مهام الموظف العالي بقوة القانون دون اشتراط سن معين وإنما يكون بناء على تحديد مدة العمل الممارسة في إدارة الدولة، فهي سبب يتحقق دون دخل لإرادة الموظف⁴.

وقبل التعرض للشروط الواجب توفرها في الموظف لتقرير إحالته إلى التقاعد، تجدر الإشارة إلى الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة وتتلخص فيما يلي:

1- أن الوظيفة العامة هي خدمة متجددة لمتطلبات الناس ولذا فهي بحاجة إلى التطور المستمر الذي يقتضي بدوره خروج هؤلاء الموظفين في سن معين ليحل محلهم آخرون.

¹ علي سعد الله، مرجع سابق، ص73.

² المادتين 8، 10، من القانون رقم 83 - 11 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية

³ المادة 13 من القانون رقم 83 - 11، السابق ذكره.

⁴ بسر العربي، مرجع سابق، ص 101.

2- أن تقدم العامل في السن يجعله في وضع بدني ونفسي لا يستطيع معه القيام بمهامه على الشكل المطلوب.

وللاستفادة من حق التقاعد بموجب القانون يشترط ممارسة النشاط المهني 15 سنة على الأقل مع اشتراط سن 60 سنة بالنسبة للرجال و 50 سنة بالنسبة للنساء، ونسبة التقاعد بالنسبة للموظفين العالين هي 100 بالمئة أي بالنسبة المعادلة لآخر راتب شهري إضافة إلى العلاوة باستثناء العلاوة المدفوعة خارج التراب الوطني¹.

والشرط الثاني هو دفع الاشتراكات فممارسة النشاط المهني لمدة معينة لا تؤدي بشكل آلي للاستفادة من الحق بالتقاعد، بل لابد من تسديد حق اشتراكات محددة في الصندوق.

أما الشرط الثالث فيتمثل في طلب التقاعد المقدم من طرف الموظف العالي، حيث يبدي فيه رغبته في التقاعد ويكون الطلب كتابيا يبين فيه صاحبه رغبته في الإحالة إلى التقاعد².

حيث نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي 90-226: "تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين:

1) بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين.

2) بطلب من المعني"³.

ويجب أن يتم تكوين ملف التقاعد بمبادرة من آخر مؤسسة أو إدارة عمومية للمعني في أجل أقصاه ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام.

¹ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 67.

² علي سعد الله، مرجع سابق، ص 71.

³ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، السابق ذكره.

وفي انتظار إنهاء عمليات التصفية تدفع هيئة التقاعد المعنية تسبقاً شهرياً للمعني من معاشه يساوي 50 بالمئة من مبلغ آخر راتب تقاضاه، وتقوم هيئة التقاعد فور تصفية المعاش بالتسوية المحاسبية النهائية¹.

يضاف إلى هاته الشروط شرط آخر يتمثل في موافقة السلطة السلمية على خروج الموظف العالي إلى التقاعد².

ثالثاً: الاستقالة

يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر عالمياً حظر جبر الموظف على الاستمرار في العمل رغم تعبيره عن إرادته في التخلي عن الوظيفة من هنا جاء حق الاستقالة³، فهذه الأخيرة تعتبر سبب من أسباب انتهاء المهام، ويقصد بالاستقالة ذلك التصرف الإرادي من قبل الموظف العالي من أجل تركه لوظيفته من دون أي ضغوطات⁴.

ويشترط على الموظف الذي يريد أن يستقيل من وظيفته، بأن يقدم طلباً كتابياً بحيث يفصح فيه عن رغبته في قطع العلاقة نهائياً.

بالإضافة إلى إرسال الموظف طلب الاستقالة للسلطة المخول لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، بحيث يتعين عليه القيام بالتزاماته الوظيفية إلى غاية صدور قرار عن هاته السلطة⁵.

وبالتالي فلا يجوز له التوقف عن العمل أو المغادرة الإرادية والمنفردة لأن مجرد تقديم طلب الاستقالة لا ينتج عنه أي آثار قانونية إلا بعد موافقة السلطة المختصة عليه، لأن

¹ المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، السابق ذكره.

² بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 45.

³ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 165.

⁴ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 69.

⁵ المادتين 218، 219 من الأمر رقم 06 - 03، السابق ذكره.

التوقف عن العمل يخل بمبدأ استمرارية المرفق العام كما يخل بطبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة¹.

ومن جهة أخرى فإن نظام الموظفين العالين لم يعرف الاستقالة الحكومية أي الاستقالة الناتجة عن الغياب عن العمل كما هو الأمر للموظفين العموميين لأن هؤلاء الموظفين العالين ملزمين ببقائهم رهن إشارة الدولة².

فحين توافق السلطة المختصة على الاستقالة يصدر القرار أو المرسوم متضمنا انتهاء المهام مع تبليغ صاحبه ثم يعاد إدراجه في سلكه الأصلي، وبما أن انتهاء المهام هنا يرجع لإرادة الموظف العالني فإنه يحرم من المرتب والعلاوات الخاصة بالوظيفة العليا ويصبح يتقاضى الأجر المرتبط بسلكه الأصلي ولا يستفيد من نظام التقاعد الخاص بالموظفين العالين كما لا ينتفع بالعطلة الخاصة³.

ثم إن العلاقة القانونية التنظيمية اللائحية القائمة بينه وبين الإدارة العامة في الدولة تظل قائمة إلى أن تأخذ صيغة جديدة تتسم بانتقاله من مركز الموظف العالني إلى مركز الموظف العام.

ويتضح لنا مما سبق أن الاستقالة هي إجراء إداري ينتج عنه توقف الموظف العالني عن القيام بمهام الوظيفة العليا التي كان يشغلها لأسباب غير تأديبية.

ومنه نرى أن الأسباب الثلاثة المتمثلة في التقاعد والوفاة والاستقالة هي أسباب قانونية لانتهاء العلاقة بين الموظف العالني والدولة⁴.

¹ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 165-166.

² علي سعد الله، مرجع سابق، ص 77.

³ عنبر حكيم، مرجع سابق، ص 71.

⁴ علي سعد الله، مرجع سابق، ص 75-76.

الفرع الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العالي لأسباب غير عادية

بعد أن تطرقنا في الفرع الأول إلى الأسباب القانونية العادية لانتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العالي وهي التقاعد، الوفاة، الاستقالة.

فسوف نبين في هذا الفرع الأسباب القانونية غير العادية لانتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العالي وهي ثلاثة أسباب:

- 1) إلغاء الوظيفة العليا أو الهيكل الذي كان يعمل فيه الموظف العالي.
- 2) استدعاء الموظف العالي لشغل وظيفة أخرى.
- 3) إعادة إدماج الموظف العالي في رتبته الأصلية بسبب ارتكابه خطأ.

أولاً: إلغاء الوظيفة العليا أو الهيكل الذي يعمل فيه الموظف العالي

إن المشرع الجزائري لم يصدر في قانون الوظيفة العمومية سواء في القوانين السابقة أو حتى الأمر رقم 06-03 الساري المفعول، أية نصوص قانونية تتضمن إلغاء الوظيفة العمومية.

وإنما نص على الإلغاء في الوظيفة العليا أو الهيكل الذي يعمل فيه الموظف العالي، بناء على أسباب قانونية واعتبارات سياسية، بحيث تشكل المعيار الأساسي والضابط الذي يحكم هذه الوظائف، لذلك يتم إنهاء مهام الإطارات العليا بذات الوسيلة التي يتم فيها تعيينهم¹. فإذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أحد العمال أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه فإنه يحتفظ بمرتبته لمدة سنة ثم يوضع بعدها في حالة عطلة خاصة².

¹ بسر العربي، مرجع سابق، ص 105.

² المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

ثانيا: استدعاء الموظف العالي لشغل وظيفة عليا أخرى

فيتم إنهاء مهام الموظف العالي بقرار فردي إذا كان المعني مدعوا لشغل وظيفة عليا أخرى¹.

بحيث يتم إنهاء الموظف الذي يمارس الوظيفة العليا للدولة بمبادرة من السلطة العليا، ويحتفظ المدعو إلى شغل وظيفة عليا أخرى بالراتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها سابقا حتى يصدر بشأنه تعيين آخر ولمدة لا تتجاوز سنة².

ثالثا: إعادة إدماج الموظف العالي في رتبته الأصلية بسبب ارتكابه خطأ

وهذا ما نصت عليه المادة 31 من المرسوم 90-226: "إذا أتميت مهام عامل يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد المطلوب، دون المساس عند الاقتضاء بالعقوبات التأديبية أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل"³.

¹ المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

² المادة 30 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

³ المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، السابق ذكره.

خاتمة

خاتمة:

إن الوظائف العليا بالدولة تنشأ في إطار تنظيم المؤسسات والإطارات العمومية، ويعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، بحيث كان رئيس الجمهورية هو السلطة الوحيدة المختصة في التعيين قبل دستور 1989، لكن بعد هذا التاريخ ودخول مرحلة التعددية الحزبية وتجسيد أكثر للديمقراطية وإعطاء مفهوم جديد للدولة أصبحت سلطة التعيين منقسمة بين رئيس الجمهورية والوزير الأول لكن سلطة هذا الأخير مرهونة بموافقة من رئيس الجمهورية، ويكون التعيين في الوظائف العليا بعد توفر شروط عامة وأخرى خاصة من أجل إختيار موظفين ذو كفاءة ولهم القدرة على تنفيذ السياسة العامة للدولة وتطويرها وتحقيق أهدافها، ويتم تعيين الموظف العالي بمرحلتين الأولى تتم بموجب قرار إداري بصفة مؤقتة ويتقاضى الراتب المرتبط بالوظيفة العليا لمدة لا تتجاوز سنة، ولا تخول له صفة صاحب الوظيفة العليا لأنه معين بصفة مؤقتة، أما الثانية فتتم التعيين بموجب مرسوم رئاسي أو تنفيذي، واستثناء بقرار وزاري في حالة التعيين بالنيابة.

ومن خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني للوظيفة العليا بالدولة في التشريع الجزائري توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن الموظف العالي يقع على عاتقه الالتزام بمبادئ النظام السياسي والقانوني الساري المفعول.
- يكون الموظف العالي في مركز قانوني وتنظيمي فلا يجوز له رفض أي جزء من هذا القانون فهو يخضع لكل أحكامه.
- معيار التزاهة كشرط للتعين هو معيار نسبي لا يمكن الاعتماد عليه كشرط أساسي خاصة قبل التعيين.
- يتمتع الموظف العالي بحقوق و ضمانات أساسية متعلقة بحماية نفسه كالحماية الجنائية والمدنية، وأخرى متعلقة بحياته المهنية كالحق في الراتب والترقية.

- للموظف العالي الحق في الترقية في الدرجة في سلوكه الأصلي وكذلك في الوظيفة العليا التي يمارسها.
- مقابل الضمانات التي يستفيد منها الموظف العالي هناك التزامات مشددة يجب التزامه بها في حياته المهنية وحياته الخاصة.
- إلزامية الموظف العالي بكتمان أسرار المهنة حتى بعد انتهاء علاقته الوظيفية.
- يستفيد الموظف العالي من وضعيتين قانونيتين أساسيتين فقط تتمثل في وضعية القيام بالخدمة ووضعية العطلة الخاصة.
- إن العطل والغيابات المنصوص عليها قانوناً تدخل ضمن فترة الخدمة الفعلية للموظف العالي.
- إن بعد انقضاء مدة العطلة الخاصة يعاد إدماج الموظف العالي في سلوكه الأصلي ولو كان زائداً عن العدد.
- انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العالي قد تكون لأسباب عادية كالتقاعد، الوفاة، الاستقالة، أو لأسباب غير عادية.
- في حالة انتهاء مهام الموظف العالي بسبب الوفاة يستفيد ذوي حقوقه من الامتيازات المتعلقة بحالة العطلة الخاصة.
- إن المشرع الجزائري في حالة إحالة الموظف العالي إلى التقاعد لم يحدد سناً معيناً لانتهاء الخدمة، ونسبة التقاعد تقدر حسب سنوات العمل.
- الموظف العالي المستقيل يُعاد إدماجه في سلوكه الأصلي ولا ينتفع بالعطلة الخاصة كما يُحرم من المرتب والعلاوات الخاصة بالوظيفة العليا، لكن يتقاضى الأجر المرتبط بسلوكه الأصلي.

- عند إلغاء الوظيفة العليا أو الهيكل ككل من الأسباب غير العادية لإنهاء مهام الموظف العالي، ويحتفظ بمرتبته لمدة سنة كما يستفيد من العطلة الخاصة.

- إن استدعاء الموظف العالي لشغل وظيفة عليا أخرى أو إعادة إدماجه في رتبته الأصلية بسبب ارتكابه لخطأ من الأسباب غير العادية لإنهاء مهامه.

التوصيات:

فمن بين التوصيات التي نوصي بها من خلال دراستنا لهذا الموضوع ضرورة تكثيف الدراسات القانونية المتعلقة بالوظائف العليا للدولة.

قائمة

المراجع

أولاً: النصوص القانونية

أ) الدستور

- دستور 1996، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم.

ب) القوانين والأوامر:

1) الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 07 جوان 1966.

2) القانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان، عام 1978 الموافق 5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

3) الأمر رقم 06 - 03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006 .

4) القانون رقم 14 - 06، المؤرخ في 09 أوت 2014، يتضمن قانون الخدمة الوطنية جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 10 أوت 2014.

ج) المراسيم:

1) المرسوم الرئاسي رقم 90-225 مؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية العدد 31، المعدل والمتمم.

2) المرسوم الرئاسي رقم 07-305 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق

25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية العدد 81.

3) المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 31، المعدل والمتم.

4) المرسوم التنفيذي رقم 90-227 مؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 31.

5) المرسوم التنفيذي رقم 90-228 مؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية العدد 31، المعدل والمتم.

6) المرسوم التنفيذي رقم 16-320 مؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1438 الموافق 13 ديسمبر سنة 2016، يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، الجريدة الرسمية العدد 73.

د) التعليمات:

1) التعليمات رقم 4 مؤرخة في 10 ديسمبر 1990، تبين وتكمل التعليمات رقم 3 \ و ع المؤرخة في 12 سبتمبر 1990، تتضمن كليات تطبيق المرسوم رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

ثانياً: الكتب

1) بلال البرغوثي، عزمي الشعبي، التزاهة والشفافية والمساءلة، الطبعة الرابعة، كولاج للانتاج الفني، فلسطين، 2016.

- 2) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 3) طارق المجدوب، الإدارة العامة "العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري"، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2002.
- 4) مصطفى شريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 5) نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة، الأردن، 2009.
- 6) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري "دراسة في ظل الأمر 06 – 03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة"، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 7) عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

ثالثاً الرسائل العلمية:

أ) رسائل الماجستير:

- 1) أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري "دراسة مقارنة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية- قسم شريعة وقانون، جامعة الجزائر 1، 2016-2017.
- 2) بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، فرع الأغواط، الدفعة الثالثة، جامعة الجزائر 1، 2015 – 2016.

3) بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية- تخصص قانون إداري وإدارة عامة،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011 - 2012.

4) فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير. تخصص قانون إداري، جامعة الجزائر، 2003-2004.

ب) مذكرات الماستر:

1) أعراب نوال ومعيذ كترة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق-تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 15\03\2016.

2) بسر العربي النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر، مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2017 - 2018.

3) ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق-تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019.

4) مكرابش صفية، النظام القانوني للوظيفة العامة (دراسة مقارنة) بين التشريع الجزائري والفرنسي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018.

5) علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

6) عمور سمية، تكريس مبدأ حياد الإدارة في قانون الوظيف العمومي 06-03، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2014-2015.

7) عنبر حكيم، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر بين المسؤولية والامتيازات، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2018-2019.

ج) المحاضرات:

1) بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة لسانس-تخصص قانون عام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017-2018.

2) بن زيطة عبد الهادي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية غير منشورة، أقيمت على طلبة السنة الثالثة حقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018 - 2019.

3) حمليل صالح، محاضرة في قانون مكافحة الفساد، غير منشورة، أقيمت على طلبة السنة الثالثة حقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2018./2019.

4) عبد الحكيم سواكر، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الوظائف العليا)، سلسلة مطويات قانونية، ديسمبر 2019.

فہرِس المحتویات

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	شكر و عرفان
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العليا للدولة	
6	تمهيد
7	المبحث الأول: مفهوم الوظائف العليا للدولة
7	- المطلب الأول: تعريف الوظائف العليا للدولة
7	• الفرع الأول: المقصود بالوظائف العليا للدولة
10	• الفرع الثاني: قائمة الوظائف العليا للدولة
13	- المطلب الثاني: تطور الوظائف العليا للدولة في الجزائر
14	• الفرع الأول: تطور الوظائف العليا للدولة في الجزائر قبل سنة 1990.
18	• الفرع الثاني: تطور الوظائف العليا للدولة في الجزائر بعد سنة 1990
22	المبحث الثاني: التعيين في الوظائف العليا للدولة
22	- المطلب الأول: شروط التعيين في الوظائف العليا للدولة
22	• الفرع الأول: الشروط العامة للتعين في الوظائف العليا للدولة
26	• الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتعين في الوظائف العليا للدولة
29	- المطلب الثاني: إجراءات وآثار التعيين في الوظائف العليا للدولة
29	• الفرع الأول: إجراءات التعيين في الوظائف العليا للدولة
31	• الفرع الثاني: آثار التعيين في الوظائف العليا للدولة
الفصل الثاني: الضمانات القانونية وانتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: حقوق والتزامات شاغلي الوظائف العليا للدولة

35	- المطلب الأول: حقوق شاغلي الوظائف العليا للدولة
35	• الفرع الأول: الحقوق والضمانات المتعلقة بحماية الموظف العالي
37	• الفرع الثاني: الحقوق والضمانات المتعلقة بالحياة المهنية للموظف العالي
44	- المطلب الثاني: التزامات شاغلي الوظائف العليا للدولة
45	• الفرع الأول: الالتزامات المرتبطة بممارسة الوظيفة العليا للدولة
46	• الفرع الثاني: الالتزامات التي تتبع الموظف خارج الوظيفة العليا
48	المبحث الثاني: الوضعيات القانونية وانتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة
48	- المطلب الأول: الوضعيات القانونية لشاغلي الوظائف العليا للدولة
49	• الفرع الأول: وضعية القيام بالخدمة لشاغلي الوظائف العليا للدولة
52	• الفرع الثاني: وضعية العطلة الخاصة لشاغلي الوظائف العليا للدولة
53	- المطلب الثاني: انتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة
54	• الفرع الأول: انتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة لأسباب عادية
59	• الفرع الثاني: انتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا للدولة لأسباب غير عادية
62	خاتمة
66	قائمة المراجع
	فهرس المحتويات

الملخص:

يُعتبر الموظف العالي آلية من آليات الدولة لتنفيذ سياستها والمحافظة على سير المرفق العام وديمومته، حيث مرت الوظائف العليا للدولة في الجزائر بمرحلتين المرحلة الأولى قبل سنة 1990، حيث جاء المشرع بمجموعة من النصوص القانونية المختلفة نظمت هاته الوظيفة التي كان التعيين فيها مقتصرًا على رئيس الجمهورية، والمرحلة الثانية بعد سنة 1990 إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 الساري المفعول، حيث أصبحت سلطة التعيين فيها مزدوجة بين رئيس الجمهورية والوزير الأول وهذا الأخير سلطته مرهونة بموافقة رئيس لجمهورية، ويبدأ المسار المهني للموظف العالي بالتعيين بعد توفر مجموعة من الشروط العامة وأخرى خاصة وفقا لإجراءات محددة قانوناً، ويتمتع بحقوق أساسية متعلقة بحماية نفسه وبمحاياة حياته المهنية كالراتب، كما يتحمل التزامات مرتبطة بممارسة وظيفته والتزامات أخرى تتبعه خارج الوظيفة العليا، ويستفيد الموظف العالي من وضعيتين قانونيتين أساسيتين هما وضعية القيام بالخدمة ووضعية العطلة الخاصة، ويتم إنهاء مهامه وفقاً لأسباب عادية كالتقاعد، الوفاة، الاستقالة، أو غير عادية تتمثل في الغاء الوظيفة العليا أو الهيكل الذي يعمل فيه الموظف العالي، استدعاء الموظف العالي لشغل وظيفة أخرى، إعادة إدماج الموظف العالي في رتبته الأصلية بسبب ارتكابه خطأ.

الكلمات المفتاحية :

الموظف العالي، الوظيفة العامة ، الوظيفة العليا ، الموظف العام

Summary:

The higher employee is considered one of the state's mechanisms to implement its policy and maintain the functioning and sustainability of the public service. The higher jobs of the state in Algeria passed through two phases, the first phase before the year 1990, when the legislator came with a set of different legal texts that organized this job in which appointment was limited to the President of the Republic, And the second stage after 1990 until the issuance of the order No. 06-03 in effect, whereby the appointment authority in it became double between the President of the Republic and the Prime Minister, and the latter's authority is subject to the approval of the President of the Republic, and the career path of the higher employee begins with appointment after a set of general conditions and other special conditions are met. For legally defined procedures, He has basic rights related to protecting himself and his professional life, such as a salary, and he also bears obligations related to the exercise of his job and other obligations that follow him outside the senior position. Resignation, or unusual is the abolition of the higher position or the structure in which the high employee works, the summons of the higher employee to occupy another position, the reintegration of the high employee into his original rank because of his mistake.

key words :

The high employee, the public job, the top job, the public employee .