

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

ملحقة قصر الشلالة

قسم الحقوق



مذكرة ضمن متطلبات

نيل شهادة الماستر حقوق تخصص: قانون إداري الموسومة بـ:

# النظام القانوني للموظف السامي في الدولة

الأستاذة المشرفة

إعداد الطالبة:

- تريكي هدى

- محمودي حنان

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسة اللجنة

أ- د/ مجادي نعيمة

مناقش

أ- د/ جباري العيد

مشرفة

أ/ تريكي هدى

السنة الجامعية 2019-2020

# كلمة شكر

في مثل هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات تتبعثر الأحرف  
وعبثاً أن يحاول تجميعها في سطور

سطور كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلاً من الذكريات وصور تجمعننا برفاق  
كانوا إلى جانبنا.

فواجب علينا شكرهم ووداعهم ونحن نخطو خطواتنا الأولى في غمار الحياة ونخص بالجزيل الشكر  
والعرفان إلى كل من أشعل شمعة في دروب عملنا وإلى من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره  
لينير دربنا.

إلى كل الأساتذة الكرام في كلية الحقوق ونتوجه بالشكر الجزيل خاصة إلى الأستاذة المشرفة  
تريكي هدى . التي تفضلت بإشرافها على هذا البحث فجزاها الله عنا كل خير فلها منا كل التقدير  
والاحترام .

# إهداء

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون " الحمد لله الذي بمعرفته نبصر في الظلمات، وبفضله نجتاز العقبات، وبتوفيقه نبلغ الغايات، وبكرمه نحقق الأمنيات، وبعونه نُحَقِّق النِّجَاحَات، و الصَّلَاة و السَّلَام على نبيِّنا محمد الذي بلَّغنا الدِّين، وجعل لنا العلم مفتاح الفوز في الدَّارين. قيل عند انتهائكم من إنجاز مذكِّرتكم زال العناء، قلنا لا فإن أصعب الأشياء كتابة الإهداء، فلو جمعنا أقوال العلماء، وقصائد الشعراء، في وصف الأعزَّاء لكان كومضة في الفضاء، أو كقطرة ماء في أكبر صحراء.

نفتتح كلامنا بمن هنَّ فيحاء جناننا، وموسيقى أحناننا، بمن هنَّ ماءنا الظمآن وينبوع الحنان، بمن هنَّ صفاء الروح و بلسم الجروح، إلى من هنَّ لدائنا شفاء، ولعمرنا حديقة غنَّاء، ونورا لنا في الليالي الظلماء، إلى اللآتي وضعنا في الحياة بوقار، رحمتنا من كل انكسار، ومهما أنصفناهن فلن ننصفهنَّ، فقد نصفهنَّ العليُّ القهَّار..أمي الحبيبة.

إلى الذين من أصلاهم خرجنا، ولولاهم لما كُنَّا ووُجدنا، ولا سبيل علم سلكننا، ولا درسنا ولا تفوقنا، فقد كانوا لنا الناصح على مدى الطَّريق الصَّعب، والقادة إلى نهاية الدَّرب، فهم لنا المنهل العذب، وإن كان في هذا العالم من جذب، فهم روح القلب ولهم كلُّ الحب...أبي العزيز.

إلى من كبرنا و ترعرعنا معهم، أعزَّ وأغلى الأشخاص...الإخوة والأخوات. إلى كل من أحببناهم بصدق، شاركونا وشاركناهم هذا الدَّرب الصَّعب، الأصدقاء والأحبَّة.

محمودي حنان



## مقدمة:

يكتسي موضوع الموظف العمومي أهمية بالغة وسط موضوعات القانون الإداري، ذلك أن الموظف العمومي هو المحرك الآلي للإدارة أو المؤسسة العمومية ذات الطبيعة الإدارية خصوصا، فتقلد المهام والوظائف في الدولة هو حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين.

وهذا لا يعني عدم تدخل المشرع لتنظيم كيفية الإلتحاق بالوظيفة العمومية، فأداء الواجبات المرتبطة بالدولة يتطلب إختيار موظفين أكفاء يتولون تنفيذ المهام المسندة إليهم وذلك تبعا لطبيعة الوظائف المنوطة بهم.

إذ تعتبر الوظيفة السامية الخلية الأولى في جهاز الدولة وهي تتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة و المتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروطا لتأهيل المحددة من تعليم خبرة، تدريب ومعارف ... الخ، و في مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الموظف السامي على مجموعة من الحقوق تتناسب و حجم الواجبات التي قام بتأديتها و التي تعتبر تكليفا و خدمة للمرفق العام بالدرجة الأولى للسلطة التنفيذية أو السلطة التي خولت لها صلاحيات تعيين الموظف السامي الذين تتوفر لديهم شروط عامة وخاصة معينة و هي ذات طبيعة سياسية أكثر منها إدارية، و التي وجدت لأجل التحكم و التسيير الجيد للمرفق العام، و العمل على تطبيق برامج الدولة بشكل سليم كل في مجال عمله، لتحقيق الهدف المنشود من طرف الدولة

## أهمية الموضوع:

تكمن أهميته في توضيح بعض النقاط المبهمة بالنسبة للكثيرين الاختصاصيين في القانون و غيرهم، وتتمثل أيضا في أن الموظفين السامين لهم دور كبير في وضع القرارات على المستوى المركزي.

## أسباب اختيار الموضوع

إن مجهودات الكتاب والباحثين ركزت على دراسة قانون الموظفين السامين ودراسة النشاطات والأعمال والتصرفات الإدارية الصادرة من الموظف السامي ودراسة الأحكام القانونية الخاصة بهذا الشخص الذي يقوم بهذه الأعمال، هذا النقص بعث في نفسي حافزا كبيرا للبحث في النظام القانوني الجزائري الذي يحكم هذه الفئة من الموظفين الذين يمارسون وظائف سامية في الدولة، و هو النظام الذي يضم مجموعة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة القانونية، للموظف العالي منذ تعيينه وانتهاء مهامه وصلاحياته، وكذلك مكانة الموظف العالي داخل الهيئة التي يشرف على إدارتها، والدور الذي يلعبه في ظل التنظيم الإداري الحالي.

## أهداف الدراسة:

لعل الهدف المتوخى من هذه الدراسة تسليط الضوء على الموظف السامي في الدولة من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة به وأحكام بعض المراسيم بالتطرق لمستجداته في مجال الدراسة ومقارنته عند اللزوم بالنصوص الملغاة ، هذا كله بهدف الخروج بدراسة كاملة تلم بجميع جوانب الموضوع.

## الدراسات السابقة:

دراسة بعنوان النظام القانوني للموظف السامي يف للادارة المحلية بالجزائر، اعداد الطالب يسر العربي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ،عن جامعة حمة لخضر بالوادي ، 2018/2017: تناول فيها الطالب مكانة الوظيفة السامية في النظام القانون كفصل اول ، والتعريف بالموظف السامي بالادارة المحلية كفصل ثاني.



## صعوبات الدراسة:

نظرا لتفشي فيروس كورونا المستجد كوفيد 19 في العالم عامة وفي الجزائر خاصة، ما الجأ الجزائر إلى وضع تدابير احترازية ووقائية للحد من انتشار الوباء طبعا حرصا على سلامة وأمن المواطن، هذه الإجراءات التي أسهمت بطريقة أو بأخرى في صعوبة وعرقلة دراستنا، فغلق المكتبات أدى إلى صعوبة إن لم نقل انعدام الحصول على المراجع الكافية التي تخدم الموضوع وكذلك صعوبة التنقل مما أدى إلى بطئ وتوقف العمل لمدة طويلة.

وفي الختام لا يسعنا سوى توجيه الشكر للأستاذة "تريكي هدى" على سعة صدرها وصبرها معنا، وعلى ما أمدتنا به من نصح وإرشاد طيلة انجازنا لهذا العمل، ونتمنى أن يكون عملنا هذا مساهمة مقبولة للكتابة في هذا الموضوع ومرجعا مفيدا للباحثين فيه.

## إشكالية الدراسة:

نظرا للأهمية البالغة التي تحضي بها فئة الموظفين السامون صدرت عدة قوانين تنظم هذه الفئة و من خلال هذا و مخ خلال ما سبق نطرح التساؤل العام التالي:

- ما مفهوم الموظف السامي وكيف يتم تعيينه و ماهو الإطار القانوني للموظف السامي في التشريع الجزائري؟

و الذي منه تتفرع الأسئلة التالية:

- ما مفهوم الوظيفة السامية في الدولة في الجزائر؟
- ما هي كيفية التعيين المتبعة للموظف السامي وكيف تكون طريقة انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف السامي.

## المنهج المتبع:

إن طبيعة الدراسة فرضت علينا الإعتدال على المنهجين الوصفي و التحليلي من خلال وصف و تعريف الوظائف العليا للدولة والواردة في النصوص التشريعية وتحليل بعض المواد بالمراسيم والأوامر وهذا من خلال استقراء النصوص المتعلقة بالموظف السامي وطريقة تعيينه و بيان أهم حقوقه و واجباته.

## خطة الدراسة:

للإجابة على إشكالية بحثنا المطروحة ارتأينا تقسيم هذا العمل مقدمة و فصلين وخاتمة وتطرقنا إلى الفصلين كالتالي:

- **الفصل الأول (الإطار المفاهيمي للموظف السامي في الدولة):** وتطرقنا فيه إلى مفهوم الموظف السامي في الدولة، بالإضافة إلى تعريف الفئات السامية والوظائف السامية في الدولة.

- **الفصل الثاني (النظام القانوني للموظف السامي):** ومن خلاله تطرقنا إلى طريقة تعيين الموظفين السامين في الدولة، وأيضاً إلى انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف السامي في الدولة.

و خاتمة اشتملت على النتائج التي تحصلنا عليها خلال دراستنا.







الفصل الأول

النظام القانوني للموظف السامي في الدولة

**تمهيد**

باعتبار الدولة شخصا معنويا عاما لاتستطيع القيام بدورها وأداء وظائفها الا عن طريق أشخاص يقومون بالتعبير عن ارادتها وتنفيذ سياستها من أجل تحقيق أهدافها التنموية و الاقتصادية والاجتماعية . ومن تم لا أحد يمكن أن يجادل في الاهمية التي أصبح يكتسيها الموظف في الوقت الراهن نظرا للتطور الهائل في وظائف الدولة الحديثة واتساع مجال تدخلها، وفي هذا الفصل سنتطرق الى مفهوم الموظف السامي في الدولة (مبحث اول) والفئات والوظائف السامية في الدولة (مبحث ثان)

## المبحث الأول: مفهوم الموظف السامي في الدولة

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية للدولة، تنشأ الوظائف العليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-227<sup>1</sup> ، المعدل والمتمم، ويعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، و من خلال هذا سنتطرق إلى المفهوم اللغوي والاصطلاحي للموظف السامي في الدولة (المطلب الأول)، وإلى التطور التاريخي للموظف السامي في الدولة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: المفهوم اللغوي والاصطلاحي للموظف السامي في الدولة

لتعريف الموظف السامي في الدولة ارتأينا أولاً إلى تعريفه لغة و اصطلاحاً (الفرع الأول)، ومن ثم تعريفه في القانون الجزائري (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: المعنى اللغوي والاصطلاحي للموظف السامي

يعرف الموظف على أنه: "شخصٌ يُستخدَمُ للقيامِ بعملٍ أو خدمةٍ لشخصٍ آخرٍ على أساسٍ مستمرٍ ودائمٍ"<sup>2</sup>.

وهذا التعريفُ ينتظمُ جميعَ أنواعِ الموظفينِ سواءً كانوا في القطاعِ العامِ الذي تُنفقُ عليه الدولة وتُشرفُ عليه، أو القطاعِ الخاصِ الذي لا تنفقُ عليه الدولة، بل الأفرادُ أو المؤسساتُ أو الشركاتُ.

و يعرف المشرع الجزائري الوظيفة على أنها " مجموعة مناصب عمل تكون فيها المهام الرئيسية موحدة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية سنة 1990 ، الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 31 مؤرخة في 28-07-1990 ص105

<sup>2</sup> نبيه غطاس، معجم مصطلحات الاقتصاد والمال وإدارة الأعمال، مكتبة ناشرون، لبنان، 2003، ص 193.

<sup>3</sup> كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر، 1992، ص06

## الفرع الثاني: تعريف الموظف السامي في القانون الجزائري

يعتبر الموظف السامي هو العنصر الذي تكلفه الدولة بتنفيذ سياستها عن طريق المناصب التي عينوا فيها بموجب مرسوم رئاسي أو قرار وزاري ، هذه المسؤوليات أو الأعمال التي تصعب على الموظف العادي القيام بها، ويشترط في الموظف العالي أن يكون ذا مستوى عالي معين أو تجربة وخبرة في الميدان الذي يعمل فيه أو الاثنين معا أو هناك غاية أخرى تراها الدولة في هذا العنصر.

وتتمثل الوظيفة العليا في الدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية"

والملاحظ أن التعيين في الوظائف العليا يعود لاختصاص السلطة التنفيذية وفق ما خولها دستور الجمهورية و هو ما جاء صريحا في المادة 16 من الأمر 06 - 03<sup>1</sup> خلافا ترك التعيين فيها للتنظيم ، و يقصد بالتنظيم بالمفهوم الواسع للمناصب العليا التي تعني القوانين الخاصة و المناشير التطبيقية و القرارات التنظيمية و قرارات التصنيف، قد تكون وزارية تابعة لقطاع معين أو وزارية مشتركة بين الوزارة المعنية و وزارة أخرى أو عدة وزارات كأن تكون مصالح الوظيفة العمومية و مصالح المالية و القطاع المعني و هو الساري به العمل و المعتاد حينما يتعلق الأمر بالموارد البشرية.

وبالرجوع إلى الفقرة الثانية من المادة 15 من الأمر 06-03 فإننا نرى أن التعريف الذي تضمنته مبتورا لا يفي بالعرض، لعلنا إن هذه الوظائف ، وإن كانت سيادية سند أصحابها دون معايير خاصة يطفوا عليها الجانب السياسي أكثر من غيره فإنها لا تضاف إليها الحنكة والنزاهة وحب الوطن كالانتماء الحزبي والماضي الإيديولوجي حذا لو يتوج الكل بكفاءة علمية مقبولة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

<sup>2</sup> بوخروبة كلثوم ، المرجع السابق، ص 07.

فالموظف السامي هو الموظف الذي تكلفه الدولة بالقيام بالمهام التي تصعب على الموظف العام العادي تنفيذه و يشترط فيه أن يكون ذو مستوى عالي أو ذو خبرة كبيرة في الوظيفة أو الاثنتين معا ولا يشترط أن ينحدر من نفس سلك الجهة المستخدمة.

وفي ضوء هذا نقول: أنه يمكن تعريف الوظائف السامية في الدولة كالتالي: "تعتبر وظائف سامية في الدولة تلك المهام القيادية التي تسنها السلطة التنفيذية بحكم ما خولها الدستور، إلى مواطنين جزائريين أكفاء موظفين أو غير موظفين ، يتمتعون بسيرة محمودة، وماضي سياسي نظيف و يعتقدون نفس الإيديولوجية السياسية للسلطة الحاكمة ومستعدون لتطبيق برامجها بكل تقان و على قناعة تامة.

### المطلب الثاني: التطور التاريخي للموظف السامي في الدولة

شهدت الوظيفة العليا في الجزائر تطورا من حيث محتواها البشري و كذلك من حيث مضمونها القانوني ، فبعد أن عاشت على هامش الواقع الوطني المفروض عليها مدة طويلة أصبحت الآن تحاول مواكبة حركة التجديد التي تكفلت بالنهوض بالمؤسسات الوطنية و بناء جهاز إداري قوي يتماشى و سياسة الدولة الاجتماعية و الاقتصادية، ومن خلال هذا سنتطرق إلى تطور الوظيفة السامية في الفترة الانتقالية (الفرع الأول)، ثم إلى تطورها في مرحلة الإصلاح والتنظيم (الفرع الثاني)، مرحلة من 01 جانفي 1966 إلى 15 جويلية 2006 (الفرع الثالث).

### الفرع الأول : الفترة الانتقالية للوظيفة العليا

كان الوجود الفرنسي مكثفا في المجال الإداري حيث وصل عدد الموظفين الأجانب في الجزائر إلى أكثر من 300 ألف موظفا منهم 1500 إطار عالي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2000، ص 40.

و بعد رحيل الفرنسيين الذي ترك شغورا كبيرا مما جعل الجزائر تلجأ إلى الأسلوب العشوائي في التوظيف دون الاكتراث بكفاءة من سيتم توظيفهم من عدمه، و من أجل التحقيق العشوائي قامت التنفيذية المؤقتة بإصدار المرسوم 62-503 المؤرخ في 19 جويلية 1962<sup>1</sup> الذي كان يهدف إلى كيفية التعيين في بعض المناصب العليا، دون أن يقيد بأي شروط وميت بمندوبية الوظائف.

هذا الإجراء جاء في البداية خصيصا للتعيين في المناصب العليا دون اشتراط بمندوبية الوظائف هذا الإجراء جاء في البداية خصيصا للتعيين في المناصب العليا دون اشتراط شهادة وترتب عن هذه الوضعية نتائج متعددة تتعلق البعض منها مباشرة بصلاحيات الهياكل الإدارية و عدم توازنها و البعض الآخر بمحتوى هذه الهياكل من الناحيتين القانونية و البشرية، وفي هذا الشأن بالذات بزوغ ظاهرتين متناقضتين لأول وهلة هما تعدد القوانين و النظم الاستثنائية المطبقة على الموظفين ( أكثر من 800 قانون أساسي خاص من جهة)، و قلة الموظفين الجزائريين بما فيهم الموظفين العالين من جهة أخرى ، الأمر الذي كاد أن يؤدي إلى العديد من المرافق العامة<sup>2</sup>.

وأمام هذا الوضع المعقد لم يبق للسلطات غداة الاستقلال إلا أن تتخذ احتياطات تمكنها من مجابهة المشاكل الراهنة بدون أن تهمل ضرورة إعادة نظر شاملة في مستقبل الوظيفة العمومية و دورها ضمن المؤسسات الاجتماعية و الاقتصادية الجيدة الأخرى<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة إلى مجموعتين من النصوص استهدفت من جهة إعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين عزلوا من مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير الوطني ومن جهة أخرى إدماج الموظفين العالين الذين كانوا ينتمون إلى الأطارات الفرنسية والمغربية والتونسية في الأطارات العليا الجزائرية، وتشمل هذه المجموعة على ثلاث نصوص أساسية هي :

<sup>1</sup> المرسوم 62-503 ، الذي يحدد شروط تعيين بعض كبار المسؤولين ، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية ، عدد 03 ، 20 يوليو 1962 ، ص 26.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 40

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص 41

- ✓ أمر رقم 62-039 المؤرخ في 6 جويلية 1962 الذي أعد للموظفين الذين عزلوا من مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير الوطني حقوقهم المهنية.<sup>1</sup>
- ✓ أمر رقم 62-040 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية في الإطارات الجزائرية.<sup>2</sup>
- ✓ مرسوم رقم 62-528 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 المتعلق بتطبيق الأمر السابق أما المجموعة الثانية فكانت الغاية منها وضع نظام انتقالي للتوظيف يمكن الإدارة من جزارة الوظائف القيادية (العليا) سد الحاجيات المتزايدة على جميع مستويات السلم الإداري والمصالح العمومية، ومن أهم النصوص التي تدخل ضمن هذه المجموعة:<sup>3</sup>
- أ. المرسوم رقم 62-502 المؤرخ في 06 جويلية 1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف.
- ب. المرسوم رقم 62-1962 المؤرخ في 06 جويلية 1962 الذي حدد الإجراءات الكفيلة بتسهيل التدرج في الوظائف العليا.
- إلا أن التمديد من الفترة الانتقالية والعجز الذي عانت منه مختلف المصالح الإدارية من حيث وسائلها البشرية، قد أديا إلى خلق نوع من الفوضى في تطبيق النصوص السالفة الذكر . فتعددت نظم التوظيف وتعقدت إدارة الأفراد و نتج عنها عدم الاستقرار من الناحيتين العضوية والوظيفية، قد انطلقت الدولة من هذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في إصلاح جذري للوظيفة العمومية بما فيها الوظيفة العليا و أعادت النظر في مبادئها و تنظيمها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تحت عنوان(النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر) من إعداد الطالب علي سعد الله ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، دفعة 2013/2014، ص 26، ملاحظة: لم نجد الجريدة الرسمية

<sup>2</sup> - Voire l'ordonnance n°62-040 du 18 Septembre 1962, portant intégration des fonctionnaires et agents algériens des cadres marocains tunisiens et français dans les cadres algériens, journal officielle n°15, du 18 septembre 1962

<sup>3</sup> - مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تحت عنوان(النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر) من إعداد الطالب علي سعد الله ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، دفعة 2013/2014، ص 26، ملاحظة: لم نجد الجريدة الرسمية

<sup>4</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 41

## الفرع الثاني: مرحلة الإصلاح والتنظيم

إن أمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 و المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية بما فيها الوظيفة العليا هو وليد جهود اعتمدت في محاورها على تجربتين:

- ✓ تجربة الماضي الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال.
- ✓ و تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان ما انتهت إليها تحت ضغط العوامل المذكورة سابقا.

و على هذا القانون إذن:

- ✓ أن يجعل أولا حدا للنظام الذي تأسس انطلاقا من مراسيم 19 جويلية 1966
- ✓ أن يتضمن ثانيا جميع الشروط التي تمكن الإدارة من مجابتهها

وتتجلى أهمية هاتين الوظيفتين في اختيار قانون مزدوج و المبادئ التي يركز عليها إصلاح 1966.

## اختيار نظام قانوني ملائم :

إن اختيار النظام القانوني للوظيفة يطرح مشكلة تصور طبيعة العلاقة التي ستربط الموظف العالي بالإدارة و بعبارة أخرى يتوقف على اختيار أحد النظامين المعمول بهما في العالم:

✓ نظام الوظيفة كمصلحة.

✓ نظام الوظيفة كمهنة.

- و الإجابة على هذا السؤال من الناحية العملية تقوم على:
- إما العلاقة القانونية و التنظيمية بين الموظف و الإدارة.
- وإما العلاقة التعاقدية بينهما.

وإما العمل بكلا النظامين في حدود ما تسمح به مقتضيات السير الحسن للمرفق



قد برر المشرع الجزائري إبعاد العلاقة التعاقدية كأساس للوظيفة العمومية لعدة أسباب، نذكر منها<sup>1</sup>:

- ✓ صعوبة تنظيم ترقية الموظفين في الإدارة لإعطائهم أفقا مهنية حقيقية.
- ✓ صعوبة تخصص مكثف لمختلف الوظائف العالية و افتقار الأطارات المتواجدة إلى التجربة المهنية وانعدام لسوق العمل على المستوى الوطني.
- ✓ خطر الاستقرار instabilité الذي ينجم عنه صعوبة التنقل في المناصب بناء على هذه الاعتبارات وغيرها تبنت السلطات العمومية النظام المغلق.

### الفرع الثالث: مرحلة من 01 جانفي 1966 إلى 15 جويلية 2006

بعد مضي أكثر من عشر سنوات من تطبيق الأمر رقم 66-133 ظهرت حدود تطبيق أحكامه أهمها التطورات الاجتماعية و الاقتصادية، فوجدت الإدارة نفسها أمام تحديات جديدة تتمثل أساسا في النمو المتزايد للحرف و المهن التي تتطلب تخصصات بارزة في الإدارة و الوظيفة العليا التي تسيورها و التي لا يمكن مواجهتها ومعالجتها بالتدابير القانونية الصارمة و المعمول بها في الإدارة، كما أن استن ا زف خيرة قطاعاتها لصالح القطاع الاقتصادي الذي تم الاستثمار فيه كثير و أصبح يستقطب الكفاءات العليا في جميع المجالات منها، و الإدارية على وجه الخصوص بسبب المقابل المادي المغربي، كل هذه العوامل دفعت إلى التفكير في إصدار قوانين جديدة تتماشى و هذه المعطيات، مما أدى في بادئ الأمر إلى ظهور القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 8 أوت 1978 و هذا القانون جاء لمحاولة توحيد النظامين، أي نظام الموظفين و نظام العمال، و قد جمع بين الموظفين العمال بمفهوم و لم يفرق بينهما رغم اختلاف طبيعة النشاط المنوط لكل منهما، وهذا ما جاء في المادة الأولى التي تنص على أنه: "يعتبر عاملا كل شخص يعين من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 48-49.

<sup>2</sup> المادة 10 ، من القانون رقم 78-12 ، المتضمن المناصب العليا والوظائف العليا للدولة

كما حاول هذا القانون أيضا إعطاء نفس جديد بفرض قوانين جديدة جاءت لخدمة الموظف و تقديم حلولاً لمعالجة بعض السلبيات التي أقرها الأمر رقم 66-133، و مختلف التأخر التي سجلتها الإدارة العمومية في جميع الميادين.

و لم تصدر الأحكام المتضمنة للقواعد التي تطبق على المؤسسات و الإدارات إلا في 23 مارس 1985 بموجب المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي نص في مادته الخامسة، على أن "تطلق على العامل الذي ثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسمية الموظف"<sup>2</sup> وقد حاول النص أن يميز بين العامل.

كما حاول هذا القانون أيضا إعطاء نفس جديد بفرض قوانين جديدة جاءت لخدمة الموظف و تقديم حلولاً لمعالجة بعض السلبيات التي أقرها الأمر رقم 66-13 و مختلف التأخرات التي سجلتها الإدارة العمومية في جميع الميادين.

و لم تصدر الأحكام المتضمنة للقواعد التي تطبق على المؤسسات و الإدارات إلا في 23 مارس 1985 بموجب المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي نص في مادته الخامسة، على أن تطلق على العامل الذي ثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسمية الموظف<sup>1</sup> ، قد حاول النص أن يميز بين العامل الذي يمارس نشاطه في المؤسسات و الإدارات العمومية، و العامل الذي يمارس نشاطه خارج هذا الإطار، و بالتالي إخضاعه للقواعد العامة الخاصة بالموظفين حيث أدرجه في وضعية قانونية أساسية إزاء الإدارة العمومية التي تعمل لصالحها.

و قد شمل مجال تطبيقه كل من المصالح العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، مصالح المجلس الشعبي الوطني و المجلس الأعلى للمحاسبة كما شمل مجال تطبيقه رجال القضاء مع مراعاة الأحكام التشريعية المتعلقة بتعيينهم حركات نقلهم و انضباطه ، الموظفون ،

<sup>1</sup> المادة 18، من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/3/1985

الإداريون و التقنيون العاملون في الدولة باستثناء المنتخبين .بالإضافة إلى ذلك حدد المرسوم رقم 85-59 كيفية التوظيف الخارجي<sup>1</sup>.

لقد علق الدكتور خرشي جمال على المرسوم رقم 85-59 قائلا إن خضوع أعوان المؤسسات و الإدارات العمومية إلى هذا المرسوم تعتبر وضعية غير عادية بالنظر إلى قطاع الوظيفة العمومية بما فيها العليا كتعبير عن الدولة المستخدمة ، و الذي كان من قبل يخضع للقانون وفي حين ينص التعديل الدستوري لعام 1996 على الضمانات الدستورية الممنوحة للموظفين ، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على التشريعية، و تبقى الوظيفة العمومية هي الأداة المفضلة التي تعبر الدولة من خلالها على دورها كسلطة عمومية، وهبتها و ديمومتها رغم الأحداث التحولات السياسية و قدرتها على الإطلاع بمهامها و مسؤولياتها في كل الظروف و الأوقات<sup>2</sup>.

و من خلال التصريح الذي أدلى به المدير العام للوظيفة العمومية. تكون الوظيفة العمومية في الجزائر قد انتقلت إلى مرحلة يصعب فيها تحديد الضمانات الخاصة بالموظف، و في ظل غياب تسيير محكم يقودها إلى وضعية تساير التسيير الدولي بمواردها البشرية ، حيث أنه و نظر للتحولات العميقة التي تواجهها الدولة في جميع الميادين لاسيما في مجال الوظيفة العمومية و الوظائف العليا على وجه الخصوص تصحيحا للوضعية السائدة، بادرت الدولة الجزائرية إلى إصدار الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر لمعالجة كافة النقائص ومواجهة الرهانات المستقبلية<sup>3</sup> حيث أن هذا الأخير يتميز ببعض المرونة كمحاولة لتكييفه مع الأوضاع السائدة في العالم ، و ينطبق هذا الأمر على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومي والتي حددتها المادة

<sup>1</sup> المادة 8 من من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/3/23.

<sup>2</sup> سلوى تيشات ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة بومرداس الجزائر 2010،ص20

<sup>3</sup> المادة 20 ،من الأمر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، للريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ

15 جويلية 2006، العدد 46

02 الأمر رقم 03-06 وفي طياته خصص لبعض الوظائف الأسلاك من الموظفين و نظر لخصوصيته وضعت قوانين خاصة تحكمهم في مجال الحقوق و الواجبات، نذكر منهم سلك القضاة، و أعضاء المجلس الشعبي الوطني بغرفتيه و المستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني مثل ما ورد في المادة 2 /3 الأمر رقم 03-06.

### المطلب الثالث: طبيعة العلاقة بين الموظف السامي والإدارة

يعد قرار تعيين الموظف العالي في الوظائف العليا غير الانتخابية عملاً قانونياً ، رتب آثار قانونية هامة، حيث يصبح الموظف في مركز جديد وقد تباينت آراء الفقه حول طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف العالي والإدارة العامة في الدولة، ويرى بعض الفقهاء، أن هذه العلاقة هي علاقة تعاقدية بينما يرى البعض الآخر أنها علاقة لائحية أو تنظيمية، وسنتطرق إلى العلاقة التعاقدية (الفرع الأول)، والعلاقة التنظيمية أو اللائحية (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: علاقة تعاقدية

إن علاقة الموظف العالي بالإدارة علاقة تعاقدية، هذا ما أخذ به الفقيه *perroquet* فهو يرى أن الموظف العام مرتبط مع المجموعة العامة بموجب عقد محدد، بينما يرى البعض الآخر ومنهم الفقيه *la ferrière* أن هذه العلاقة من نوع خاص يحكمها القانون العام، و هو ما أخذ به مجلس الدولة الفرنسي في قضية *winkell* بتاريخ 07 / 08 / 1909، والمتعلقة بالإضراب، حيث أعتبر أن القيام بالإضراب يؤدي إلى نهاية العقد بين الطرفين لأن الأجير توقف عن أداء الخدمة المتعاقد عليها<sup>1</sup>.

غير أن الفقه الفرنسي لم يفرق بين الموظف العام و الموظف العالي، و هذا خفا للمشرع الفرنسي الذي فرق بين طائفتين من الموظفين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 03 ،من الأمر رقم 59 - 244 ،المتضمن القانون العام للموظفين الفرنسيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية، الصادرة في 04 فيفري 1959 ،العدد 03 .

<sup>2</sup> كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 82

الفئة الأولى تضم الموظفين العامين و أعوان القيادة، حيث أضفى المشرع الفرنسي صفة الموظفين العامين على الأشخاص الذين عينوا في وظيفة دائمة و رسموا في الدرجة الهيكل الإداري للإدارات العامة و المؤسسات العامة و المرافق العامة التابعة للدولة.

أما الفئة الثانية خاصة بأعوان القيادة و إن لم تكن لهم صفة الموظفين العموميين وإنما ينتمون إلى الطائفة المتعاقدين، غير أن الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من الأمر رقم 59 - 244 " تعتبر أفراد الطائفة الثانية قابلة للفصل مهما كانت صفة الشخص سواء كان موظفا عاما أو غير ذلك.

1- أن عقود القانون العام هو عقد إذعان، لأن الإدارة تعتبر طرف قوي بالنسبة للموظف التي لها سلطة التعيين و العزل.

2- أن الأحكام الخاصة بعون القيادة تحدد في مضمون العقد بصفة عامة و ليس بصفة فردية، وهذا يعني أن الإدارة تحدد معايير مسبقة للحصول على الوظيفة بصفة موضوعية لأن الدولة تستطيع تغيير وضعية الموظف العالي أو عون القيادة و ما يترتب عليها من تغيير حقوقه و التزاماته.

3- أن الدعاوى ترفع بالنسبة لهؤلاء المتعاقدين و الإداريين أمام القضاء الإداري كما تطبق عليهم أحكام القانون العام.

4- إذا كان قانون العمل يطبق عند النزاع فالقانون العام قد حل محله و بالتالي فهذا العقد هو عقد وظيفة عمومية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: علاقة التنظيمية

أساس علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة علاقة تنظيمية (لائحية) و هذا ما يراه أنصار هذه النظرية و على رأسهم " bonnard Duguit " و " jeze " بأن الموظف العام عندما يقبل دخول المرفق العام بإرادته، لا يعني ذلك أن هذه الإدارة هي مصدر حقوقه و التزاماته، و إنما

<sup>1</sup> سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 31.

القوانين و اللوائح هي التي تحدد هذه الحقوق و الالتزامات، غير أن الفقه الفرنسي لم يميز بين الموظف العام و الموظف العام العالي.

فبعدها كان القضاء الفرنسي يأخذ بالفكرة التعاقدية كأساس لتحديد العلاقة بين الموظف العام و الإدارة و خاصة في قضية Kinkel سنة 1909 على إثر إضراب الموظفين العموميين، تراجع عن ذلك و اعتبر أن أساس العلاقة بين الموظف العام و الإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية و في قضية الآنسة "miner" بتاريخ 22 أكتوبر 1937، لأن القوانين و اللوائح هي التي تحدد بصفة مسبقة الحقوق و الالتزامات لأطراف العلاقة، غير أن القضاء الفرنسي شأنه في ذلك شأن الفقه الفرنسي لم يبين لنا مركز الموظف العام العالي و اكتفى بتبيان مركز الموظف العام فقط<sup>1</sup>.

إن بعد صدور القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 و تطبيقاً نصت المادة الخامسة منه على أن: "العامل يوجد في مركز قانوني تنظيمي إزاء المؤسسة أو الإدارة المستخدمة"<sup>2</sup>، وبالتالي على العمال مهما كانت مناصبهم أي الوظيفة المشغولة من طرفهم، فهم يوجدون في مركز قانوني وتنظيمي، فالموظف العالي يوجد في علاقة قانونية و تنظيمية تجاه الدولة فهو ليس أجير أو كغيره من الأجراء ووظيفته ليست حرفة وإنما هي وظيفة مرفقيه أو مصلحيه.

فالنظام القانوني للموظف العالي عبارة عن تدرج، فهناك تسلسل في الإخلاص والخضوع والاحترام و الطاعة شأنه شأن النظام العسكري، و بالتالي فكل الموظفين العاملين العالين يعينون من طرف السلطة المركزية التي تملك السلطة التقديرية في هذا الشأن و دون ضمانات متعلقة بالحياة المهنية حيث يمكن فصلهم أو عزلهم من الوظيفة العليا دون اللجوء إلى التظلم. وقد اعتبر القرار الإداري المتعلق بتعيين الموظف العام العالي بأنه قرار سلطوي أي قرار صادر عن السلطة العامة، وبالتالي فالحقوق و الواجبات المتبادلة بين الإدارة العامة

<sup>1</sup> كلثوم بوخرورية، مرجع سابق، ص 85.

<sup>2</sup> كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 86.

المستخدمة أو المرفق العام و بين الموظف العام العالي ليس مصدرها العقد وإنما القانون العام و اللوائح<sup>1</sup>.

وبناء على هذه العلاقة القانونية يصبح الموظف العالي ملزما تجاه الدولة، كما يلتزم بمبادئ النظام السياسي والقانوني الساري المفعول.

### المبحث الثاني: الفئات والوظائف السامية في الدولة

توجد في الجزائر فئات مختلفة للموظفين السامين وهذه الفئات قسمت حسب المرسوم 85-89، ومن خلال هذا سنتطرق إلى تعريف الفئات السامية وأهمية تصنيف الفئات.

#### المطلب الأول: تعريف الفئات السامية

نظرا لازدياد نشاط الدولة والمسؤوليات شرع المشرع في إضفاء الفئة من الموظفين ذات مستوى عالي و هي تزداد شيئا فشيئا لممارسة هذه المسؤوليات من أجل تحقيق أهداف الدولة وتنفيذ السياسة نظرا لأنهم هم الذين يحضرون ويسهرون على تنفيذ القوانين و القرارات الصادرة من طرف الدولة.

#### الفرع الأول: الفئات السامية حسب المرسوم رقم 85-59

لا يختلف النظام المعمول به في الجزائر كثيرا عن التشريعات المقارنة، فالمادة السابعة من المرسوم رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985 تنص: "على أنه يحدد في فهرس مناصب العمل Nomenclature des emplois في المؤسسات والإدارات العمومية استجابة لمتطلبات تنظيم العمل وسيره ما يأتي:

– تجمع مناصب العمل في وظائف ويقصد بالوظائف في مفهوم هذا المرسوم جميع مناصب العمل التي تكون مهامها الرئيسية متماثلة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 05، من الأمر 78-12 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية الصادرة 8 اوت 1988، العدد

- تصاغ في أسلاك الوظائف التي تتحد في طبيعة العمل الواحد وكل سلك يمكن أن يشتمل على رتبة واحدة أو عدة رتب.
- وحتى يكون النمط متكاملًا ينبغي اقترانه بالتدابير الواردة خاصة في المادتين 67-68 من نفس المرسوم رقم 18-86 المتعلقة بترتيب مناصب العمل والوظائف والأسلاك في أحد الأصناف Catégories العشرين أو الأقسام التي تتضمنها وكذا الترقية عن طريق الأقدمية<sup>2</sup>.
- إن الظاهر من تحليل أهم العناصر الواردة في هذا النمط أنه لا يبتعد في مضمونه عن إن الظاهر من تحليل أهم العناصر الواردة في هذا النمط أنه لا يبتعد في مضمونه عن جوان 1966 فهو يوظف نفس المفاهيم ويستهدف الاستجابة لنفس الانشغالات لأنه بحكم اشتقاقه من مرجعية القانون الأساسي العام للعامل القانون 78-12 بتاريخ 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل فإنه يعكس اجتهادا معتبر في محاولة تكييف المفاهيم المميزة لنظام المسار المهني système de carrière مع تقنيات الهيكل والتصنيف التي كرسها هذا القانون كقواسم مشتركة بين مختلف قطاعات النشاط<sup>3</sup>.
- ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن الهيكل الداخلية للوظيفة العمومية تتضمن مدلولين أساسيين هما:
- ✓ **مدلول تنظيمي وعملي** organisationnel et pratique يتمحور حول مفهوم منصب العمل و الوظيفة والصنف وهي مفاهيم متصلة مباشرة بحاجيات الإدارة وتنظيم العمل الإداري.

<sup>1</sup> المرسوم رقم 85-59 ، الصادرة في 23 مارس 1985 ، الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 23 مارس 1985، العدد 13.

<sup>2</sup> المادتان 67 و 68 من المرسوم رقم 85-59 ، الصادرة في 23 مارس 1985 ، الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 13.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010 ، ص111.



✓ **مدلول قانوني دقيق:** يتمثل في مفهوم السلك الذي يرتبط بدوره بمفهومي الرتبة والدرجة وعلى أساس هذا المفهوم وما يتصل به من قواعد ميكانيزمات تتحدد الوضعية القانونية للموظف وينطلق تنظيم مساره المهني

وفيما يلي تحليل مفصل لهذه المفاهيم حتى نتمكن من استيعاب أهميتها بالنسبة لتنظيم الحياة المهنية للموظفين وتلبية حاجيات الإدارة :

### أ. مفهوم السلك:

تقوم هيكلية الوظيفة العمومية توزيع الموظفين عبر أسلاك من الممكن أن تشتمل على رتبة أو عدة رتب وإذ تصاغ في السلك الوظائف تتحد في طبيعة العمل الواحد حسب أحكام المادة 7 من مرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسة ، و مفاد ذلك أنه من الناحية العملية سيخصص هذا السلك لاستقبال كل الموظفين الخاضعين لقانون أساسي خاص واحد .ذلك لان الوظائف التي تتحد في طبيعة العمل الواحد لا يمكن أن تمارس إلا ممن يملكون نفس المؤهلات وتتوفر فيهم نفس الشروط، وهذا ما يذكرنا بأحكام المادة 7 من الأمر رقم 133\_66 المؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية التي تنص على ما يلي: الموظفون الخاضعون لنفس القانون الأساسي الخاص يشكلون سلك يتضمن رتبة واحدة<sup>1</sup>.

### ب. مفهوم الرتبة

يقترن مفهوم الرتبة بمفهوم الوظيفة و بمفهوم السلك فهو من جهة إذ يخص لاستقبال مناصب العمل المتماثلة أو النظرية بمعنى أنه يشتمل على الوظائف التي تكون مهامها (taches) من طبيعة و مستوى واحد، وهذا ما يذكرنا بالتعريف الوارد كذلك في المادة 7 من الأمر رقم 66-133 الذي لا يختلف بدوره عن التعريف الفرنسي للرتبة، فالرتبة تمثل إذا الصفة التي تخول الموظف حق ممارسة الوظائف المخصصة له<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 68.

<sup>2</sup> المادة 107 من الأمر رقم، 03\_06 ، الصادرة في 15 يوليو 2006 ،الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 46

ومن جهة أخرى فإن مفهوم الرتبة لا يمكن فصله عن السلك فهو لا يقوم بذاته لسببين يتمثل السبب الأول في كونه لا يكتسب مباشرة إثر توظيف صاحبه في منصب العمل إلا في حالات استثنائية<sup>1</sup> فإكتسابه مرهون بعمل تثبت أو ترسيم لا يتخذ إلا بعد تعيين صاحبه في منصب العمل و إثبات أهليته للاستفادة بصفة الموظف أما السبب الثاني فهو مرتبط بنمط التنظيم الوظيفي نفسه فيما أن الوظائف التي تتحد في طبيعة العمل الواحد تصاغ في أسلاك، وأن هذه الوظائف فيها ما هو قاعدي و فيها ما هو تأسيسي، فالمستخلص من ذلك أولاً أن الرتبة هي التي تكرر الانتماء النهائي أو الاندماج النهائي في السلك وثانياً أن التدرج الهرمي الذي يميز الوظائف العامة في السلك هو الذي يبرر تعداد الرتب داخل نفس السلك<sup>2</sup>.

وعليه يتبين لنا أن مفهوم السلك له طابع جماعي إذ يستقبل كل الموظفين الخاضعين لقانون أساسي واحد أما مفهوم الرتبة له طابع شخصي كسلك القضاة مثلا و فيه تتحقق صفة الموظف و تمارس جميع الحقوق المرتبطة بهذه الصفة و لاسيما الحق في الاستقرار. و يضم قطاع الوظيفة العمومية إلى غاية سنة 2006 تاريخ صدور الأمر رقم 06\_03 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، 43 قانونا أساسيا خاصا، و يشمل 480 ، رتبة منظمة في 282 سلك .

### الفرع الثاني: تعريف الوظائف السامية

نتناول المفهوم اللغوي للوظيفة السامية والاصطلاحي، ثم نتناول الرتب والتسميات الخاصة وموقف المشرع الجزائري من الوظائف السامية، إلى جانب ذلك تحديد العلاقة بين الموظف السامي والإدارة، فضلا عن تحديد اختصاصاته من خلال الفروع التالية معنى الوظيفة والموظف لغة واصطلاحا يقتضي الأمر بأن نتناول المعنى اللغوي للوظيفة والموظف

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 112

<sup>2</sup> المادة 108 من الأمر رقم، 06-03 الصادرة في 15 يوليو 2006، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 48

(أولاً) ثم المعنى نتناول المعنى الاصطلاحي (ثانياً) للوصول إلى تحديد معنى الوظيفة السامية والموظف السامي حسب الآتي:

### أ. معنى الوظيفة والموظف لغة:

الوظيفة مصدر وظف، والوظيفة من كل شيء، ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف<sup>1</sup>.  
يظهر أن المارد من قوله ما يقدر له في كل يوم من رزق، أن الوظيفة هي بمعنى تعيين العمل وتقدير الأجر<sup>2</sup>، و قد أورد" محمد فريد الشرايبي "في مقدمة مؤلفه الذي يحمل عنوان " كتاب الموظف "يشرح فيها الفرق بين لفظ عامل وموظف ومستخدم فيقول<sup>3</sup>:  
كان لفظ" عامل "يطلق على الوالي فيقال عامل مصر أي واليها، وفي تاج العروس إن العامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله وعُمل فلان بالضم تعملاً أي أمر وولى العمل عليهم ويقال من الذي عمل عليكم أي نصب عاملاً.

أما لفظ" موظف "فمشتق من وظف توظيفاً أي عين الوظيفة، والوظيفة هي ما يقدر لك في اليوم أو السنة أو الزمان المعين من طعام أو رزق أو نحوه كشراب وعلف للدابة فيقال له وظيفة من رزق وعليه كل يوم وظيفة من عمل ويقال وظف عليه العمل وهو موظف عليه، وتأتي الوظيفة بمعنى العهد والشرط والجمع وظائف ويقال للدنيا وظائف ووظف وهو مجاز وفي التهذيب هي شبه دول مرة لهؤلاء ومرة لهؤلاء، وكلمة مستخدم مأخوذة من خدم فنقول استخدمت فلانا واخدمته أي سألته أن يخدمني ومنه خادم ومخدوم، أما الفرق بين لفظ موظف

<sup>1</sup> ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد ابن أكرم، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، لبنان، 2003، ص 385.

<sup>2</sup> ياسين ربوح، طبيعة الوظيفة في الإسلام، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015، ص 189 .

<sup>3</sup> محمد فريد الشرايبي، كتاب الموظف، الجزء الأول، المطبعة الرحمانية بالخرنقش رقم 35، مصر، 1921، ص 23

ومستخدم فإن الأول يعنى به ذوو الدرجات السامية، والثاني من كانوا دونهم، ومن ذا يتبين أن لفظ عامل يستعمل في هذا وفي ذلك.

### ب. معنى الوظيفة والموظف اصطلاحاً

الوظيفة هي العمل المسند إلى عامل ليؤديه، ويتكون من مجموعة من الاختصاصات التي يحددها القانون<sup>1</sup> وهي عبارة عن رسالة يكرس لها الموظف حياته، وفقاً لنظام قانوني و ضمانات يمنحها هذا النظام للموظف<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: أهمية التصنيف في الوظائف السامية

تتبع الأهمية الرئيسية لتصنيف الوظائف السامية أساساً من النشاطات الواسعة التي يضطلع بها الجهاز الحكومي وما تتطلبه تلك النشاطات من درجات متنوعة من المعارف والمهارات والقدرات، ومستويات متباينة من الواجبات والمسؤوليات و من خلال هذا سنتطرق إلى المزايا العملية و النظرية للتصنيف في الوظائف السامية وبعض المزايا الأخرى المختلفة.

### الفرع الأول: مزايا علمية ونظرية

لعملية ترتيب وتصنيف الوظائف، عدة مزايا وفوائد نظرية وعلمية وعملية فهي تساعد على دراسة وتحليل جهاز النظام الإداري السائد في الدولة، للكشف عن عيوبه والنقائص التي قد تتخلله بما يرشد الوصول إلى أدق البيانات لمعالجة النظام وإصلاحه بتوخي أفضل الطرق والوسائل ومراعاة طبيعة الوظائف ومنها تحدد المؤهلات اللازمة والمسؤوليات والسلطات والاختصاصات والواجبات الرئيسية لها من أجل تقسيمها إلى مجموعات وفروع، ومن ثم يمكن ترتيبها حسب درجاتها.

بما يحقق ذلك الناجعة والفعالية في عملية التخطيط الإداري، فيؤدي إلى إتمام وتنفيذ شغل الوظائف بطريقة سليمة ومجدية وموضوعية تجسيدا لمبدأ " الرجل المناسب في المكان المناسب " لأن ذلك يرتبط ارتباط وثيقاً بمبادئ حسن سير الوظيفة العمومية، بانتظام واطراد

<sup>1</sup> مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 48 .

<sup>2</sup> عمر عتوت، قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة الجزائر، 2009، ص 32

على أحسن وجه، تحقيقا للمصلحة العامة، وما تلزمه حيوية المرافق العمومية واستمراريتها من أجل المحافظة على كيان الدولة وبقائها، بحيث لا يتولى الوظائف العمومية إلا من توفرت فيه الشروط والمؤهلات اللازمة لتقلد هذه الوظائف<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: مزايا أخرى

إضافة إلى ما سبق نجد أن تنظيم شغل الوظائف، بتخطيط برامج التدريب تحقيق التساوي في المرتبات وضع قواعد وأسس واضحة المعالم ومبسطة لعمليات الترقية والنقل، وتحقيق المساواة والجدارة في تقلد الوظائف السامية.

كما ترتبط عملية ترتيب الوظائف بعمليات أخرى ملازمة لها، فقبل إجراء عملية الترتيب لابد من إجراء توصيف الوظائف.

هذا الأخير يقصد به وصف كل وظيفة، وصفا تحليليا مشتملا على الاسم الذي يدل عليها وتحديد السلطات والاختصاصات المناطة بها والواجبات التي تتضمنها، والمؤهلات اللازمة لشغلها والخبرة المطلوبة، ثم ننتقل بعد ذلك إلى عملية تحديد الفئات التي تتدرج فيها الوظائف بحيث تضم كل مجموعة الوظائف التي تتشابه بدرجة كافية من حيث الواجبات والمسؤوليات مما يبرر المساواة في معاملة شاغليها في شؤون التوظيف كافة<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: مراحل تصنيف الوظائف السامية

منذ استعادة الدولة الجزائرية السيادة الوطنية غداة الاستقلال، ومن أجل الحفاظ على كيانها وضمان بقائها، اقتضت الضرورة الاهتمام بقطاع الوظيفة العمومية وتنظيمه متوخين في ذلك أفضل استخدام ممكن للإمكانيات المختلفة المادية والبشرية والفنية المتاحة للدولة، بغية تجسيد نظام لترتيب وتصنيف الوظائف العمومية، و من خلال هذا سنتطرق إلى ترتيب و تصنيف الوظيفة السامية خلال الأمر 66-133 (الفرع الأول)، وترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال قانون 78-12 (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 54.

<sup>2</sup> معجم اللغة العربية، مرجع سابق، ص 461.

## الفرع الأول: ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال أمر 66-133

لقد وجدت الجزائر نفسها بعد استرجاعها سيادتها مجبرة على تبني قانون ينظم لها مسار الوظيفة العمومية السامية، فنظرا للفراغ القانوني والتنظيمي في مختلف المجالات وتقاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية قبل هذه الفترة وفي حدود عدم التناهي مع السيادة الوطنية واحترام الحقوق والحريات كان يتم العمل بالقوانين الفرنسية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات القانونية.

صدر الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 كأول قانون للوظيفة العمومية في كنف الجزائر المستقلة حيث جاء في نص المادة 09 من منه على أن الوظائف السامية التي يترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية تحدد بمرسوم<sup>1</sup>.

كما أنه بموجب المادة 10 من الأمر السالف الذكر تستحدث وظائف نوعية بصورة استثنائية في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية تكون هذه الوظائف تشتمل على مسؤوليات خاصة، حيث تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة<sup>2</sup>.

أما بخصوص الوظائف السامية ومن أجل تمكين السلطات الإدارية المختصة ترتيبها وتصنيفها ونظرا لطبيعتها الخاصة وخصوصيتها أدرجها المشرع ضمن مجموعات الوظائف الإستثنائية المصنفة خارج سلم السلام بهدف إضفاء بعض المرونة داخل أسلاك الموظفين.

قد تم ترتيب الوظائف الخارجة عن السلام فوفقا للمادة الأولى من المرسوم رقم 66-138 المؤرخ في 02 جوان 1966، الذي تحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلام<sup>3</sup>،

<sup>1</sup> مرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

<sup>2</sup> مرسوم رقم 66-141 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966 .

<sup>3</sup> عمار عوابدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 143.

حيث قسمت إلى أربع مجموعات :مجموعة" أ "وهي تتضمن أربع فئات، مجموعة" ب " وتتضمن ثلاثة فئات، مجموعة" ج" وتتضمن فئتين، مجموعة" د "وهي تتضمن فئة واحدة.

### الفرع الثاني: ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال قانون 12-78

لقد فرضت الظروف ودعت الحاجة لتوحيد النظام القانوني بين كافة العمال أين تم إدماج قطاع الوظيفة العمومية ضمن منظومة قانونية مشتركة موحدة التي كرسها القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

حيث تضمن هذا الأخير في طياته نظاما جديدا لترتيب وتصنيف الوظائف، حيث أكدت المادة 100 منه : حتمية وضع نظام ترتيب الوظائف مقررة بنصها على أنه : "تضع كل مؤسسة مستخدمة، في إطار أجهزتها، جدولا بمناصب العمل المطابقة لكامل الأعمال والمهام التي تناط بها في حالة الإنتاج والتنمية .ثم تقوم بتنظيم ذلك الجدول وتحديثه لتأخذ بعين الاعتبار تطور التكنولوجيا وتنظيم العمل والمقاييس المهنية وأصولها، والبحث المستمر عن أفضل فعالية للعمل".

باستقراء نص المادة 106 السالفة الذكر، يتضح لنا أن المشرع الجزائري إعتد على النظرية الموضوعية لترتيب الوظائف، التي تقوم على أسس علمية وفنية وتتسم بالموضوعية والشمولية والتركيز على الوظيفة من حيث أعمالها ودرجة خطورتها وحيويتها وأهمية مسؤولياتها ومهامها ومؤهلاتها، والشروط المطلوبة لشغلها، لكل وظائف القطاعات والأنشطة العامة و مرافق الدولة.

من خلال ذلك أدرج المشرع الجزائري في الفصل الرابع من القانون 12 - 78 تحت عنوان المناصب والإطارات السامية "من الباب الثالث ترتيب وتصنيف الوظائف السامية فشمّل ثلاثة أصناف على النحو الآتي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الامر 12-78 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الصادرة

في 18 اوت 1978، العدد 32

## أ/ الصنف الأول:

تضمن الإطارات السامية للمؤسسة المستخدمة، وهذا طبقاً للمادة 119 من القانون رقم 12/78 حيث يعتبر إطارات عليا لمؤسسة مستخدمة العمال المعينون في المناصب السامية لتلك المؤسسة، ولا تلزم هذه الصفة العامل المعني إلا خلال المدة التي يشغل فيها ذلك المنصب.

## ب / الصنف الثاني :

تضمن الوظائف السامية للحزب والدولة، وحسب المادة 124 من القانون رقم 12 - 78 فإنه تعد قائمة للوظائف السامية والحزب والدولة مرتبة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية، كما تصدر قائمة الوظائف السامية بموجب مرسوم التي تكون موضوع تصنيف خاص.

## ج/ الصنف الثالث:

الإطارات السامية للأمة، حيث تعتبر إطارات عليا للأمة حسب المادة 126 الإطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة، وتمنح صفة إطار عال للأمة بموجب مرسوم، وتسحب بالشكل نفسه، كما تحدد حقوق والتزامات الإطارات السامية للأمة بموجب مرسوم.

إن القانون رقم 12 - 78 حمل في طياته نظام جديدا لترتيب وتصنيف الوظائف السامية الذي وضع فيه المبادئ والأسس العامة، هذه الأخيرة أحالها على المرسوم رقم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 25.





الفصل الثاني  
النظام القانوني للموظف السامي في الدولة

## تمهيد

يعتبر الموظفُ العمومي و الموظفُ العمومي السامي بالأخص أحد أهم رموز و  
عناوين الدولة و يجب عليه أن يكون في حياته العامة تُرْجَمَانًا لهيبتها و كِبْرِيائِهَا و سُلْطَانِهَا و  
يَحْرُمُ عليه في حياته الخاصة الوُقُوعُ في شُبُهَاتٍ قد تؤدي إلي المساس و الانتقاص من سَمْتِهِ  
و عِزَّتِهِ و وَقَارِهِ و مكانته في المجتمع حتي لا يُؤثر ذلك سلبا علي شرف الدولة و "تَفُوقِهَا" و  
عَلْيَائِهَا ، وفي هذا الفصل سنتطرق بالدراسة الي التعيين في الوظائف السامية في الدولة ( **مبحث أول** ) و انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف السامي ( **مبحث ثاني** )

## المبحث الأول: التعيين في الوظائف السامية في الدولة

على سبيل إظهار معالم خصوصية الوظيفة السامية، التي ترسم عليها الطابع الذي يبرز المكانة السامية لاتصالها بأسرار الدولة التي تستوجب هذه الخصوصية، وفي هذا الإطار سنتطرق إلى خصوصية التعيين في الوظيفة السامية وخصوصية الاقتطاعات ثم نتناول خصوصية التقاضي، ومن خلال ما سبق سنتطرق إلى خصوصية التعيين (المطلب الأول)، وشروط التعيين في الوظيفة السامية (المطلب الثاني)، وحقوق والالتزامات الموظف السامي (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: خصوصية تعيين الموظف السامي

لتوضيح خصوصية التعيين في الوظيفة السامية نقوم بتحديد أداة التعيين فيها، أو لسلطة المناط بها التعيين، والطعن في أداة التعيين، ومن خلاله سنتطرق إلى أداة التعيين (الفرع الأول)، سلطة التعيين (الفرع الثاني)، و إلى الطعن في أداة التعيين (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: أداة التعيين

يكون التعيين في الوظيفة السامية بقرار بصفة مؤقتة أولاً، ثم يليه التعيين بالمرسوم ثانياً، إن التعيين في الوظيفة السامية لا يكون إلا بموجب قرار وا زري، بصفة مؤقتة في انتظار تعيينه الرسمي، الذي يكون بإصدار مرسوم من طرف رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة، رغم الصفة المؤقتة يخضع هذا القرار للإجراءات القانونية، أي لتأشيرة الرقابة العمومية للتأكد من الشرعية ثم الرقابة المالية، للتأكد من وجود المنصب المالي ويسري مفعوله ابتداء من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، وإمضائه من السلطة المختصة، ويرجع ذلك إلى إعادة تنظيم هيكله أغلب الإدارات العمومية<sup>1</sup>.

غير أنه تعين السلطة الإدارية المختصة بقرار في حالة شغور وظيفة عليا وجوبا قائما بالأعمال بصفة مؤقتة ينتمي إلى إطارات القطاع المعني لسنة قابلة للتجديد، ثم أقترح موظف

<sup>1</sup> علي بن أحمد الوظائف و المناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، ص 159

سام دائم خلال فترة ثلاثة أشهر ابتداء من شغور هذا المنصب<sup>1</sup>، حيث يقترح الوزير الموظف الملائم للوظيفة السامية بصفة دائمة، ويتم التعيين بموجب مرسوم، كما يجوز التعيين الرسمي لهذا الموظف الذي يشغل الوظيفة السامية بصفة مؤقتة<sup>2</sup>.

#### أ. التعيين في الوظيفة السامية بمرسوم:

إن صفة الموظف السامي لا تمنح للموظف إلا بعد التعيين بمرسوم<sup>3</sup>، ومن ثم يخضع للالتزامات المهنية المتصلة بوظيفته، وسلطة التعيين في الوظائف السامية المدنية والعسكرية يخولها الدستور لرئيس الجمهورية، بموجب المواد 91 و 92 من الدستور، وأكدت عليه المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 31 أكتوبر 1999، المتعلق بالوظائف المدنية والعسكرية للدولة<sup>4</sup>. كما جاء في المادة 5 / 99 من الدستور ما نصه: " يمارس رئيس الحكومة زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات التالية:

✓ يعين في وظائف الدولة دون المساس بأحكام المادتين 91 و 92 السالفين الذكر حيث أن ذلك يكون واقفا على موافقة رئيس الجمهورية. أما الغرض من إناطة التعيين برئيس الجمهورية كونه الجهة المالكة لاختصاص التعيين في الوظائف السامية يكون محجوز له دون سواه، وحكمة ذلك أنه يشكل الرئيس الأعلى للجهاز الإداري والمسئول الأول عن حسن سير المرفق العامة بانتظام، كما يتولى تحديد وتوجيه وظائف المؤسسات الدستورية، وفقا

<sup>1</sup> المادة 23 من المرسوم التنفيذي 226 - 90 المعدل والمتضمن تعيين السلطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 28 جويلية 1990

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 160

<sup>3</sup> التعيين في الوظائف العليا للدولة يتم بمرسوم رئاسي أو تنفيذي. فالمرسوم الرئاسي هو تلك الإرادة الصادرة عن رئيس الجمهورية في حدود صلاحياته الدستورية تترجم على أرض الواقع بشكلية معينة. أما المرسوم التنفيذي فمصدره رئيس الحكومة أو الوزير الأول في حدود الصلاحيات الممنوحة له بمقتضى الدستور (المادة 5 / 99 وهو أيضا لا يخلوا من أنه يكون تجسيدا لإرادة بصفة عملية وبالشكلية نفسها

<sup>4</sup> المرسوم الرئاسي رقم 99 - 240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة جريدة رسمية المؤرخة في 31 أكتوبر 1999. عدد 76.

لمقتضيات المصلحة العامة. ولهذه الأسباب كلها يتعين تدعيمه بالوسائل القانونية الملائمة لتحقيق هذه السبل، فكان له ذلك بمقتضى إنابته بالسلطة التنظيمية المستقلة، يمارسها بواسطة".

### ب. المراسيم الرئاسية

هذه الأخيرة تمثل اختصاصا " لصيقا " بشخص رئيس الجمهورية، وهذا ما جعل منها سلطة ذاتية غير قابلة للتنازل أو التفويض، وعليه فإن الإمضاء يمثل اختصاص ذاتي لرئيس الجمهورية، وهو غير قابل للتفويض،<sup>1</sup> ومن ثم فإن رفض هذا الأخير التوقيع على مشاريع المراسيم الرئاسية لا ينتج أي أثر ضده، لأنه لا يوجد ما يلزمه ذلك من الناحية القانونية.

### الفرع الثاني: سلطة التعيين

تخضع سلطة التعيين في الوظيفة السامية إلى رئيس الجمهورية كما تخضع لرئيس الحكومة في الحدود التشريعية الجاري به العمل، وهو كما يلي:

#### أ. سلطة رئيس الجمهورية في التعيين

تطبيقا لدستور 1996 المعدل والمتمم، ومن أجل تفادي التداخل في مجال سلطة التعيين بين - رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة - صدر المرسوم الرئاسي رقم 240 - 99 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية، حيث يتميز هذا المرسوم بكونه حدد الوظائف السامية في الدولة التي تخضع لتعيين رئيس الجمهورية بموجب مرسوم رئاسي، كما حدد طريقة التعيين في هذه المناصب.

من خلال ما سبق يمكن إدراج هذه التعيينات ضمن طائفتين:

✓ الأولى تشمل التعيينات التي يختص بها رئيس الجمهورية دون استشارة الحكومة، كتعيين محافظ البنك المركزي، والمديرين لمصالح الأمن الوطني خارج إطار مجلس

<sup>1</sup> الدليل على ذلك أن المادة 91 البند السادس من دستور 1996 المعدل والمتمم، قد منعت الرئيس من تفويض سلطته في توقيع المراسيم الرئاسية مهما كانت الأحوال.

الوزراء فبالنسبة لهذه الطائفة فإن رئيس الجمهورية يتمتع بسلطة تقديرية مطلقة في تعيين من يرى فيهم القدرة على تحمل هذه المسؤوليات

✓ أما الثانية، تشمل التعيينات التي يختص بها رئيس الجمهورية بعد استشارة الحكومة ، كتعيين الولاة ، المدير العام للوظيفة العمومي ، مدير الأملاك الوطنية ، ومدير الجامعات .. فالغرض من استشارة الحكومة هو ارتباط هذه الوظائف بتنفيذ البرنامج الحكومي على المستوى الإداري والاقتصادي والاجتماعي.

**ب. سلطة رئيس الحكومة في التعيين**

تطبيقا للمادة الخامسة من المرسوم الرئاسي رقم 240 - 99 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999<sup>1</sup> فإن رئيس الوزراء يعين في الوظائف الخارجة عن اختصاص رئيس الجمهورية، بمقتضى المراسيم التنفيذية، أي الوظائف التي لا تخضع لتعيين رئيس الجمهورية تخضع لتعيين رئيس الحكومة.

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

فأما الطائفة الثانية، فيتم تعيينها من طرف رئيس الحكومة بموجب مرسوم تنفيذي دون موافقة مجلس الحكومة، ويتم التعيين هنا بناء على اقتراح الوزير المعني أو الوزراء المعنيين،

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 240-99 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 ، يتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخة في 31 أكتوبر 1999 ، عدد 76

ويخص ذلك الوظائف السامية التي تنشأ لدى رئيس الحكومة، الوظائف السامية التي تنشأ لدى المصالح التابعة لرئيس الحكومة، الوظائف السامية للإدارة الإقليمية، الوظائف السامية الغير معنية بأحكام المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-240<sup>1</sup>.

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

### الفرع الثالث: الطعن في أداة التعيين

تعتبر المراسيم الرئاسية والتنفيذية بمثابة قرارات إدارية وفقا للمعيار الشكلي، طالما أنها صادرة عن جهاز إداري أي رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة لكنها في ذات الوقت قد تشكل أعمالا من أعمال السيادة أو أعمالا إدارية طبقا للمعيار المادي، لأنها تخلق آثار قانونية بصفة مستقلة، وذلك إما بإنشاء م ركز قانونية عامة أو خاصة أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية كانت موجودة مسبقا. إن هذا التكييف المختلط هو الذي يسمح لنا بالقول بأن التنظيمات المستقلة تشكل أعمال حكومية وإدارية معا وبذلك فهي تخضع لشكلي الرقابة المناسبة لكلا المعيارين، أي عدم الخضوع لرقابة القضاء أي أنها تتحصن باعتبارها من أعمال السيادة، وكذلك تمديد رقابة مجلس الدولة عليها طالما أنها تشكل قرارات إدارية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 240-99 السابق الذكر

<sup>2</sup> أحسن رابحي، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بين عكنون، الجزائر، السنة الجامعية 2006 / 2005، ص 44.

علاوة على ذلك إن الفقرة الأولى للمادة 182 من الدستور قد ذكرت أن مجلس الدستور يكلف بالسهر على احترام الدستور، إلى جانبها ذكرت المادة 171 في فقرتها الثالثة من الدستور بأن المحكمة السامية ومجلس الدولة يسهرن على احترام القانون<sup>1</sup>.

فإذا كان المرسوم صادر عن رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة بوصفه سلطة سياسية فهنا يندرج ضمن أعمال السيادة، وبالتالي لا يجوز الطعن فيه أمام مجلس الدولة أما إذا كان المرسوم صادر عن رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة بوصفه سلطة إدارية فإنه يمثل مرسوما -رأسيا أو تنفيذيا خارج - عن إطار أعمال السيادة، وبالتالي يخضع للرقابة القضائية بواسطة مجلس الدولة<sup>2</sup>.

في النهاية، نستنتج بأن المراسيم قد أصبحت تنتحل نفس خصائص التشريعات البرلمانية إلا أن صدورها عن أرقى سلطة دستورية في الدولة سرعان ما منحها قوة معيارية متميزة. فبعد الحماية الدستورية لمجالها الوظيفي، فقد تم إعفاء جزء منها من الخضوع للرقابة القضائية حتى مع ثبوت مخالفتها الصريحة للقانون، وعليه فإن الاتجاه المنطقي، قبل بحث صدى هذا التوافق بينها وبين النصوص التشريعية العامة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: شروط التعيين في الوظيفة السامية

بعد أن تعرضنا بإيجاز إلى تعريف الوظائف العليا في الدولة من خلال التشريعات التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال و تطرقنا إلى مراحلها، سنتناول في هذا المطلب إلى الشروط العامة للتعيين في الوظيفة السامية (الفرع الأول)، والشروط الخاصة للتعيين (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: الشروط العامة للتعيين في الوظيفة السامية

في هذا الفرع سنعرض الشروط العامة التي جاء بها الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون الوظيفة العمومية السالف الذكر و الساري العمل به حاليا و التي لا تختلف كثيرا عن قوانين الوظيفة العمومية المشار سابقا.

<sup>1</sup> المادة 171 من دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> أحسن رابحي، مرجع سابق، ص 44-45.



و تتمثل هذه الشروط العامة في ما يلي:

- أن يكون جزائري الجنسية .
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية .
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

و أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها.

و إذا ما قارنا هذه الشروط العامة المنصوص عليها بالأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بالتالي تضمنها:

**الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966:** فإن المادة 25 منه أوجبت على الترشح لمنصب وظيفي أن يكون جزائري الجنسية دفع هذا الشرط في حالتين اثنتين<sup>1</sup>:

**المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985:** لم تحدد المادة 31 من هذا المرسوم مدة لاكتساب الجنسية الجزائرية و لم تشر فيما إذا كانت هناك فروقا بين الجنسية الأصلية أو المكتسبة في التوظيف بل اشترطت الجنسية الجزائرية دون تحديد ، خالفا ملا جاء به نص المادة 25 من الأمر 66-133 السالف الذكر.

إن القارئ المتأنى للمواد 15/2 و 16 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يهتدي إلى أن الوظيفة العليا في الدولة هي ممارسة مسؤولية سامية بإسمها و أن صلاحية التعيين فيها حولها دستور الجمهورية للسلطة التنفيذية ممثلة في رئيس الجمهورية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 25 من الأمر 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الصادرة في 8 جوان 1966 رقم 46

<sup>2</sup> المادة نفسها.

و يفهم من المادة 16 من الأمر المذكور أن التعيين في تلك الوظائف العليا لا يقتصر على الموظفين فقط فللسلطة التنفيذية حق التعيين فيها لغير الموظفين أي من عامة المواطنين الجزائريين الذين تتوفر فيهم شروطا تبقى من تقديرها<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتعيين في الوظيفة السامية

أن يكون قد مارس العمل خمس 05 سنوات على الأقل أو في المؤسسات و الإدارات العمومية أو المؤسسات و الهيئات العمومية؛ وهو ما أكدته ذلك المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، الصادر في 25 جويلية 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة ، الجريدة الرسمية الصادرة في 28 جويلية 1990 العدد 3 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 94-04 المؤرخ في 02 جانفي 1994 .

### المطلب الثالث: حقوق والالتزامات الموظف السامي

إن شغل الوظائف العليا هي تكليف و ليس تشريف و من أجل أن تكون الخدمة مستمرة لتحقيق أهداف النظام المعمول به و تطبيق القوانين و اللوائح على أحسن وجه فرضت على الموظف العالي بعض الالتزامات الوظيفية و الأدبية مقابل الحقوق و الضمانات المقررة له، ومن خلال هذا سنتطرق إلى حقوق الموظف السامي (الفرع الأول)، و واجبات الموظف السامي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: حقوق الموظف السامي

أضفى المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 90-226 حقوقا لأصحاب الوظائف العليا في الدولة تتمثل في التالي:

أ. الراتب الشهري و التبعيات المرتبطة بالوظيفة العليا و المهام المسندة إليه

وفي ذلك أعتمد سلما للأجور بمفهوم المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائفها عليا في الدولة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 16 من نفس الأمر.

الحقيقة أن المشرع حرص منح أصحاب هذه الوظائف كل الحقوق المرتبطة بالراتب كتعويض الخبرة المهنية و الزيادة في الرقم الاستدلالي الناتجة عن الأقدمية بعنوان الوظيفة العليا<sup>2</sup> ، في كل سنتين عمل بهذه الصفة و يتم ذلك مباشرة و بقوة بمقتضى مقرر تصورها الجهة الإدارية المكلفة بتسيير الموارد البشرية تحال إلى تأشيرة المراقبة المالية.

و بالفعل صدر المرسوم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>3</sup> ، والذي تضمن في مادته الأولى ما نصه: " تطبيقا لأحكام المادة 14 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين و الأعوان العموميين الذين يشغلون مناصب عليا هيكلية و وظيفية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

#### ب. الحماية بسبب ممارسة الوظيفة العليا

جاء في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 أن سلطة التعيين ملزمة باتخاذ كل التدابير الأمنية التي من شأنها حماية العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة على غرار ما هو مُقنّن لكل موظفي الدولة بالأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، و تتمثل الحماية المذكورة في حلول الدولة محل صاحب الوظيفة العليا المتعرض أو المتهم بجنايات أو بجنح التهديدات أو الإهانات أو الشتم أو القذف بل كل الاعتداءات التي قد يتعرض لها أثناء أداء عمله أو بسببه أو بمناسبة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 07-307 بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية ، الصادرة في 23 سبتمبر 2007

يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا

<sup>2</sup> المادة 04 من المرسوم 90-226، الصادر في 25 جويلية 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة ، الجريدة الرسمية الصادرة في 28 جويلية 1990 ، العدد 31 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 94-04 المؤرخ في 02 جانفي 1994 الجريدة الرسمية الصادرة في 02/01/1994 العدد 01 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-141

المؤرخ في 11 ماي 2008 ، الجريدة الرسمية المؤرخة في 11 ماي 2008 العدد 24

<sup>3</sup> المواد 14 - 296-297 من قانون رقم 29-06 المؤرخ في 31 ديسمبر 2006 المتضمن قانون العقوبات .

<sup>4</sup> المواد 144-296-297، من القانون رقم 23-06 المؤرخ في 31 ديسمبر 2006 المتضمن قانون العقوبات.

## الفرع الثاني: واجبات الموظف السامي

كثيرة هي الالتزامات التي أقرها المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السالف الذكر و التي تتضمن واجبات الموظف والتي ذكرها كالتالي:

## أ. الالتزامات الواجبة إزاء المرفق

أوجبت المادة 09 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر على العامل أن يمارس وظيفة عليا في الدولة أن يأخذ كل التدابير اللازمة للمحافظة على المرفق العام الذي ينتمي إليه، بما في ذلك الممتلكات جميعها عتادا و وسائلها تتبع جردا للإدارة أو المؤسسة العمومية ، و أن لا تستخدم لأي سبب كان إلا في إطار منظم مسموح به قانونا.

والحقيقة أن إلزامية المحافظة على الممتلكات العمومية أينما وجدت ، من العبث و الإهمال واجب على كل مواطن ناهيك عن الموظفين و أصحاب الوظائف العليا في الدولة خصوصا، وهو مبدأ كرسه دستور الجمهورية من خلال المادة 66 التي تضمنت التالي:

"يجب على كل مواطن أن يحمي الملكية العامة ، و مصالح المجموعة الوطنية ، و يحترم ملكية الغير"<sup>1</sup>.

و بالرجوع إلى الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 فإن المادتان 50 و 51 منه أكدت بصفة واضحة على هذا الطرح ،مخاطبة بصفة العموم على كل موظف بوجوب المحافظة على ممتلكات الدولة و عدم استعمالها أو استعمال وسائلها للأغراض الشخصية.

## ب. الالتزامات الواجب إزاء صاحب الوظيفة العليا

جاء في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 90-226 أنه: " يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه"، و الوضع رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه معناه التفرغ الكامل لتلك المهام بحيث يمنع عليه ممارسة أي نشاط مأجور آخر يؤدي دون ريب إلى الحيلولة دون القيام

<sup>1</sup> -المرسوم التنفيذي 90-226، الصادر في 25/06/1990، يحدد حقوق العمائل الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة.

بواجبه على والوجه المطلوب ،عدى ما تعلق بالإنتاج العلمي الإداري أو الفني و كذا مهام التدريس كالتعليم أو التكوين أو البحث العلمي بوجه عام<sup>1</sup>.

و لعل المشرع ،و من باب الإحاطة من كل ما يشوب الوظيفة العليا و ممارستها، من عيوب غلق باب الرئب و عمَد إلى قاعدتين قانونيتين أولاها وجوب التصريح للسلطة السليمة بالنشاط المهني الذي قد تكون الزوجة تباشر لتحقيق فيما إذا كان يستدعي من السلطة المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لحماية مصالحها إذا ما تأكدت أن ذلك النشاط يتنافى و طبيعة المسؤولية الموكلة للزوج<sup>2</sup>.

أما القاعدة الثانية فقد ضمنها تأكيدا لسابقتها مع تمديد عدم جواز وجود صلات تبعية بين الممارس للوظيفة العليا و زوجته أو بقريب له حتى الدرجة الثانية<sup>3</sup>.

### ج. الالتزامات و الواجبات إزاء الوظيفة:

مما لا شك فيه أن السر المهني مرتبط ارتباطا وثيقا بالمهام التي يباشرها صاحبها، خاصة منها المناصب القيادية بوجه عام ، فلكل وظيفة عليا أسرارها المهنية التي يفرض القانون كتمانها حتى بعد انتهاء المهام بصفة كاملة وانقطاع علاقة العمل بمبادرة شخصية أو بمبادرة السلطة المخول لها حق التعيين.

جاء في المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-226 ما نصه: " يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليات ، مراعاة للأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة برفع كتمان السر المهني ، أن لا يكشف ، ولو بعد انتهاء مهامه الوقائع أو المحررات أو المعلومات التي يشملها واجب كتمان السر المهني و التي أطلع عليها خلال ممارسة مهامه أو بمناسبةها.

ومن المعلوم أن قاعدة الالتزام بالسر المهني ، قاعدة عامة لكل موظف في خدمة الدولة، خاضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أو غير خاص له كأفراد الجيش الوطني، أو قطاع

<sup>1</sup> المادة 10 الفقرات 2 و 3 من المرسوم التنفيذي 90-226 السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 15 من المرسوم 90-226 السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 20 من المرسوم نفسه.

العدالة كالقضاة و غيرهم ممن يخضع في التسيير لقوانين خاصة، فحرية التعبير وإبداء الرأي مضمونتان لكل موظف في حدود احترامه واجب التحفظ<sup>1</sup>.

وإذا ما كان صاحب الوظيفة العليا ملزم بالسر المهني و التحفظي بسبب المهام الخاصة المسندة إليه، فإن الموظف العادي هو الآخر ملزم بهذا الواجب المهني الذي يعد من أهم الالتزامات التي بها يراهن على نجاح المرفق العام و جعله في خدمة الساكنة مؤديا للمهام التي وجد من أجلها بصفة كاملة غير منقوصة.

إن أصحاب الوظائف العليا ليسوا كغيرهم من الموظفين الذين يتمتعون بنوع من الحرية في حياتهم الشخصية و الأسرية و العلاقات العامة و يعود ذلك لطبيعة المهام المسندة إليهم التي تتطلب في كل الأوقات المحافظة عليها حماية المصلحة العامة.

و كذلك ألزم القانون الذين يمارسون بعض الوظائف العليا التي لها طبيعة خاصة، وجانب من التحفظ يستلزم كتمانهم تقتضي المصالحة العليا للدولة أن يكون في حيز يسمى بالسر المهني، أن يلتزموا رخصا من سلطاتهم السلمية كلما هموا بالتنقل خارج دوائهم الإقليمية، و لعله أيضا إطار التدابير الاحترازية للحفاظ على مصالح الدولة<sup>2</sup>.

والمفقت للانتباه أن المشرع و إن كان لم يُفَيِّد الواجب التحفظي بنص قانوني فإنه شدد على هذا الالتزام ضمنا تحت عنوان كتمان السر المهني، بالنسبة لسائر موظفي الدولة خاصة منهم الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة<sup>3</sup>.

### المبحث الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف السامي

هناك عدد من الأسباب التي بمقتضاها تنهى مهام المعين في المنصب السامي أو الوظيفة العليا ، فقد تكون أسباب عامة إدارية أو طبيعية ،كالتجريد منها لخطأ إداري مثال أو

<sup>1</sup> المادة 26 من الأمر 03-06 السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 11 من المرسوم التنفيذي 226-90 السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 23 من المرسوم 59-85،المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات.

بسبب الوفاة وقد تكون أسباب خاصة كالاستقالة أو لحالة صحية وقفت عائقا دون القيام بالمهام الموكولة لصاحبها على الوجه المطلوب، ومن خلال هذا سنتطرق إلى انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عادية (المطلب الأول)، انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير عادية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عادية

يتطلب التعيين في الوظيفة العالية مجموعة من الشروط من الشروط كما يتطلب انتهاءها أسباب، وسوف يتم تقسيمها إلى قسمين هما:

نص المشرع الجزائري في نص المادة 29 من قانون 226\_90 الأسباب القانونية التي تؤدي لإنهاء العلاقة بين الموظف العالي والدولة التي تمثلت في كل من التقاعد والوفاة والاستقالة.

### الفرع الأول: التقاعد

التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، أي النهاية القانونية لعلاقة العمل و بالتالي فهو السبب و الحالة القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة العمل، و يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية المعرف به للعمال، وتختلف أحكامه و قواعده من دولة إلى أخرى كما قد تكون في الدولة عدة أنظمة للتقاعد، أما في الجزائر فهناك نظام موحد يسري على جميع العمال بدون استثناء و ذلك بموجب قانون التقاعد<sup>1</sup>.

ويعد حق الموظف في الحصول على المعاش من إحدى الضمانات الأساسية له، فهو حق ينحدر من العلاقة القانونية و التنظيمية.

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

<sup>1</sup> قانون التقاعد 38-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية الصادرة 3 جويلية 83 رقم 28

أ. الوظيفة العامة هي خدمة أن تجدد لمتطلبات الناس، ولذا فهي بحاجة إلى تطور مستمر يقضي بضرورة خروج هؤلاء الموظفين في سن معينة، ليحل محلهم موظفون آخرون.

ب. تقدم الموظف العالي في السن يجعله في وضع بدني ونفسي لا يستطيع معه القيام بمهامه بالشكل المطلوب.

وإحالة على التقاعد بالنسبة للوظائف العليا لا تحدد فيها سن معين لانتهاء المهام بقوة القانون الدولة ما تتم الإحالة على التقاعد لتحديد مدة العمل الممارس في إدارة ، القانون، وإحالة على التقاعد هي سبب يتحقق دون دخل لإرادة الموظف وقد نص المشرع وجوب توفر شرطين لإحالة الموظفين العالين على التقاعد.

#### المادة الأولى من المرسوم : 617-83 :

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

#### الفرع الثاني: الوفاة

تعتبر الوفاة من الأسباب العامة والعادية لانتهاء المهام في الوظائف العليا، فالوفاة تؤدي إلى انتهاء مهام الموظف بحكم القانون وبشكل طبيعي دخل لإدارة موظف العالي أو إدارة السلطة العامة في الدولة لذا نصت المادة 49 من قانون رقم 83\_11 الموافق ل: 2 جويلية 1983 على أن يتضمن المرسوم أو القرار الخاص بانتهاء المهام عدة بيانات منها :

- إذا كان انتهاء المهام بسبب وفاة المعني وترتب على الوفاة بعض الآثار<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أحسن رابحي، مرجع سابق، ص 68.



## أ.منحة الوفاة:

وهي عبارة عن مبلغ مالي نقدي، يسدد دفعة واحدة للمستخدمين من ذوي الحقوق للمتوفى، وهي تقدر بإثني عشر ضعفاً لآخر ارتب شهري معادل للمنصب الذي يشغله المتوفى وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية ويقصد بذوي الحقوق الزوجة أو الزوج، الأولاد ذو الأصول سواء كانوا أصول المؤمن له أو أصول زوجة المكفولين.

## ب.الأداءات العينية :

بالإضافة إلى المنحة الخاصة بالوفاة يستفيد ذوي الحقوق من الأداءات العينية حسب نص المادة الثامنة من القانون 83-11 الخاص بالتأمينات والتي حددت الأداءات العينية للتأمين على المرض والعلاج والجراحة والأدوية والإقامة في المستشفى والفحص ، البيولوجي وعلاج الأسنان والنظارات الطبية وبوفاة الموظف العالي تنتهي العلاقة بينه وبين الإدارة العام ولا تمتد إلى وراثته لكنهم يستفيدون من بعض المنح والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي والتي تعتبر مقابلاً للجهد الذي أداه الموظف العالي لصالح الإدارة العامة والأمة بشكل عام.

## الفرع الثالث: الاستقالة

ويقصد بها ترك الموظف العالي وظيفته بإرادته واختياره دون أي ضغط عليه، وهي تصرف إرادي وتعبير عن رغبة الموظف العالي في ترك الخدمة بسبب وتعتبر أيضاً من أسباب انتهاء المهام بشكل عادي.

وبالتالي لا يجوز للموظف العالي ترك وظيفته واعتبار نفسه معفياً منها قبل تبليغه كما أن مجلس الدولة الفرنسي يرى وجوب إلغاء، القرار المرسوم المتعلق بانتهاء المهام أي طلب الاستقالة يكون مقدماً من طرف صاحبها تحت ضغوط، كما أن القانون الجنائي من جهة يعاقب كل من يتقدم بالاستقالة بشكل فردي أو جماعي بهدف تعطيل سير لمرفق العام وحيث

<sup>1</sup> المادة 49 من قانون 83-11 الصادر يوم 2 جويلية 1983 ا لمتضمن التأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، الصادرة في 3 جويلية 1983 رقم 28

توافق السلطة السياسية على الاستقالة بصدور القرار أو المرسوم متضمنا سبب انتهاء المهام مع تبليغه لصاحبه ثم يدرج في شكله الأصلي وبما أن انتهاء المهام هنا، يرجع لإرادة الموظف العالي فإنه يحرم من المرتب والعلاوات الخاصة بالوظيفة العليا ويصبح يتقاضى الأجر المرتبط بسلكه الأصلي ولا يستفيد من نظام التقاعد الخاص من بالموظفين العالين، كما لا ينتفع بالعطلة الخاصة طبقا لأحكام المادة 37 من قانون رقم 85-59<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير عادية

أن القانون الذي منح الرئيس الإداري سلطة الإشراف والتسيير للمرفق العام منحه أيضا جزءا من السلطة التأديبية لكي يستطيع أن يمارس اختصاصاته وبالتالي فإن كل خطأ وظيفي يستوجب العقوبة وقد عرفت الجريمة التأديبية بأنها: "كل إخلال بواجبات الوظيفة العمومية أو بكرامتها أو بسمعتها سواء وقع أثناء العمل أو بعده ونظام التأديب يستمد أساسه التشريعي من القانون العام للعامل ومن القانون 85-59<sup>2</sup>".

### الفرع الأول: الأسباب التأديبية

تصنف العقوبات وجاء هذا الترتيب، درجات وذلك تبعا لجسامة الخطأ المرتكب وجاء هذا الترتيب على سبيل الحصر لا المثال:

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

<sup>1</sup> قانون رقم 85-59 السابق الذكر.

<sup>2</sup> عبد القادر الشبخاني، نظام تأديب العام القاضي في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية، مكتبة دار الثقافة للنشر الجزائر 1975 والتوزيع، عدد 4، ص 10.

- أما إذا كانت من الدرجة الثالثة فيجب أخذ رأي اللجنة والتبليغ بقرار معمل ،وتختلف الإجراءات المتعلقة بالجريمة التأديبية وعقوبتها عن الجريمة الجنائية فيحق للموظف العالي الواقع بحقه عقوبة تأديبية أن يتظلم أمام اللجنة المتساوية شريطة أن تكون هذه العقوبة من، الأعضاء التي تعطي أريها في الموضوع الدرجتين الأولى أو الثانية أن يرفع التظلم خلال شهر من يوم تبليغه بقرار العقوبة<sup>1</sup>
- أما في حالة العقوبة من الدرجة الثالثة فيرفع التظلم أمام لجنة الطعن للبت في مدى صحة هذه العقوبة شريطة أن يرفع التظلم خلال المدة المحددة من تاريخ إما من طرف المعني بالأمر أو من طرف الإدارة العامة التي ينتمي إليها ،التبليغ هذا الموظف العالي.

وفي حالة إلغاء الوظيفة العليا أو إلغاء الهيكل الذي كان يعمل فيه يتقاضى الموظف مرتبه لمدة 12 شهر ونعد انتهاءها يحال إلى عطلة خاصة وفق لإحكام المادة 32 من المرسوم 90-220<sup>2</sup> حيث تنص الفقرة الأربعة منه على استعادة الموظف من العطلة الخاصة كما أنه عند انتهاء السنة المشار إليها يتقاضى الموظف الذي أبعده عن الوظيفة العليا راتبه الأخير بمعدل شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا، على أن لا يتجاوز مجموع الرواتب ما يعادل سنة كاملة.

### الفرع الثاني: الأسباب غير التأديبية

إذا كان من المنطقي أن يسأل الموظف العالي عن أخطائه كلها عن طريق التأديب مع توافر ضمانات التأديب، فهذا المنطق وحده لا يس ود النظام القانوني خاصة المتعلق بالوظائف العليا في الدولة وإنما هناك اعتبارات أخرى تغلب على حكم المنطق مما يبين أن الموظف العالي لا يخضع لنظام التأديب وحده وإنما يخضع لنظام واسع، من العقوبات الموقعة من طرف القيادة الإدارية العليا ، التي لا تقل في آثارها وخطورتها عن السلطة التأديبية رغم

<sup>1</sup> المادة 71 من المرسوم 82\_302 المؤرخ في 11 سبتمبر 82 يتعلق بكفيات تطبيق احكام الشريعة الخاصة بعلاقات الفردية الجريدة صادرة في 14 سبتمبر 1982، العدد 37.

<sup>2</sup> المرسوم 90-220 السابق الذكر.

أن المشرع لم يعترف لها بصفة التأديب وهذه العقوبات وان لم تعتبر جزءا تأديبيا بالمعنى الصحيح ، إلا أن كثيرا من هذه الإجراءات تتشابه مع الجزاء التأديبي حيث توقع على من أخل بإحدى الواجبات أو الالتزامات الوظيفية.

ومن دراستنا للنظام القانوني للموظفين السامين في الدولة نستطيع أن نتبين الصور الثلاثة التالية لانتهاء العلاقة الوظيفية:

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



## الخاتمة:

بعد الانتهاء من عرضنا لموضوع "النظام القانوني للموظف السامي في الدولة" تم التوصل الى جملة من الاستنتاجات والإقتراحات استنبطت من كم المعلومات قابلة للتنفيذ على أرض الواقع وفيما يأتي بيان ذلك:

## 01/ الإستنتاجات :

- يعود التعيين في الوظائف العامة للسلطة التنفيذية ممثلة بشخص رئيس الجمهورية دون غيره، و هو حق خوله له دستور الجمهورية، عدا بعض الصلاحيات المحدودة، منها التعيين في عدد من وظائف الدولة العليا والتي خص بها الوزير الأول شرط استشارة وموافقة رئيس الجمهورية.
- يتم تعيين الموظف السامي بإرادة السلطة التنفيذية وقناعتها التامة من أن الشخص المختار جدير بتولي هذه المهام، بحيث توفرت فيه كامل الشروط المطلوبة، أو جزء منها، لكنه نال ثقة صاحب سلطة التعيين كونه وطني، و أهلا للتسيير والقيادة.
- إن الشروط في التعيين في الوظائف العليا يعسر ويسهل تطبيقها في وقت واحد على كل مترشح في غياب تحديد دقيق للعناصر الواجب توافرها في كل شرط من الشروط.
- بالنسبة لإنهاء المهام في الوظائف العليا و الرضا به نجد أنها امتياز تمتلكه السلطة العليا تمنحه لمن تشاء إذا ما توفرت بعض الشروط الخاصة تتماشى وقناعتها، و قد يكون الإنهاء دون سبب.

## 02/ الإقتراحات:

- إنشاء لجنة برلمانية مختلطة تضم أعضاء برلمانيين من الغرفتين، يعرض عليها ملفات المترشحين للوظائف العليا في الدولة لدراستها و إعطاء رأيها فيه و هذا يكون وفقا لمعايير و آليات يتم الاتفاق عليها.
- إذا كان التعيين في الوظائف السامية حق دستوري للسلطة التنفيذية لها كل الاختصاص و كل الصلاحية للتعيين فيها، فإن الإنهاء منها و يجب تقنيه، حيث يسمح بالتظلم الإداري للجنة البرلمانية.



# قائمة المصادر والمراجع



## قائمة المراجع و المصادر

### أولا/ المراجع

#### أ/ الكتب:

- 1) عبد القادر الشبخاني، "نظام تأديب العام القاضي في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع الجزائر، 1971، عدد 4.
- 2) عمار عوابدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 3) عمر عتوت، قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة الجزائر، 2009 .
- 4) محمد فريد الشرابي، كتاب الموظف، الجزء الأول، المطبعة الرحمانية بالخرنفس رقم ، 35، مصر، 1981 .
- 5) نبيه غطاس، معجم مصطلحات الاقتصاد والمال وإدارة الأعمال، مكتبة ناشرون، لبنان، 2003.
- 6) هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2000.

#### أ. المقالات:

- 1) علي بن أحمد، الوظائف و المناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتھا الجزائر.مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية العدد الرابع، ، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- 2) ياسين ريوح، طبيعة الوظيفة في الإسلام، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015

#### ج. الرسائل الجامعية:

- 1) أحسن رابحي ،مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري ،أطروحة دكتوراه في القانون ،معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، الجزائر، السنة الجامعية 2006 / 2005

- (2) كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر، 1992.
- (3) سلوى تيشات ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات جامعة بومرداس الجزائر 2010

## هـ / معاجم اللغة:

- 01/ ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد ابن أكرم، لسان العرب، الجزء التاسع دار صادر، بيروت، لبنان، 2003.
- 02/ مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية القاهرة، مصر ، 1999.

## ثانيا / المصادر:

### \* اللغة العربية

### أ- النصوص القانونية :

- 1/ دستور 1996 جمهورية جزائرية ديمقراطية شعبية، الصادر بمرسوم رئاسي رقم 96/438/ المؤرخ في 07/12/1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996، الجريدة الرسمية الصادرة في 08/12/1996 العدد 76 المعدل والمتمم بقانون 03/02 المؤرخ في 10/04/2002. الجريدة الرسمية الصادرة في 14/04/2002 المتمم بقانون رقم 19/08 المؤرخ في 15/11/2008، الجريدة الرسمية الصادرة في 16/11/2008 العدد 63 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06/03/2016 المتضمن نشر تعديل دستور 1996، الجريدة الرسمية الصادرة في 07/03/2016 العدد 14.

## 02/ النصوص التشريعية:

### أ- القوانين :

- 01/ قانون التقاعد 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الصادرة في 03/07/1983 الرقم 78.
- 02/ القانون رقم 23-06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية رقم 84 الصادرة في 24/12/2006 يعدل ويتم الأمر رقم 66/156 المؤرخ في 08/07/1966 المتضمن قانون العقوبات.

### ب/ الاوامر:

- (1) الأمر رقم 59-244، المتضمن القانون العام للموظفين الفرنسيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية، الصادرة في 04 فيفري 1959، العدد 03 .
- (2) الامر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية الصادرة في 8 جوان 1966 ، رقم 46.
- (3) الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

## 03/ النصوص التنظيمية:

### أ/ المراسيم الرئاسية:

- (1) المرسوم الرئاسي رقم 240-99 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 ، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة جريدة رسمية عدد 76 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999.

- (2) المرسوم الرئاسي رقم 307/07 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كفاءات منح زيادة الإستتالية لشاغلي المناصب العليا في مؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الصادرة في 30/09/2007، الرقم 61.

### ب/ المراسيم:

- 01/ المرسوم عدد 503-62 ، الذي يحدد شروط تعيين بعض كبار المسؤولين ، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية ، عدد 03 ، 20 يوليو 1962.

02/ مرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

03/ المرسوم 82\_302 المؤرخ في 11 سبتمبر 82 يتعلق بكفيات تطبيق احكام الشريعة الخاصة بعلاقات الفردية الجريدة صادرة في 14 سبتمبر 1982.

04/ المرسوم رقم 85-59 ، الصادرة في 23 مارس 1985 ،الذي يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 13 .

### ج/ المراسيم التنفيذية

01/ المرسوم 90-226، الصادر في 25 جويلية 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة ، الجريدة الرسمية الصادرة في 28 جويلية 1990 ، العدد 31 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 94-04 المؤرخ في 02 جانفي 1994 الجريدة الرسمية الصادرة في 02/01/1994 العدد 01 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-141 المؤرخ في 11 ماي 2008 ، الجريدة الرسمية المؤرخة في 11 ماي 2008 العدد 24

02/ المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية سنة 1990 ،الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات العمومية.

\* اللغة الفرنسية

### Codes et Legislations:

01/ l'ordonnance n°62-040 du 18 Septembre 1962, portant intégration fonctionnaires et agents algériens des cadres marocains tunisiens et des français dans les cadres algériens, journal officielle n°15, du 18 septembre 1962

02- Voire le décret n°62-502 du 19 Juillet 1969, fixant les conditions de nomination de certains hauts fonctionnaires, journal officiel n° 03, du 20 juillet 1962

# الفهرس

	شكر و عرفان
	الإهداء
	مقدمة
ا- د	
9	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف السامي في الدولة
11	المبحث الاول: مفهوم الموظف السامي في الدولة
11	المطلب الاول: المفهوم اللغوي والاصطلاحي للموظف السامي في الدولة
11	الفرع الاول: المعنى اللغوي والاصطلاحي للموظف السا
12	الفرع الثاني : تعريف الموظف السامي في القانون
13	المطلب الثاني: التطور التاريخي للموظف السامي في الدولة
13	الفرع الاول : الفترة الانتقالية للوظيفة العليا
16	الفرع الثاني : مرحلة الاصلاح والتنظيم
17	الفرع الثالث : مرحلة من 01 جانفي 1966 الى 15 جويلية 2006
20	المطلب الثالث : طبيعة العلاقة بين الموظف السامي والإدارة
20	الفرع الاول : علاقة تعاقدية
21	الفرع الثاني :علاقة تنظيمية
23	المبحث الثاني : الفئات والوظائف السامية في الدولة
23	المطلب الاول : تعريف الفئات السامية
23	الفرع الاول : الفئات السامية حسب المرسوم رقم 85-59
25	ا- مفهوم السلك
25	ب - مفهوم الوظيفة.
26	الفرع الثاني : تعريف الوظائف السامية.
25	ا- معنى الوظيفة والموظف لغة
27	ب - معنى الوظيفة والموظف اصطلاحا
28	المطلب الثاني : اهمية التصنيف في الوظائف السامية
28	الفرع الاول : مزايا علمية ونظرية
29	الفرع الثاني : مزايا اخرى
29	المطلب الثالث : مراحل تصنيف الوظائف السامية
30	الفرع الاول : ترتيب وتنفيذ الوظيفة السامية خلال الامر 66-

31	الفرع الثاني : ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال قانون 12-78
32	أ/ الصنف الاول
32	ب/ الصنف الثاني.
32	ج/ الصنف الثالث
35	الفصل الثاني النظام القانوني للموظف السامي في الدولة
35	المبحث الاول: التعيين في الوظائف السامية في الدولة
35	المطلب الاول : خصوصية تعيين الموظف السامي
35	الفرع الاول : اداة التعيين.
37	ا- التعيين في الوظيفة السامية بمرسوم.
37	ب- المراسيم الرئاسية
37	الفرع الثاني : سلطة التعيين.
37	ا- سلطة رئيس الجمهورية في التعيين
37	ب- سلطة رئيس الحكومة في التعيين
38	الفرع الثالث : الطعن في اداة التعيين.
40	المطلب الثاني : شروط التعيين في الوظيفة.
40	الفرع الاول : الشروط العامة للتعين في الوظيفة السامية
42	الفرع الثاني : الشروط الخاصة للتعين في الوظيفة السامية
42	المطلب الثالث : حقوق والتزامات الموظف السامي
42	الفرع الاول : حقوق الموظف السامي.
42	ا- الراتب الشهري والتبعيات المرتبطة بالوظيفة العليا والمهام المسندة اليه.
43	ب- الحماية بسبب ممارسة الوظيفة العليا.
44	الفرع الثاني : واجبات الموظف السامي
44	ا- الالتزامات الواجبة ازاء المرفق.
44	ب- الالتزامات الواجب ازاء احب الوظيفة العليا
45	ج- الالتزامات والواجبات ازاء الوظيفة.
46	المبحث الثاني : انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف السامي.
47	المطلب الاول : انتهاء العلاقة الوظيفية لاسباب عادية
47	الفرع الاول: التقاعد.

48

الفرع الثاني : الوفاة.

49

ا- منحة الوفاة.

49

ب- الاداءات العينية.

49

الفرع الثالث : الاستقالة

50

المطلب الثاني : انتهاء العلاقة الوظيفية لاسباب غير عادية

50

الفرع الاول : الاسباب التأديبية .

51

الفرع الثاني : الاسباب غير تأديبية.

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الفهرس