



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



الموضوع :

الإطار القانوني و التنظيمي للوظائف العليا في الجزائر

مقدم ضمن متطلبات شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور :

- معمر خالد

من إعداد الطالبتين:

- هروال شهرزاد

- نوار آمال

لجنة المناقشة

رئيسا	مساعد " أ "	د. بكوش محمد أمين
مشرف و مقررا	أستاذ	د. معمر خالد
مناقشا	محاضر " ب "	د. بلحاج سليمة وسيلة
مدعو	محاضر " ب "	د. سعدي عبد الحميد

السنة الجامعية : 2023/2022

﴿ شكر و عرفان ﴾

الحمد لله حمداً بوفيه و بكاؤه مزبده و نشكره علاه نوفيقه لنا في إتمام

ههنا العمل ما دام الشكر هو قلب النعمة و سبب حصولها

و علاه بئر شكرنا لله عز وجل نشكر كل من سألهم من قريب و بعيد

في إنجاز ههنا العمل المنو اضع الضيق يعتبر ثمرة زحيف ثبات لثقتنا بأنفسنا

بكلمة منو اضعة نقتصر بجزيل الشكر و العرفان إلى الاستاذ المشرف :

(معمّر خالد)

عن المعمّر المقدم و الأستاذ في الجانب المعلوماتية.

و في الكبير نرجو من الله العون و النوفيق لقوله زعالى "

(لئن شكرتم لأزيدنكم)

﴿ إهداء ﴾

لك ربّي قليل من العلم سعيًا منا

إلّٰه حبيب المصطفى و النور الهدى محمد (صلى الله عليه و سلم)
إلّٰه نبع الخنان الصافي، إلّٰه رمز الحب الدافئ، إلّٰه فيض الإيمان الوافي،

إلّٰه من وهبتني شبابي و حملتني وهنا علاه و هن

إلّٰه تلك المرأة العظيمة أمي الغالية حفظها الله

إلّٰه من رباني طاعت الله صغيرة و ذلل الصعاب بعد توفيق الله كبيراً

إلّٰه الذي ضلّٰه براحت لي نير عقلي بالعلم و الإيمان

إلّٰه أعظم الرجال صبراً

إلّٰه ذلك الرجل الكريم أبي العزيز حفظه الله

و إلّٰه الأستاذ المحترم

(معمر خالد)

إلّٰه كل من أنار دربي و كان فضل علم عليّ

إلّٰه كل من يتصفح هذه المذكرة المتواضعة

﴿ أمال ﴾

إهداء

إله من علمني النجاح والصبر... إله من علمني العطاء بدون انتظار... أبي

إله علمتني وعانت الصعاب لأصل إله ما أنا فيح... إله من كان دعاؤها

سر نجاحي وحنانها بلسم جراحاتي... أمي

إله جميع أفراد أسرتي العزيزة والكبيرة كل باسمي أينما وجدوا

إله الأستاذ المشرف

(معمّر خالد)

إله كل الأساتذة الكرام الذين أناروا دروبنا بالعلم والمعرفة

إله كل من ساهم في هذا العمل المتواضع

شهرزاد

مَقَامَةُ

إن نظام الوظيفة العمومية في الجزائر مستمد من التركة القانونية الموروثة غداة استعادة السيادة الوطنية عام 1962 ، و هو نظام قائم على البيئة المغلقة التي تسند إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و إلى الحياة المهنية للمنخرطين فيها من أو أن الدولة الدائمين، أي الموظفين العاملين في مختلف فروع نشاط القطاع الوظيفة العمومية أي الإدارة و المؤسسات العمومية.

و الحقيقة أن الوظائف العليا التي وجدت من أجل التحكم و التسيير الجيد للمرفق العام ، و العمل على التطبيق الكامل و السليم لبرامج الدولة ، كل في مجال عمله ، و في حدود المهام الموكلة له ، أين ما كان و حيث ما وجد ، على الصعيدين الداخلي و الخارجي ، و هي كذلك إحدى الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في التسيير في الموارد البشرية ، و في تنفيذ المخططات أو البرامج المختلفة للدولة و في إيصال سياستها إلى الأخر بحكم التمثيل الدبلوماسي، كل ذلك بالسهر على تطبيق قوانين الجمهورية بقناعة كاملة دون إكراه، الغاية منه المنفعة العامة و التفاني في خدمة الوطن بصدق.

و نظرا للأهمية البالغة للنظام القانوني للوظائف العليا في الدولة و العدد الذي تتشكل منه فئة الموظفين السامين في الجهاز الإداري، و إزدياد نشاط الدولة و المسؤوليات الملقاة عل عاتقها ، فقد أصبح على المشرع الجزائري إيجاد إطار قانوني يحدد عمل هذه الفئة من الموظفين من أجل تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الدولة و تنفيذ سياستها العامة.

أهمية الموضوع :

نظرا للأهمية البالغة التي تحضى بها فئة الموظفين العالين صدرت عدة قوانين كثيرة تنظم هذه الفئة ، أي أن هناك فئة من الموظفين لديها ضوابط تحكمها قوانين و تنظيمات خاصة تتحكم في مسارهم المهني.

أسباب إختيار الموضوع :

من أسباب التي دفعتنا لدراسة هذا الموضوع نذكر منها :

1- أسباب ذاتية :

تتمثل في ميلنا و رغبتنا في دراسة هذا الإطلاع و كذا إرتباط الموضوع بتخصص القانون الإداري العام من أجل تكملة في هذا المجال.

2- أسباب موضوعية :

التعمق أكثر في موضوع الوظائف العليا نظرا لمكانته و نضالها القانوني الذي يحكم و ينظم هذه الوظائف و عن الأحكام القانونية التي تطبق على شاغلي هذا الصنف من الوظائف ، التي تساهم في بناء الدولة و ضمان السير الحسن لمرافقها العامة.

أهداف الدراسة :

من الأهداف التي تنبغي الوصول إليها من خلال دراسة هذا الموضوع ما يلي:

- التعريف على مفهوم الوظائف العليا
- تبيان الإجراءات القانونية المتبعة في التعيين و الآثار الناتجة عنه
- الإستفادة و إفادة القارئ بالمعلومات حول الوظائف العليا.

صعوبات الدراسة :

من بين الصعوبات التي إعترضتنا خلال بحثنا هذا مايلي :

- دراسات قليلة متاحة التي عالجت موضوع الوظائف العليا في الدولة.
- عدم إنفتاح الإدارات و المؤسسات العمومية على الجمهور و الباحثين على وجه الخصوص ، و عدم تمكينهم من الملفات و الوثائق بحجة الطابع السري الذي يطغى على عمل هاته الوظائف العليا في الدولة.

عرض الإشكالية :

- حيث أنه من الواجب دستوريا المساواة في تقلد المناصب الوظيفية مهما كانت ، غير أن الوظائف العليا تضع شروطا أخصائية لتقلدها فلا يمكن لأي كان تقلدها.

- و إذا كان الأصل في الترقية في الوظيفة العمومية تكون مكفولة للموظفين الخاضعين للأمر رقم 03/06 ، غي أن الوظائف العليا تتيح فرصة تقلدها في الأشخاص الذين لم يمارسوا الوظيفة العمومية .
- و مادام الأمر كذلك نطرح إشكالية البحث التالية :
- فما ه الخصوصية القانونية التي تتميز بها الوظائف العليا في الدولة التي تتيح لها الخروج عن بعض القواعد العامة في الترقية و التنظيم القانوني ؟
- ما الآثار القانونية المترتبة عن شغلها و كيف يتم الإلتحاق بها ؟

الفرضيات :

- لا يمكن لأي حال من الأحوال تمييز الموظفين في تقلد الوظائف العليا.
- صعوبة المناصب للموظفين في المسؤوليات الملقاة على عاتقهم.

الدراسات السابقة :

قد يتبادر إلى ذهن القارئ بأن موضوعنا متداول و تم التطرق إليه في العديد من المراجع السابقة ، غير أن الأمر غير ذلك تماما ، إذ أن هناك حقيقة دراسات سبقت دراستنا هذه و هي شبيهة لحد كبير أي أنها تختلف عنها في المضمون و من بين هذه الدراسات نذكر:

- الدراسة الأولى :

للأستاذة كلثوم بوخرية ، النظام القانون للموظف السامي في الجزائر، لنيل رسالة الماجستير ، كلية الحقوق بان عكنون، الجزائر، 1990 .

أهم ما جاء فيها التحدث عن السلطة التقديرية الواسعة لرئيس الجمهورية في التعيين للوظائف العليا.

و تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أننا تطرقنا إلى مختلف النصوص القانونية التي نظمت أحكامها للوظائف العليا في الدولة و المراحل التي مر بها النظام السياسي للجزائر.

- الدراسة الثانية :

للطالب لعلي سعد الله ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكر لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014/2013 .
أهم ما جاء فيها التعمق في الوظائف العليا في جميع النواحي ، و تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أننا تطرقنا إلى المصادر القانونية للموظف السامي في الجزائر.

حدود الدراسة :

تتمحور حدود الدراسة من حيث الموضوع في الوظيفة العمومية عن الوظائف السامية لدولة الجزائر.
و من حيث الزمان تطرقنا في موضوعنا إلى حقبة زمنية محددة من سنة 1963 إلى غاية المرسوم الرئاسي 2020.
من حيث المكان لم تخرج الدراسة عن نطاق الجزائر.

عرض خطة البحث :

و لدراسة هذا الموضوع و للإجابة عن هذه الإشكالية المطروحة إعتدنا عل خطة قوامها فصلين و كل فصل يتكون من مبحثين.

حيث تعرضنا للفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للوظيفة العليا للدولة مفهومها و مصادرها القانونية من حيث تعريفها و تحديد طبيعتها القانونية بحيث تناولنا في المبحث الأول الوظائف العليا للدولة مفهومها و مصادرها القانونية ، و في المبحث الثاني : التعيين في الوظائف العليا في الدولة و إنهاء المهام .

أما الفصل الثاني بعنوان الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة و تطرقنا في المبحث الأول عن الأوضاع القانونية الأساسية لشاغلي الوظائف العليا

مقدمة :

في الدولة ، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى واجبات شاغلي الوظائف العليا في الدولة و حقوقهم و قد تضمنت دراسة هذا البحث خاتمة أبرزنا فيها أهم النتائج التي توصلنا إليها.

تبرير الخطة :

إعتمدنا على هذه الخطة من أجل التفصيل في موضوع الوظائف العليا و آلياتها القانونية و كيفية التعيين فيها بإعتبارها مناصب سيادية و حساسية للإشراف على أمور الدولة و سير مصالحها الداخلية و الخارجية.

منهج البحث :

في دراستنا لهذا الموضوع إعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال جمع و تقديم مختلف المعلومات لتحديد مفهوم الوظائف العليا للدولة و طبيعتها القانونية و كذا شرح مضامين مختلف النصوص القانونية التي نظمت أحكامها للوظائف العليا للدولة ، و كذا المنهج التاريخي بكل عناصره و ذلك بغية الوقوف على المعالجة القانونية التي حظيت بها الوظائف العليا للدولة و تأثيرها بالمراحل التي مر بها النظام السياسي الجزائري.

الفصل الأول :

الوظائف العليا في الدولة

مفهومها و مصادرها القانونية

إن الوظائف العليا هي مناصب إدارية، تسند إلى شخصيات طبيعية تخضع إلى شروط معينة وإلى نظام قانوني خاص بها مثل القانون الذي ينص على الشبكة الاستدلالية للأجور و تخضع إلى بعض الأحكام الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

و تعد الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري عمومية فيستفيد الموظف من مجموعة من الحقوق و يقع على عاتقه مجموعة من الإلتزامات من أجل تأدية المسؤوليات و المهام المنوطة به فالوظيفة العامة من الزاوية العضوية هي مجموعة من الموظفين الذين يمارسون مهامهم في المرافق العامة و ذلك من أجل تقديم خدمة للجمهور و تحقيق المصلحة العامة و كما أنها تساهم في توطيد العلاقات بين الدولة و الجمهور.

و هذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل الذي يحتوي على مبحثين إثنين، خصص المبحث الأول منه لتحديد مفهوم الوظائف العليا في الدولة و أهم المصادر القانونية التي نظمت أحكامها أما المبحث الثاني فعالج مسألة التعيين فيها و إنهاء المهام منها مع التعرض للسلطة التقديرية الواسعة المخولة للقيادة السياسية في ذلك.

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للوظائف العليا للدولة

إن الوظائف العليا في الدولة لها مواضع اهتمام بالغ و انشغال هادف من قبل السلطة العليا في الدولة ، نظرا بمساحتها بصورة مباشرة و فعال في التصور و اعداد و تنفيذ السياسات العمومية و ذلك من خلال تكليفها بممارسة مسؤوليات باسم الدولة.

فالإدارة السياسية لها إهتمام بالوظائف العليا في الدولة عن طريق التدابير و الاحكام التي تتضمنها النصوص القانونية المتعاقبة بغية ايجاد قانوني متكامل ولائق خاص بهذه الافة من إطارات الدولة.

و عليه حددنا مفهوم الوظائف العليا في الدولة (المطلب الاول) ثم النصوص القانونية التي عالجت هذا الصنف من الوظائف (المطلب الثاني) .

المطلب الاول : مفهوم الوظائف العليا في الدولة

يرتبط وجود الوظيفة العامة بظهور الدولة ، لأنها ليست إلا تعبيراً عن الدور المنوط السلطة من حيث الصلاحيات و المهام التي تلزم بأدائها ، و أشخاص طبيعيون يتكفون بها" و تتمثل الوظيفة العليا في الدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة المباشرة في تصور و اعداد تنظيم المؤسسات و الادارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي 90-271 مؤرخ في 25 جويلية 1990¹ ، الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة و يعود فيها التعيين إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة² و لعل فئة الموظفين السامين في الدولة تنضوي تحتها مختلف الاطارات السامية أو ما يعرف باطارات الامة والذي يهمننا في الموضوع هم فئة الموظفين السامين الذين يشغلون الوظائف العليا لدولة في اطار تنظيم المؤسسات و الادارات العمومية³.

¹ - حمدي حملي ، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الاسلامية، دار الامل للطباعة و النشر و التوزيع ، سنة 2000 ، ص 74.

² - هاشم خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية الجزائرية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 112.

³ - المادة 15 الفقرة الاولى ، احكام الامر 03-06 مؤرخ 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006 ، ج.ر. عدد 45 ، سنة 2006.

و الذين يخضعون في أداء مهمتهم إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ و الآن نتطرق لتعريف الموظف العام ، بإعتباره القاعدة العامة و العريضة التي يقوم عليها الجهازي الإداري الذي يمد قطاع الوظيفة العمومية بالإطارات الكفاءة المؤهلة لتقد المناصب و الوظائف العليا.

قام المشرع الجزائري بعدة محاولات لتعريف الموظف العام نذكر منها :

- نصت المادة 05 على : "نطلق على العامل الذي تثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظييمة إزاء المؤسسة أو الإدارة"² ، كما وسعو في تعريف الموظف العام في تحديد العلاقة التي تربطه بالإدارة التي تعمل بها فالشخص بمجرد أن يعمل لحساب الهيئة المستخدمة يعتبر موظفا عاما"³ ، و كما عرف المشرع الجزائري الموظف العام من خلال أحكام أمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة حيث نصت المادة 04 منه على مايلي : "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري"⁴

- أما عن شرط المشرع مايلي :

- 1- أن يصدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة و لذا من يقوم بأعمال في احدى الوظائف العامة دون أن يكون قد تعين فيها بالطريق القانون السليم لا تعتبر موظفا عاما .
- 2- أن يكون التعيين في احدى الوظائف العامة بمعنى أن يمارس عمل و دائم مستمر.

الفرع الأول : تعريف الوظائف العليا للدولة

تعتبر وظائف عليا في الدولة تلك المهام القيادية التي تستند بها السلطة التنفيذية بحكم ما خولها الدستور لمواطنين جزائريين أكفاء موظفين أو غير موظفين يتمتعون بسيرة محمودة و ماض

¹ - المادة 2 رقم 03-06 التي تحدد مجال تطبيقه و التي تقر على أنه:"

² - احكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية .

³ - فريد رنادي ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيفة العمومي الجزائري ، رسالة ماجستير جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق ، تيزي وزو ، 2004 ، ص 17.

⁴ - الجريدة الرسمية للجمهورية العدد 46 الصادرة 16 جويلية 2006 ، ص 03.

سياسي نظيف ، و يعتنقون نفس الايدلوجية السياسية للسلطة الحاكمة و مستعدون لتطبيق برامجها بكل اتقان و على قناعة تامة"¹

و أيضا جاء في المادة 15 من الامر رقم 03-06 محل الذكر ما نصته "تنشأ الوظائف العليا للدولة في اطار تنظيم المؤسسات و الادارات العمومية تتمثل الوظيفة العليا في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و اعداد و تنفيذ السياسات العمومية"² من خلال نص هذه المادة ، يبدو أن المشرع الجزائري اهتم بالوظيفة العليا يدل شاغلها ، كما أنه ارتكز على معيارين لمحاولة تعريف خاص بالوظائف العليا.

أحدهما يتمثل في المعيار العضوي و الثاني يتعلق بالمعيار الموضوعي حيث حدد الهدف من انشاء هذه الوظائف بأن بين المهام المنوطة بها ، و من ملفت الانتباه ان الوظائف العليا الدولة كانت موجودة قبل صدور الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العليا لدولة كيف و لا المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتها.

و انطلاقا من كل هذه المعالجات التي تضمنتها النصوص القانونية في محاولة صياغتها تعريف قانوني للوظائف العليا للدولة ، فيمكننا الاعتماد على معيارين اساسيين (معيار شكلي ، معيار موضوعي).

أولا : المعيار الشكلي :

يستند مضمون المعيار الشكلي بوجه عام ، أساس على الشكل الخارجي للقاعدة أو الهيئة أو إلى العضو الذي يتكفل عملية إصدار الأداة القانونية و لهذا فهو أيضا يسمى بالمعيار الموجب العضوي ووفقا لهذا المعيار فإن هناك خصائص قانونية للوظائف العليا من الناحية الشكلية و هي كالاتي :

1- أن تكون الوظيفة من طائفة المناصب القيادية في قمة الجهاز الاداري ، فحتى أن توصف وظيفة ما بأنها وظيفة عليا فيجب أن يكون المنصب المرتبط بها على قدر كبير من الاهمية ، و على

¹ - بن أحمد علي "الوظائف و المناصب العليا قوانين الوظيفة العامة الجزائرية" ، ص 75

² - الامر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 46 بتاريخ 16 جويلية 2006.

و على مستويات عليا في الدولة ضمن مؤسساتها ، و ارادتهما العمومية لأجل أن تكون محل اهتمام أو تحذير من قبل الهيئة السياسية.

2- أن يكون التعيين فيها ركن تقدير السلطة المؤهلة : هذه الخاصية لها مكانتها الحاسمة في تعريف الوظائف العليا للدولة بدليل أن جل النصوص التشريعية و التنظيمية التي نظمت أحكام الوظائف العليا لدولة ، فقد أغلقت جميع جوانب عديدة منها لكنها أجمعت على ضبط مسألة التعيين فيها ، و التي تعود في جميع الاحوال إلى اختصاص السلطة التنفيذية كأصل عام ، طبقا للصلاحيات الدستورية المخولة لها بهذه الخصوص و الذي يمكن تأكيده اجمالا من سياق تحليل هذا العنصر أنه ابتداء من صدور المرسوم الرئاسي 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و الدستورية للدولة.¹

فإن كل التعيينات في الوظائف العليا للدولة هي اختصاص لصيق برئيس الجمهورية و هو ما تم حسمه نهائيا ، على اثر المراجعة الدستورية التي تمت بالقانون رقم 08-19 مؤرخ 15 نوفمبر 2008² ، و بذلك يكون المرسوم الرئاسي الاداة القانونية الوحيدة لتعيين في الوظائف العليا للدولة ، كما بينت احكام المادة 17 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، و التي نصت على : "تحديد قائمة للوظائف العليا و شروط التعيين فيها و الحقوق المرتبطة بها و كذا نظام الرواتب المطبق على أصحابها عن طريق التنظيم" ، و ذلك يكون لرئيس الجمهورية مطلق السلطة التنفيذية للتعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي فردي.

و من خلال ما سبق رأينا أن المعيار الشيء أحاط بالخصائص المميزة للوظائف العليا للدولة ، إلا أن اعتبار أهمية هذه الوظائف يرجع فقط لكونها مناصب قيادية على مستويات عليا في الجهاز الاداري للدولة.

و هذا يدفعنا إلى التطرق للجانب الموضوعي في تعريف الوظائف العليا للدولة.

ثانيا : المعيار الموضوعي

يركز المعيار الموضوعي على مضمون و محتوى المادة التي يراد اخضاعها لدراسة

¹ - مرسوم رئاسي رقم 99-239 المؤرخ في 1999/10/27 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة، الجريدة الرسمية ، العدد 76 الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 1999 ، ص 03

² - المرسوم التنفيذي رقم 08-387 المؤرخ في 2008/11/27 المتضمن تعيين السلطات المختصة في مجال أمن السفن و المنشأة المنائية و انشاء الهيئات التابعة له ، الجريدة الرسمية ، العدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008 ، ص 08.

و المعالجة و لهذا أيضا يسمى بالمعيار المادي.

و في اطار بحثنا لتعريف الوظائف العليا للدولة فإننا نجد نصين قانونيين لتعريف و هما :

- 1- نص اطار خاص بالوظائف العليا للدولة: و المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 " الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجبتهم" ، حيث تطرقت المادة الثانية من فقرتها الاولى و التي جاء فيها " يمارس العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة في اطار تأسيسي قانوني و تنظيم تحت السلطة التي عين لديها ، و في حدود الاختصاصات المحددة له ، وظيفة من وظائف الادارة أو التنسيق أو التنشيط أو التمثيل و الدراسات، و ذلك على مستويات عالية في الدولة".
- 2- نص قانوني عام يتعلق بالوظيفة العمومية :

الذي يتمثل في الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية".

حيث نصت الفقرة الثانية منه مايلي: "تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولة باسم الدولة قصد المساهمة المباشرة في التصور و الإعداد و تنفيذ السياسات العمومية".

و على هذا الأساس فإن التعريف للوظائف العليا لدولة ، و الذي يحيط بأهم جوانبها و خصائصها يتمثل في مايلي : "تلك المسؤوليات و المهام القيادية ، ضمن مستويات عليا للجهاز الاداري للمؤسسات و الادارات العمومية التابعة لدولة، المحدد تصنيفها بموجب قائمة و التي يكون التعيين فيها رهن تقدير السلطة رئيس الجمهورية قصد المساهمة مباشرة في تصور و اعداد و تنفيذ السياسات العامة لدولة ، و ضمان حسن سير المصالح العمومية"¹.

فهذا التعريف فتح لنا مجال لتمييز بين الوظائف العليا و المناصب العليا لدولة.

التمييز بين الوظائف العليا و المناصب العليا الدولة :

لقد ميز المشرع الجزائري من خلال الامر رقم 06-03 يبين المناصب العليا و الوظائف العليا السامية بعد القيام بتعريفها حيث نصت المادة 10 منه على أنه:

¹ - حيث بين المشرع الجزائري المهام المرتبطة بالوظيفة العليا و ذلك في المادة 16 من الامر رقم 06-03 محل الذكر

"زيادة الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا ، المناصب السامية هي مناصب التأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الادارية و التنفيذية و التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية".

ف نجد أن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 11 من نفس الامر فرق بين المناصب العليا ذات طابع هيكلية و المناصب العليا ذات طابع وظيفية بالنظر إلى طريقة انشاء كل نوع من هذين النوعين من المناصب السامية.

حيث أن المناصب العليا ذات الطابع الوظيفية تنشأ عن طريق القوانين العامة أما المناصب العليا ذات طابع هيكلية تنشأ بمقتضى نصوص تنظيمية المتعلقة بانشاء و تنظيم المؤسسات و الادارات العمومية".

و منه يتضح أن التعريف الذي خص به المشرع الوظائف العليا من خلال نص المادة 15 لا يختلف عما ورد في المادة الثانية من الرسوم التنفيذية 90-226 المعدل و المتمم و التي جاء بأن متقلد الوظيفة السامية للدولة هي الادارة و التنسيق أو التخطيط على مستويات عالية.

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للوظائف العليا للدولة

أولا : الوظائف العليا للدولة ذات الطبيعة المختلطة

إن الوظائف العليا لدولة بحكم تسميته و موقع مركزه في التسلسل الاداري ، و في حدود الاختصاصات المحددة ، تسمح لشاغلها من ممارسة مهام ادارية من خلال الاضطلاع بممارسة وظيفية من وظائف الادارة أو توجه النشاط الاداري أو التنسيق أو الرقابة أو التنشيط أو التخطيط أو التمثيل و الدراسات، كما تخولهم السهر على احترام و تنفيذ القوانين و التنظيمات الجاري بها العمل و كذا الاوامر و التوجيهات الصادرة عن السلطة السلمية ، و العمل على مراقبة كفاءات تطبيقها لتحقيق الاهداف المسطرة و في اطار النشاط العام للدولة، و بالتالي فهي نظريات و بهذه الصيغة وظائف ذات طبيعة ادارية تخضع للقواعد العامة الواردة في قوانين الوظيفة العامة من حيث الكفاءات التعيين و العزل أو التأمين و تتمتع بكافة الضمانات المقررة لهؤلاء الموظفين¹.

¹ - عبد الكريم بودريوه ، مبدأ حياد الادارة و مضمونها القانونية ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، سنة 2006 ، ص 270.

و مع وجود خصوصيات يحكمها النظام القانوني الخاص تختلف من موظف إلى آخر ، يزداد قيمتها و درجة تعقيدها كلها ارتقى الموظف في التسلسل الاداري.

و باعتبار وجود الوظائف العليا على قمة الهرم الوظيفي للمؤسسات و الادارات العمومية للدولة ، و على مستويات تمثيلية عالية ، فإن ذلك تسمح لشاغله بالسهر على حسن سهر هذه الهياكل و الاجهزة و من ثم تقويم أعمالها و نتائجها بصفة دورية ، مما ينتج عنه تحسين سير المرفق العام في أدائه لوظائفه و نوعية خدماته ، من أجل القيام بخدمات اساسية للمواطنين و تأمين حاجات عمومية جوهرية في حياتهم.¹

و لكن إلى جانب هذا المظهر الخارجي لهذه الوظائف ، فإن طبيعة المهام الموكلة لها تفترض معاملتها بطريقة معايرة تماما عن طرق معاملة الوظائف الاقل منها درجة ، و نظرا للدور الذي يلعبه جهاز الاداري في تنفيذ البرامج السياسية ، باعتباره الوسيلة التي يستخدمها النظام السياسي لوضع مشاريعه في كافة المجالات حيز التطبيق فإن ذلك يسمح للموظفين القيادين بالمشاركة في تخطيط و رسم السياسة العامة للدولة² ، أو على الاقل بأن يكونوا بالقرب من مراكز صنع القرار السياسي حيث يتلقون الاوامر و القرارات المشبعة بالاتجاه السياسي للحكومة القائمة ثم يحيلونها على الجهاز الاداري الذي يرأسونه و يشرفون عليه لتنفيذها و ترجمتها إلى برامج عملية في مختلف مجالات التدخل.

و بخصوص تكييف الطبيعة القانونية للوظائف العليا خلال هذه المرحلة ، فإنه يمكن التصريح بأنها كانت ذات طبيعة سياسية بحتة و يظهر ذلك من خلال المؤشرات الاتية.

1- إن التعيين في جميع المناصب المدنية و العسكرية بما في ذلك الوظائف العليا على رأس الاجهزة الادارية لدولة ، كان يستحوذ علي رئيس الجمهورية الوحدة³ ، و الذي يجسد في آن واحد وحدة قيادة السياسة للحزب و الدولة ، مما نتج عنه تداخل عضوي بين أجهزة الدولة ، و أجهزة الحزب الموجه الوحيد لسياسات العامة للبلاد.

¹ - ناصر لباد ، الوجيز في القانون الاداري ، سطيف ، الجزائر ، 2006 ، ص 195.

² - نص المادة 21 م المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات .

³ - نص المادة 54 من دستور 1963 التي تقابلها المادة 111 مقطع 12 من دستور 1976.

2- ان تقلد أغلب الوظائف الادارية و النيابة و الوظائف الحاسمة في الدولة يتم منحه قيادات الحزب بموجب نصوص دستورية.

3- ان جميع العمال بما فيهم موظفون العموميون ملزمون قانونا بخدمة الحزب و الدولة و أن يساهم بكفاءة و فعالية في الاعمال التي تباشر القيادة السياسية.¹

بطبيعة الحال فإن الوقوف على مثل هذا النصوص القانونية لاسيما الدستورية منها بالاضافة إلى المواثيق الوطنية التي عرفتها الجزائر.

يبرز الطبيعة السياسية البحتة للوظائف العليا للحزب و الدولة و التي تنتج عنها تبعية الإدارة المطلقة لسلطة السياسية ، أن تكون لإعتبرات الملائمة السياسية العامل الحاسم في الوظائف العامة كما يتطلب من المرشحين لتقلد مثل هذه الوظائف الولاء التام و النظام الكلي مع الاتجاهات السياسية مع مبادئ الحزب القائم على السلاطة.

المرحلة 2 : بصدور دستور 1989 تم إحداث قطيعة مع التوجيه الاشتراكي و المبادئ الايديولوجية و السياسية التي تبنتها الدساتير و المواثيق السابقة و بدأ مطلع العهدة الليبرالية في الميادين السياسي و الاقتصادي على وجه الخصوص.

فقد تم تبني نظام ثنائية السلطة التنفيذية ، و نظام التعددية الحزبية كأسلوب للحكم مؤذنة بإنهاء عهد الحزب الواحد و هيمنته على الاجهزة الادارية للدولة و غيرها من الحقوق و الحريات السياسية الممنوحة للمواطنين ، و الضمانات الدستورية المقررة لحمايتها ، ثم تلتها تطورات أخرى في غاية الاهمية نحو التشييد و البناء الديمقراطي ، حيث بين التعديل الدستور 1996 عن مبادئ جديدة أهمها و الذي له صلة بموضوعها هم :

تكريس مبدأ الحياد الذي يجب أن تكون عليه الادارة الجزائرية بمختلف هيكلها و أجهزتها² ، و لا شك لهذه القاعدة ذات قيمة دستورية أثر كبير في تحديد الشروط الموضوعية لتولى الوظائف العامة ، و محاولة إحداث التمايز بينا العمل الاداري و العمل السياسي ، و من

¹ نص المادة 21 من مرسوم رقم 81-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون الاساسي نموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات.

² تنص المادة 23 من دستور 1996 على أن : "عدم تحيز الادارة يضمن القانون"

أجل جعل الادارة تتصف بالثبات و الاستقرار و أثر ذلك على استمرارية و عياد المرفق العمومي أحد المبادئ الأساسية التي تحكم تنظيم و سير المرفق النظام العمومي.

إن هذه التحولات الديمقراطية التي شهدتها النظام السياسي الجزائري ، كان لها أثرها البارز على طبيعة الوظائف العليا للدولة، و يظهر ذلك من خلال النقاط التالية :

أنه بإنهاء هيمنة الحزب الواحد على قيادة الأجهزة الادارية للدولة ، و ما أحدثه من تداخل عضوي بين أجهزة الحزب الواحد على قيادة و أجهزة الدولة ، أدى ذلك كله إلى الغياب التدريجي لمصطلح "الحزب" و اضافة إلى الوظائف العليا في الدولة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية بصفة عامة و الاقتصار فقط على المعالجة القانونية للوظائف العليا التابعة للمؤسسات و الادارات اعمومية وفق المنظومة الجديد للمبادئ التي كرستها الإستراتيجية الجديدة حتى و ان عرفت المسألة تأخر ملحوظا من الناحية التشريعية ، كما إنتقلت عبارات الحزب أيضا عن أحكام النصوص القانونية المؤسسة لنظام قانني خاصا بالوظائف العليا للدولة ، مما يلقي السياسة البحتة عن طبيعة الوظائف العليا للدولة ، المعهودة في ظل النظام الاشتراكي و أساليبه في ادارة و تنظيم الشؤون العمومية للبلاد¹.

إن نظام ثنائية السلطة التنفيذية الذي تبناه دستور 1989 و أقره ذلك التعديل الستوري سنة 1996 كان سببه في تقسيم الصلاحيات الدستورية بين كل من رئيس الجمهورية و رئيس الحكومة لاسيما تلك المتعلقة بالتعيين في الوظائف العليا للدولة غير أن هذا التقسيم لم يكن خاصا يمنع من احدث نوع من التداخل في صلاحيات التعيين بين كل من رئيس الجمهورية و رئيس الحكومة مما فتح المجال لنشوء صراع سياسي بين هئتي السلطة التنفيذية²، يتم في سنة 1999 البدء في حسم الجدل المثار حول عدم الفصل في مسألة التعيين بمقتضى دستور سنة 1989 و دستور 1996 و ذلك بصدور المرسوم رقم 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1990 و المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و العسكرية لدولة³ ، و احتكار رئيس الجمهورية الصلاحيات التعيين في الوظائف العليا ممهدا لحسم الخلاف السياسي القديم و الممتد منه صدور دستور سنة 1989 ليختم

¹ - لعلي سعد الله ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013 ، ص 20.

² - علي صغير جمال ، العلاقة القانونية بين رئيس جمهورية و الحكومة في ظل دستور 28 نوفمبر 1996.

³ - الجريدة الرسمية ، العدد 76 ، الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 1999 ، ص 3

أمر كله على إثر المراجعة الدستورية لسنة 2008 حيث تم تقييد صلاحيات الوزير الاول في التعيين و جعلها من الموافقة المسبقة لرئيس الجمهورية ، حتى و إن كانت النظام الدستوري يتبني السلطة التنفيذية .

المطلب الثاني : المصادر القانونية للوظائف العليا للدولة

إن مما لا شك فيه أن الدستور يعتبر أرقى معيار قانوني على الإطلاق، فهو يمثل الإطار المرجعي بالنسبة لسائر التدابير القانونية الأخرى ، و من ثم يتعين على هذه الأخير التقييد بمبادئه و الإلتزام بأحكامه سواء في شكلها أو في روحها ، و كل مخالفة لهذا التحديد القانوني يجعلها عرضة ففي الإلغاء ، و من هذا المنطلق لأن أية محاولة للإقامة نظام قانوني لأي موضوع لابد من أن يستمد أحكامه من المبادئ العامة التي يتضمنها الدستور حتى يكتسب قيمته و قوته القانونية¹.

الفرع الأول : المصدر الدستوري التنظيمي

و لقد تضمن دستور سنة 1963 إضافة إلى ديباجة في مطلعته على 78 مادة ، يستنتج من خلال قراءتها فيما يتعلق بموضوعنا مايلي:

1- أن المؤسس الدستوري لم يتعرض لتحديد مدلول الموظف العام أو حتى الإشارة إليه كل ما هناك أنه تطرق إليه بصفته مواطنا يتمتع بحقوقه الأساسية و تتم حمايته من كل أنواع التمييز العنصري أو المدني .

2- الإشارة الوحيدة إلى مصطلح الموظفين تناولتها المادة 54 منه بصدد تعداد صلاحيات رئيس الجمهورية على سبيل الاستدلال و التمثيل لا على سبيل الحصر، حيث أنها نصت على أنه:"يعين رئيس الجمهورية الموظفين في جميع المناصب المدنية و العسكرية لاشك أن في الوظائف العليا في الحزب و الدولة أذاك مندرجة ضمن المناصب المدنية².

¹ رابحي أحسن، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، جامعة الجزائر ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون ، 2006 ، ص 11.

² دستور 1963 ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية ، العدد 64 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

الفصل الأول : الوظائف العليا في الدولة مفهومها ، و مصادرها القانونية

و هذا ما يفهم ضمنا و إن لم يتم التصريح به نظرا لكون أن السلطات كلها كانت مركزة في يد رئيس الجمهورية.¹

2-دستور 1976 :

هناك بعض الإشارات العامة الغير المباشرة و التي يمكن إعتبارها كقواعد عامة تحكم الوظائف العليا في الدولة، منها :

- أ- تأكيد على قواعد و مبادئ عامة تحظى بقيمة دستورية ، مبنوثة في مواد عديدة و متفرقة من أحكام الدستور ، نذكر منها : مبادئ الكفاءة و النزاهة و الإلتزام و الإخلاص و الحفاظ على المال العام ، بإعتبار أن وظائف الدولة ليست إمتيازاً بل تكليفاً.²
- ب- الإشارة إلى مصطلح أعوان الدولة و مصطلح الوظائف العمومية.³
- ت- إصرار المؤسس الدستوري على أن الوظائف الحاسمة في الدولة تسند إلى أعضاء من قيادة الحزب.⁴
- ث- تعيين في الوظائف المدنية في مستهل تعداد سلطات و صلاحيات رئيس الجمهورية و علاقة ذلك بموضوع الوظائف و المناصب العليا في الدولة.⁵

3- دستور 1989 :

من خلال دراسة المواد التي تضمنها دستور 1989 ذات صلة بموضوع بحثنا استخلصنا بعض الأحكام :

- أ- التأكيد دائما على المبادئ الدستورية العامة فيما يتعلق بمبدأ النزاهة ، و مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية و هي نفس المبادئ التي يشترك فيها جميع شرائح الموظفين بما في ذلك شاغلوا الوظائف العليا للدولة.⁶

¹ - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ، ص 109.

² - المواد 09 ، 37 ، 38 من دستور 1976.

³ - المادة 37 في فقرتها الثانية من دستور 1976.

⁴ - المادة 102 من دستور 1976.

⁵ - هذا ما تضمنته المادة 111 مقطع 12 منها من دستور 1976 و التي نصت على : "يعين الموظفين المدنيين و العسكريين طبقا للقانون".

⁶ - المواد 21 ، 31 ، 48 ، 59 من دستور 1989.

ب- نصت المادة 22 من دستور 1989 على أنه : "يعاقب القانون على التعسف في إستعمال السلطة" ، و هذه السلطة م بين صلاحيات التي يتمتع بها شاغلوا الوظائف العليا كل حسب تدرجه في سلم التدرج الوظيفي في الإدارات العمومية.

ت- مراعاة صلاحية التعيين المخولة لرئيس الجمهورية في موضعين : أحدهما عامة يتعلق بالفقرة 07 من المادة 74 المتعلقة بالسلطات و صلاحيات رئيس الجمهورية ، والموضع الثاني الخاص يتعلق بالفقرة 10 من المادة 74 السالف ذكرها.¹

4- دستور 1996 :

جاء الدستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم ليؤكد على مبدأ المساواة في تقليد المهام و الوظائف في الدولة.²

تحويل المؤسس الدستور الفقرة التي كانت تخول صلاحيات التعيين في الوظائف العليا لرئيس الجمهورية في دستور 1989 ، فحولها إلى مادة مستقلة بعينها و هي المادة 78 و التي ضمنها صلاحية التعيين في عدة وظائف و مهام على سبيل التعداد و الإستدلال لا على سبيل الحصر.³

إعطاء المؤسس الدستور لرئيس الحكومة صلاحيات التعيين في الوظائف العليا طبقا لأحكام المادة 85 من الدستور 1986 مقطع 5 منه مع مراعاة ضرورة أحكام المادتين 77 و 87 من نفس الدستور⁴ ، إعتبار رئيس الحكومة مسؤولا على حسن سير الإدارة العمومية.⁵

5- دستور 2016 :

من خلال دراسة المواد التي تضمها دستور 2016 التي لها صلة بموضوعنا إستنتجنا بعض الأحكام.

¹ - نصت المادة 81 من دستور سنة 1989 المتعلقة بصلاحيات رئيس الحكومة الفقرة 05 على أنه : "يعين في وظائف الدولة ، دون المساس بأحكام الفقرتين 07 و 10 من المادة 74".

² - المادة 51 من دستور 1996.

³ - أدرجت المادة 78 على إثر المراجعة الدستورية سنة 1989.

⁴ - نصت الفقرة 05 من المادة 85 من دستور 1986 على أ، رئيس الحكومة "يعين في وظائف الدولة، دون المساس بأحكام المادتين 77 و 78 السابقتي الذكر".

⁵ - نص المادة 85 من دستور 1996.

لا يمكن أن تكون الوظائف والعهدات في المؤسسات الدولة مصدرا للثراء و لا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة حيث يجب على كل شخص يعين في وظيفة عليا في الدولة ، أن يصرح بممتلكاته في بداية و نهاية وظيفته.¹

كما جاء في نص المادة 92 من نفس دستور: " يعين رئيس الجمهورية سفراء الجمهورية و المبعوثين فوق العادة إلى الخارج ، و ينهي مهامهم و تسلم أوراق إعتقاد الممثلين الدبلوماسيين الأجانب و أوراق إنهاء مهامهم" ، زيادة على الوظائف المنصوص عليها في فقرتين 4 و 5 أعلاه يحد قانون عضوي للوظائف القضائية الأخرى التالي يعين فيها رئيس الجمهورية.²

يعين رئيس الجمهورية أعضاء الحكومة بعد إستشارة الوزير الأول ، حيث تعد الحكومة مخططا لعملها و تعرضه على مجلس الوزارة.³

6- دستور 2020 :

إن دستور 2020 التي جاء بإضافات نوعية فيما يتعلق بالقواعد التي تنظم و تحكم الوظائف العليا للدولة حيث نذكر منها : توقيع مراسيم رئاسية يعتبر من بين صلاحيات الدستورية الممنوحة لرئيس الجمهورية بموجب المادة 91 من التعديل الدستوري 2020 ، فهي غير قابلة للتفويض إلى رئيس الحكومة أو الوزير الأول حسب الحالة حيث أكدت على تولي رئيس الجمهورية للسلطة التنظيمية.⁴

حيث يمتد نطاق التعيين الى مجالات اخرى جاءت في المادة 92 من التعديل الدستوري الذي ينص على أن يختص رئيس الحكومة بإجراء و التعيينات و الإعفاءات في الوظائف المدنية العليا.⁵

وتتمثل قائمة تلك التعيينات فيما يلي :

- الوظائف و المهام المنصوص عليها في الدستور
- الوظائف المدنية و العسكرية في الدولة

¹ - نص المادة 38 من دستور 2016.

² - نص المادة 92 من دستور 2016.

³ - نص المادة 63 من دستور 2016 .

⁴ - نص المادة 91 من الدستور 2020.

⁵ - المادة 92 من دستور 2020 .

- التعيينات التي تم في مجلس الوزراء بإقتراح من الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة .
- الرئيس الأول للمحكمة العليا.
- رئيس مجلس الدولة
- الأمين العام للحكومة
- محافظ بنك الجزائر
- قضاة
- مسؤولي أجهزة الأمن
- الأعضاء المسيرين للسلطات الضبط.

الفرع الثاني : المصدر التشريعي التنظيمي

يتمركز المعيار التشريعي المرتبة الثانية من حيث التقدير و القوة القانونية لكل معيار وفقا لمبدأ التدرج للمعايير القانونية ، فهو على الدستور في القوة و يسمو على التنظيمات التي تسنها السلطة التنفيذية .

فإن الإختصاص التشريعي العام هو مقسم بين البرلمان و رئيس الجمهورية بحيث يتولى كل منهما التشريع بصفة مستقلة في المجال المخصص له بمقتضى الدستور¹

3- الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية :

إن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006² جاء بناء على رؤية جديدة للحياة المهنية تستلزم تكييف مهام الوظيفة العمومية مه الدور الجديد للدولة في اطار التعددية السياسية و الانفتاح على اقتصاد السوق و التدعيات ذلك على سوق العمل في الجزائر بما في ذلك قطاع الوظيفة العمومية ، و كذا العنصرية الدولة و تحديث أساليب تسيير سلطاتها و مرافقها العامة و لقد تشمل هذا الامر على 11 باب ضمت 224 مادة خصص المشرع من خلاله الفصل الثالث من الباب الاول للوظائف و المناصب العليا في الدولة أين جاء تحت عنوان:"المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة" و قد احتوى هذا الفصل

¹ - راجي أحسن ، مبدأ التدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري.

² - الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

على تسع مواد خمس مواد منها تتعلق بالمناصب العليا في الدولة¹ ، و ثلاثة مواد خصصت لموضوع الوظائف العليا للدولة² ، و مادة مشتركة بين الوظائف و المناصب العليا للدولة³.

و بذلك يحدث التمييز بين المنصب العالي للوظيفة العليا من حيث المواد المطبقة على كل صنف غير أنه كان من الاجدر من الناحية الشكلية تقديم المعالجة القانونية للوظائف العليا على المناصب العليا بحكم المكانة التي تحظى بها الوظائف العليا على رأس الهرم الاداري لأجهزة الدولة.

و تبعا لذلك فإن المعالجة القانونية التي تمت من خلال الامر رقم 03-06 السالف الذكر بالنسبة لموضوع الوظائف العليا للدولة تعد جد متميزة و نوعية مقارنة بما سبق بيانه لدى تطرقنا لمختلف النصوص التشريعية التي اكتفت من خلال مادة واحدة بذكر اسمها و التركيز على مسألة التعيين فيها و التي تكون رهن السلطة التقديرية لسلطة السياسية أما الامر رقم 03-06 فقد خصص الناحية الشكلية حملا كاملا بتسع مواد للمناصب العليا و الوظائف العليا للدولة .

و أما من الناحية النوعية فقد بين المشرع إن إنشاء الوظائف العليا لدولة مرتبط بتنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية دون أن يبين الاداة القانونية التي تتكفل عملية الإنشاء ثم قدم تعريفا عاما لهذه الوظائف وفقا للمعيار الوظيفي أين تتمثل هذه الوظائف في ممارسة مسؤولية باسم الدولة مما يدل على امتلاك شاغلي هذه الوظائف لسلطات جد واسعة في اتخاذ القرارات و على مستويات عالية في الهرم الوظيفي للدولة و ذلك قصد المساهمة بصفة مباشرة في تصور و اعداد تنفيذ السياسات العمومية⁴.

و بالتالي فإن شاغلي هذه الوظائف يشاركون بطريقة مباشرة و فعالة في رسم السياسة العامة للحكومة و وضع برامجها في مختلف مجالات التدخل.

¹ - المواد 10-11-12-13-14 من المرسوم الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

² - المواد 15-16-17 الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - المادة 18 التي تنص على : "لا يحول تعيين غير الموظفين في وظيفة عليا الدولة أو في منصب عال صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذا الصفة.

⁴ - المادة 105 من الامر 03-06 سالف الذكر و التي تنص على أنه : "تتشأ وظائف عليا للدولة في اطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية تتمثل الوظيفة العليا في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و اعداد و تنفيذ السياسات العمومية.

ثم تعرض المشرع بعد لمسألة جد مهة تعتبر لصيغة بهذه الوظائف و التي لم تغفل عنها الدساتير و لا النصوص التشريعية السابقة التي تمت دراستها ألا و هي مسألة السلطة التقديرية في التعيين غير أنه لم يسم صراحة باللفظ الجهة التي تمتلك سلطة التقدير للتعيين في هذه المناصب و انما وصفها بالسلطة المؤهلة حيث تنص المادة 16 من الامر رقم 03-06 سالف الذكر (يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة).¹

كما تناولت المادة 17 من الأمر رقم 03-06 محل الذكر مسألة تحديد قائمة تتضمن الوظائف العليا للدولة و الشروط الواجب توفرها للتعيين في هذه الوظائف بالاضافة إلى تحديد الحقوق التي تتمتع بها شاغلوا هذه الوظائف و بالاصح نظام الرواتب المطبق عليهم و الواجبات الملقة على عاتقهم و قد أحالت المادة سالفه الذكر تحديد كل ذلك إلى التنظيم.²

و ذلك أن الامر رقم 03-06 يعد بمثابة القاعدة الاساسية المشتركة لجميع الموظفين و الشريعة العامة التي منها مبادئ مل فئة منهم سواء أكانوا عاديين أم شاغلي وظائف العليا.

ثم ختم المشرع هذا الفصل المتعلق بالمناصب العليا و الوظائف العليا للدولة ، حيث بين من خلال أحكام مادة 18 من أن التعيين في الوظائف العليا لدولة لا يخول لغير الموظفين صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة.³

و ذلك تكريس لمبدأ الفصل بين الرتبة و الوظيفة حيث أكدت عليه المادة 5 من الأمر رقم 03-06 حيث تنص (تختلف الرتبة عن منصب الشغل و هي الصفة التي تخول صاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها).

الفرع الثالث : المصدر التنظيمي

يحتل التنظيم المرتبة الثالثة وفق مبدأ التدرج الهرمي للمعايير القانونية ، حيث تنحدر عن المعيار التشريعي لكنها في المقابل تتفوق على سائر المعايير القانونية الواقعية و التي تنتجها

¹ - المادة 16 من الامر رقم 03-06 المضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.
² - المادة 17 من الامر 03-06 على أن: تحديد قائمة الوظائف العليا للدولة و شروط التعيين فيها و الحقوق و الواجبات المرتبطة بها و كذا نظام الرواتب المطبق على أصحابها عن طريق التنظيم.
³ - انظر المادة 18 من الامر 03-06

الإدارات العامة¹.

و يعتبر التنظيم مصدرا أساسيا لقانون الوظيفة العمومية ، فسلطة التنظيم تتدخل لوضع حيز التنفيذ القواعد التشريعية المحددة للضمانات الأساسية للموظفين، بتحديد كفاءات تطبيقية في مجالات تنظيمية مبدئية مختلفة ، ك شروط التوظيف و تنظيم الحياة المهنية للموظفين².

و لاشك في أن النصوص القانونية التنظيمية التي إهتمت بمعالجة الوظائف العليا للدولة كثيرة جدا ، نظرا للأهمية المتميزة التي توليها السلطة التنفيذية لهذه الوظائف باعتبارها همزة وصل بينها من حيث المساهمة المباشرة في صنع السياسة العامة ، و بين مختلف الهياكل و الأجهزة الإدارية للمؤسسات و الإدارات العليا العمومية بإقبار الموقع الإستراتيجي الذي يتواجد فيه شاغلوا هذه الوظائف على قمة الهرم الوظيفي للمؤسسات و الإدارات العمومية لدولة و على مستوى تمثيلية عالية.

إن النص التنظيمي الخاص بالوظائف العليا من حيث تحديد حقوقهم و واجباتهم و شروط التعيين في هذه الوظائف يتم في المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم المعدل و المتمم و هو نص قديم مقارنة بالتطور الملحوظ الذي شاهده قطاع الوظيفة العمومية لاسيما و أن المادة 17 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³ قد أحالت إلى التنظيم مسألة تحديد حقوق و واجبات شاغلي الوظائف العليا للدولة و كذا شروط التعيين في هذا الصنف من الوظائف.

إن النصوص التنظيمية على إختلال طبيعتها القانونية سواء المراسيم الرئاسية منها أو التنفيذية ، قد إهتمت بمعالجة التفاصيل الفنية للمسار المهني لشاغلي الوظائف العليا كالحقوق و الواجبات ، و شروط التعيين في هذه الوظائف و كذا نظام المرتبات و النظام التعويضي و غيرها من التفاصيل المرتبطة بالوظيفة العليا ، و التي تعطي لها خصوصيات تميزها عن بقية الوظائف العادية الأخرى.

¹ - رابحي أحسن ، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني للنظام القانوني الجزائري، أطروحة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق بآبن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2006 ، ص 433.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول ، مرجع سابق ، ص 22 .

³ - الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 2006/07/16 ، ص 03

المبحث الثاني : التعيين في الوظائف العليا للدولة و إنهاء المهام

بعد أن تعرضنا بإيجاز إلى تعريف المناصب و الوظائف العليا في الدولة سنتناول في هذا المبحث شروط التعيين و صلاحيات رئيس الجمهورية في التعيين و في الخير إنهاء المهام .

تخضع عملية التعيين و إنهاء المهام في في الوظائف العليا للدولة لأسس و ضوابط قانونية محددة ، بعضها منصوص عليه في الدستور و البعض الآخر في التنظيم أما التشريع فإنه يكفي بإحالة عملية تنظيمها السلطة المؤهلة و يجعلها رهن تقديرها ، كما ورد ذلك صراحة في المادة 16 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي في أحكام الوظيفة العمومية.¹

المطلب الاول : التعيين في الوظائف العليا للدولة

سوف تعالج هذا المطلب انطلاق من احكام المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السالف كره نجد أن المشرع قد عالج شروط التعيين في الوظائف العليا للدولة ضمن شروط عامة و اخرى خاصة.

الفرع الاول : شروط الالتحاق بالوظائف العليا لدولة

أ- الشروط العامة للتعيين :

الاصل أن يقتصر التعيين في الوظائف العليا للدولة على الموظفين² ، مما يعنى أن المترشح لشغل وظيفة عليها للدولة يجب أن يكون حائرا على صفة الموظف و هذا الامر لا يتم حتى يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية على النحو الذي يحده التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل.³

و بالرجوع إلى أحكام الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإننا

¹ - نصت المادة 16 من الامر رقم 03-06 المشار إليه أعلاه على أنه: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية السلطة المؤهلة".

² - و هذا ما يستنتج من اجكام المادتين 13-18 من الامر رقم 03-06 المشار إليه سابقا.

³ - و هو ما نصت عليه المادة 21 في فقرتها الثانية البند 01 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق ذكره.

نجد أي شخص كان يمكن أن يوظف ما لم تتوفر فيه الشروط الآتي ذكرها:¹

- أن يكون جزائري الجنسية
- أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية
- أن لا تحمل شهادة سوابق العدلية ما يتنافى و ممارسة الوظيفة المواد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية .
- أن تتوفر فيه شروط الست و القدرة البدنية و التهيئة و كذا المؤهلات المطلوبة الالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

و بعد استنفاد كل الطرق القانونية و التنظيمية في مجال انتقاء المترشحين لوظيفة عمومية و التحاقهم بمناصب عملهم يتم التعيين كل مترشح تم توظيفه بصفة متربص في رتبة للوظيفة العمومية² يقضي بموجبها فترة تربص مدتها سنة³ و لا يكتسب صفة الموظف إلا بعد ترسيمه في احدى رتب السلم الاداري.⁴

تلك كانت الشروط العامة الواجب توافرها في كل مترشح حتى يكتسب صفة الموظف و التي تعتبر من حيث الاصل شرطا أساسيا في التعيين لشغل الوظائف العليا للدولة ، بالإضافة إلى ضرورة توفر شروط خاصة و مواصفات محددة متناسب و مكانة الوظائف العليا للدولة و هو ما سنتطرق إليه ضمن الشروط الخاصة التعيين في الوظائف العليا للدولة.

ب- الشروط الخاضعة للتعيين :

إن الإرتقاء في السلم الإداري الوظيفي لمختلف المؤسسات و الإدارات العمومية يتطلب زيادة على الشروط العامة توفر شروط و خاصة بالنظر إلى مكانة و أهمية المهام و المسؤوليات التي يتم الإضطلاع بممارستها هذه الشروط التي يتم من خلالها اختيار الافضل من بين المقترحين لتولي وظيفة عليا للدولة.

¹ - هي الشروط الواردة ضمن احكام المادة 75 من الامر رقم 03-05 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية
² - نصت المادة 83 الفقرة الاولى منها من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، أنه يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبه للوظيفة العمومية بصفة متربص.
³ - كما ورد في المادة 84 من الامر 03-06 السالف ذكره و التي نصت على أنه : " يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة و يمكن لبعض الاسلاك أن تتضمن تكوين تحضير لشغل وظيفته.
⁴ - أحكام 85 من الامر رقم 03-06 المتضمن الاساسي العام للوظيفة العامة.

و بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المشار إليه سابقا فإن شروط التعيين في الوظائف العليا للدولة قد نصت عليها المادة 21 ضمن الفصل الثالث بعنوان التعيين من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 حيث ورد في الفقرة الأولى منها أنه : "لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة اذا لم تتوفر فيه شروط الكفاءة و النزاهة" ، كما فصلت الفقرة الثانية من المادة نفسها في الشروط الواجب توفرها في المترشح لوظيفة عليا للدولة على الخصوص، و التي نذكرها كمايلي :

- أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية ، على النحو الذي يحدده التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل ، و هو الشرط الذي فصلنا فيه عند تطرقنا للشروط العامة للتعين في الوظائف العليا للدولة.

- أن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا له.

- أن يكون قد مارس العمل مدة خمس (05) سنوات على الأقل في المؤسسات و الادارات العمومية أو المؤسسات و الهيئات العمومية.

- و يعد الشرطان الثاني و الثالث مما يدخل تحت مسمى الكفاءة إذ أن مفهومها يشمل مختلف المؤهلات العلمية و كذا المميزات الميدانية و العملية المتراكمة مع سنوات الخدمة.

و بالتالي يمكن أن نخلص إلى أن الشروط الخاصة للتعين في الوظائف العليا للدولة تنحصر في شرطين أساسيين هما : الكفاءة و النزاهة و فيما يلي تفصيل كل شرط.

1- شرط الكفاءة :

لا يوجد تعريف قانوني لمفهوم الكفاءة في النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية للمنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر ، و إنما يتم إثباتها من خلال مؤشرات نظم التعيين و الأساليب المتبعة في الإنتقاء و التوظيف عند الإلتحاق بالوظيفة¹ بالإضافة إلى إخضاع الموظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر بصفة دورية وفقا لمعايير موضوعية و اجراءات معينة² و هي ما تعرف

¹ - و في هذا الصدد نصت المادة 79 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه "يتوقف الالتهاق بالرتبة على اثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين".

² - نظم المشرع الجزائري عملية تقييم الموظف ضمن أحكام الفصل الرابع من الباب تحت عنوان تنظيم المسار المهني من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

بنظام تقارير الكفاية.¹

و للتأكيد أكثر على ضرورة إنصاف المترشح لشغل وظيفة عليا للدولة بالكفاءة اللازمة فقد حرص المشرع الجزائري على ضرورة أن يتوفر في هذا المترشح على الخصوص عنصرين مهمين يعتمد عليهما كمؤشرين للدلالة على مدى كفاءة وصلاحيته لشغل مثل هذه المناصب القيادية لاحدهما شرط التكوين العالي أو مستوى من التأهيل مساولة و ثانيهما شرط الاقدمية.

2- شرط التكوين العالي أو مستوى من التأهيل:

و المقصود بهذا الشرط أنه ينبغي أن يتوفر للمترشح لشغل وظيفة عليا للدولة على مستوى علمي أو فني مناسب ناتج عن تراكم لمجموعة من المعارف العلمية النظرية و العملية التي تجعله مؤهلا للقيام بأعباء وظيفته و تحمل تبعياتها و تقديم مسؤولياتها و نتائجها انما يسمح ضمان تحسن الاداء و تجسيد احترافية الادارة العمومية ، من أجل تقديم خدمة عمومية ذات نوعية و بأقل تكلفة ممكنة.

شرط الأقدمية :

تعتبر الأقدمية من بين الشروط التي يجب أن تتوفر على الخصوص فيمن يتم تعيينه في وظيفة من الوظائف العليا للدولة ، فقد إشتترطت المادة 21 ففي فقرتها الثانية السند 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 الذي يمدد حقوق العمال الذي يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم² المعدل و المتمم أن يكون الموظف : قد مارس العمل مدة خمس 05 سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات و الهيئات العمومية.

فالأقدمية تعطي بعض المؤشرات حول كفاءة الموظف من خلال تقييمه المهني في مختلف رتب و درجات سلم التدرج الاداري التي ارتق فيها كما تسمح للسلطة الادارية بمعرفة سلوكه و حسن سيرته و انصب في ميدان العمل و حتى خارجه أو مدى اس تعداده و أهليته لممارسة

¹ - نجاة بن ديدة مقال بعنوان:تقارير الكفاية في قواعد الوظيفة العامة الجزائرية مجلة المدرسة الوطنية للإدارة العدد 39 ،سنة 206.

² - كلثوم بوخرية ، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر ، ببحث لنيل شهادة الماجستير في الادارة و المادية جامعة الجزائر كلية الحقوق و العلوم الادارية بابن عكنون ، سنة 1990 ، ص 70-71.

وظائف قيادية من خلال الميزة التي اكتسبها و تمرسه في العمل الاداري و طرق التسيير عبر مساره المهني.

2- شرط النزاهة :

إن الهدف من هذا الشرط هو ضمان حد ادني من استقامة السيرة و حسن السلوك ، ليتمكن شاغل الوظيفة العليا من اداء مهمته و تمثيل السلطات العليا على النمو المرضى.

و شرط النزاهة يستند إلى معيار اخلاقي ذو علاقة بالضمير المهني ، بحيث يرمي إلى القيام بالعمل و الالتزام به عن قناعة و طواعية و ما فيه خير للاخرين ، و الامتناع عن اثبات عمل من شأنه إلحاق الاذي و الضرر بهم.¹

و النزاهة كما يعرفها موس "لاروس" هي الاخلاص و الصدق و الامانة و قد اعتبرت في بادئ الامر قاعدة ادبية ثم أصبحت النصوص القانونية تؤكد عليها كشرط خاص.²

فالتحلي بهذه الخصال يعبر عن الصفات الشخصية الجيدة و الاخلاص الادبي المطلوب من الموظفين السامين ، فيفترض فيهم الامانة و الثقة من خلال تأدية عملهم لجميع مستعملي المرفق العام بلا تفرقة أو تمييز و بلا مماطلة أو مجاملة مهما كانت الظروف و تحت أي شكل من الاشكال تحقيق و احتراماً لمبدأ مساواة للموظفين أمام القانون.

فيما يخص القانون المذكور الذي يعد من مقتضيات المرفق العام³ رافض بذلك جميع الاشكال السلبية في التعامل من محسوبية و محاباة و الاغراءات كالرشوة أو الحصول على بعض الامتيازات مقابل القيام بالعمل أو الامتناع عنه أو لذلك يمنع القانون تقبل أي هبة أو هدية حفاظ على كرامة و هوية المركز الذي يشغله والمستويات التمثيلية العالية التي يؤديها.

¹ - علي بن تارزي ، دور سلطات الوالي في الادارة الجزائرية ، مذكرة ماجستير جامعة وهران ، سن 1991.

² - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 295.

³ - و قد نصت المادة 53 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على أنه:"يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلباقة و بدون مماطلة، كما تنص المادة 41 من الامر رقم 06-03 السابق ذكره على أنه:"يجب على الموظف العام أن يمارس مهامه بكل امانة و بدون تحيز"
كما ورد ذلك أيضا في المادو 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-26 السابق ذكره حيث نصت المادة على أنه:"يجب أن يتخلى لدى ممارسة مهامه بالحياد الموضوعية لاسيما إزاء مستعملي المصلحة العمومية".

فالمصالح الذاتية و الشخصية من طبعتي أن تؤدي على استقلالية شاغل الوظيفة العليا كما قد تشكل له عائقا يمنعه من القيام بمهمته بصفة عادية ، و هذا بلا شك يتعدى تأثيره على استقلالية و حياد المرفق العام.

و كل التصرفات المخلة بشرط النزاهة كالابتزاز و استغلال النفوذ و الرشوة تعرض مرتكبيها لعقوبات تأديبية من الدرجة الرابعة¹ ، دون المساس بالمتابعات الجزائية².

1- الثقة :

الثقة شرط مهم حساس لتعيين القطب الثاني داخل السلطة التنفيذية إذ لا بد أن يكون هذا الأخير حاجز أو يشكل كامل ثقة الرئيس ثقة في من الصراع بين القطبين³ و تجعل رئيس الحكومة على قدر و أهمية و حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه.

فمن غير المعقول أن يتعين رئيس الجمهورية رجلا في هذا المنصب الحساس و هو ليس محلا للثقة حتى و لو كان هذا المنصب هو رئيس حكومة منبثق من الأغلبية البرلمانية غير الرئاسية (ذات توجه غير رئاسي ، و هذا حتى يتم المحافظة على استقرار الدولة و المؤسسات و استمرارية النظام الدستوري أما عن الوزير الاول الموجود أصلا في حالة فوز الاغلبية الرئاسية ، فلا يطرح هذا الاشكال ذات تعيينه مبني في الاساس على ثقة الرئيس.

2- السمعة:

تلعب السمعة دورا هاما من حيث أنها تكفل القطب الثاني (صاحب السمعة الجيدة) يسر مواجهة الجميع من برلمان و أحزاب و معارضين ، و من ثم يعمل رئيس الجمهورية في كثير من الاحيان على الاختيار صاحب السمعة الجيدة لتبوء هذه المنصب⁴. هذا الشخص الذي لا بد و ان يحظى باحترام من الاغلبية أو لا يلقى من المعارضة ، حتى يضمن رئيس الجمهورية من خلاله

¹ - نص المادة 181 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.
² - و بهذا الصدد فإن القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته قد نظمت احكام الباب الرابع منه التجريم مظاهر الرشوة اختلاس الممتلكات أو استعمالها على النحو غير الشرعي استعمال النفوذ تلقي الهدايا اساءة استغلال الوظيفة ، و كذا حددت العقوبات الجزائية المسلطة عليها.
³ - كالصراح حول الصلاحيات مثلا ... انظر محفوظ لهيش ، التجزئة الدستورية في الجزائر، المطبعة الحديثة للفنون المطبعية، الجزائر، 2000 ، ص 48
⁴ - سواء كان منصب الوزير الاول أو منصب رئيس الحكومة.

الفصل الأول : الوظائف العليا في الدولة مفهومها ، و مصادرها القانونية

نجاح السياسة المعمقة¹ فبخصوص تعيين رئيس الحكومة مثلا بمجرد قيام رئيس الجمهورية بالتفكير في الشخصية التي يعينها من الاغلبية البرلمانية حتما سيحدث داخلها عن رجل ذو سمعة طيبة رجل توازانات يضمن الاستقرار داخل قبة البرلمان و يحسن علاقته مع الحكومة و علاقة هذه الاخيرة مع رئيس الجمهورية.

3- الكفاءة :

من أهم المعايير النظرية التي يمكن أن يستند عليها رئيس الجمهورية في تعيين المنصب الثاني داخل السلطة التنفيذية هو معيار الكفاءة و المصقود بالكفاءة هو أن يكون الوزير الاول أو رئيس الحكومة (على حسب الحالة) مؤهلا من الناحية العلمية (خاصة من الناحية الاقتصادية و القانونية و السياسية).

لتسيير الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية للمجتمع الجزائري الذي لامس و إلى حد يعيد أفق الوعي و الفهم السياسي و الاجتماعي و الثقافي تحت مظلة التعددية الحزبية ، التي لا تخلو من معارضة تراقب النشاط الحكومي.

على أن الكفاءة بهذا المفهوم لا تقتصر فقط على درجات علمية وصل إليها المعنى و انما تكون كذلك خلاصة ممارسة و تجربة و بعد نظر ، تخوله مواجهة المشاكل و الازمات و تمكنه من تحقيق الامال و الطموحات.²

الفرع الثاني : صلاحيات رئيس الجمهورية في التعيين

أصبح رئيس الجمهورية يتقاسم مع الوزير الأول أو رئيس الحكومة سلطة التعيين في الوظائف المدنية للدولة و لم يعد الوزير الأول أو رئيس الحكومة يمارس إختصاصه الأصيل في التعيين بعد موافقة رئيس الجمهورية كما هو الحال في ظل أحكام المادة 99 من الدستور الساري المفعول، ب أن الوزير الاول أو الرئيس الحكومة يتمتع باختصاص يستمده مباشرة من الدستور في تعيين الوظائف المدنية للدولة التي لا تندرج ضمن سلطة لتعيين لرئيس الجمهورية أو تلك التي يفوضها هذا الأخير.

¹ - سعيد بو الشعير النظام السياسي الجزائري ، الطبعة الثانية ، المرجع السابق ، ص 291

² - بن دحو منصبي الوزير الاول ورئيس الحكومة خلال التجربة خلال التجربة الدستورية الجزائرية على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2008 ، مذكرة ماجستير فرع قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة سيدي بلعباس ، 2004 ، ص 50.

الفصل الأول : الوظائف العليا في الدولة مفهومها ، و مصادرها القانونية

تنص المادة 91 من مشروع التعديل الدستوري على صلاحيات رئيس الجمهورية على النحو الآتي :

يضطلع رئيس الجمهورية، بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور ، بالسلطات و الصلاحيات الآتية :

- 1- هو القائد الأعلى المسلحة للجمهورية ، و يتولى مسؤولية الدفاع الوطني¹
- 2- يقرر ارسال وحدات من الجيش الوطني الشعبي إلى خارج الوطن بعد مصادقة البرلمان بأغلبية ثلثي (3/2) أعضاء كل غرفة من غرفتي البرلمان.
- 3- يقرر السياسة الخارجية للامة و يوجهها.
- 4- يرأس مجلس الوزراء
- 5- يعين الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة ، و يني مهامه
- 6- يتولى السلطة التنظيمية
- 7- يوقع المراسيم الرئاسية
- 8- له حق إصدار العفو وحق تخفيض العقوبات أو استبدالها
- 9- يمكنه أن يستشير الشعب في كل قضية ذات أهمية وطنية عن طريق الاستفتاء
- 10- يستدعى الهيئة الناخبة
- 11- يمكن أن يقرر اجراء انتخابات رئاسية مسبقة
- 12- يبرم المعاهدات الدولية و يصادق عليها
- 13- يسلم أوسمة الدولة و نياشينها و شهاداتها التشريفية

و تنص المادة 92 على الوظائف على الوظائف و المهام التي يعود فيما اختصاص التعيين إلى رئيس الجمهورية يعين رئيس الجمهورية لاسيما في الوظائف و المهام الآتية :

- 1- الوظائف و المهام المنصوص عليها في الدستور
- 2- الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة

¹ - أحمد عدة جلول ، سلطات و صلاحيات رئيس في ظل التعديل الدستوري، مجلة المجلس الدستوري ، عدد خاص ، 2020-14 ، ص 158 ،

- 3- التعينات التي تتم في مجلس الوزارة باقتراح من الوزير الاول أو رئيس الحكومة حسب الحالة
- 4- الرئيس الاول للمحكمة العليا
- 5- رئيس مجلس الدولة
- 6- الامين العام للحكومة
- 7- محافظ بنك الجزائر¹
- 8- القضاة
- 9- مسؤولو أجهزة الامن
- 10- الولاية.
- 11- الاعضاء المسؤولين لسلطات الضبط

و عملا بالفقرة الاخيرة من ذات المادة ، يحدد قانون عضوي الوظائف القضائية الاخرى التي يعين فيها رئيس الجمهورية ، و تنص على أنه:" بالاطافة إلى الوظائف المنصوص عليها في الحالتين 4 و 5 أعلاه ، يحدد قانون عضوي الوظائف القضائية الاخرى التي يعين فيها رئيس الجمهورية".

و في هذا الاطار يجب الاشارة إلى التناقض الموجود في المادة 29 التي تنص على أن رئيس الجمهورية هو الذي يعين القضاة ، و من جهة أخرى نص المادة الفقرة الاولى من المادة 181 التي تنص على أن المجلس الاعلى للقضاء يقرر تعيين القضاة و نقلهم و مسارهم الوظيفي.

التعيين في الوظائف القضائية النوعية :

تثير المناصب القضائية النوعية التي كان لرئيس الجمهورية سلطة مطلقة في التعيين انتقادات عدة لما لها من تأثير على استقلالية القضاء و قد جاء مشروع التعديل الدستوري من أجل إعطاء المجلس الأعلى للقضاء دورا مهما في هذه العملية من أجل تأطير مارسة رئيس الجمهورية لصلاحية التعيين . إذ تنص المادة 181 فقرة 2 على أنه : " يتم التعيين في الوظائف القضائية النوعية بموجب مرسوم بعد رأي مطابق للمجلس الاعلى للقضاء".

¹ - أحمد عدة جلول ، سلطات و صلاحيات رئيس في ظل التعديل الدستوري، مجلة المجلس الدستوري ، عدد خاص ، 14-2020 ، ص 160 ،

و بذلك لا ينفرد رئيس الجمهورية بسلطة القرار في تعيين الوظائف القضائية النوعية ، بل أن هذه الصلاحية لا يمارسها إلا بعد رأي مطابق للمجلس الاعلى للقضاء ، ما يشكل ضمانا اضافية لاستقلالية القضاء.

للاشارة فان التعديلات المقترحة في تشكيل المجلس الاعلى للقضاء ورئاسته تنصب كلها في اتجاه تقليص دور رئيس الجمهورية في هذه العينة من أجل منحها الاستقلالية التامة عن الجهاز التنفيذي ، فمثلا أصبح طبقا المادة 180 من مشروع التعديل الدستوري بإمكان رئيس الجمهورية باعتباره رئيس المجلس الاعلى للقضاء أن يكلف الرئيس الاول للمحكمة العليا برئاسة المجلس.

خامسا : في مجال الحالات الاستثنائية

1- حالة الطوارئ أو الحصار :

يقرر رئيس الجمهورية ، إذا دعت الضرورة الملحة، حالة الطوارئ أو الحصار ، لمدة أقصاها ثلاثون (30) يوما بعد اجتماع المجلس الاعلى للامن، و استشارة رئي مجلس الامة ، و رئيس المجلس الشعبي الوطني ، و الوزير الاول أو رئيس الحكومة حسب الحالة ، و رئيس المحكمة الدستورية ، و يتخذ كل التدابير اللازمة لاستتباب الوضع.

و لا يمكن تمديد حالة أو الحصار ، إلا بعد موافقة البرلمان المنعقد بغرفتيه المجتمعين معا. يعتبر التحديد الزمني لمدة حالة الطوارئ أو الحصار ضمانا اضافة لتكريس دول الحق و القانون و تقييد صلاحيات رئيس الجمهورية في هذا الاطار.

2- الحالة الاستثنائية :

عملا بأحكام المادة 98 (الفقرة الاولى) من مشروع التعديل الدستوري يقرر رئيس الجمهورية الحالة الاستثنائية اذا كانت البلاد مهددة بخطر داهم يوشك أن يصيب مؤسساتها الدستورية أو استقلالها أو سلامة ترابها اقضاها ستون (60) يوما.

لعل من بين التعديلات التي طرأت على هذه المادة هي التحديد الزمني لمدة الحالة الاستثنائية و التي كانت قبل ذلك مطلقة ، كما أنه و في نفس المسعى الرامي إلى تقييد صلاحيات رئيس

الجمهورية في هذا المجال ، تنص الفقرة الخامسة من ذات المادة على أن تمديد مدة الحالة الاستثنائية لا يتم إلا بعد موافقة أغلبية أعضاء غرفتي البرلمان مجتمعين معها. كما أن رئيس الجمهورية يوجه في هذا الشأن خطابا للامة و يجتمع البرلمان وجوبا.

و طبقا للفقرة الاخيرة من نص المادة 98 ، تعرض القرارات التي تم اتخاذها اثناء فترة الحالة الاستثنائية على المحكمة الدستورية من أجل ممارسة الرقابة البعدية عنها:"يعرض رئيس الجمهورية ، بعد انقضاء مدة الحالة الاستثنائية، القرارات التي اتخذها على المحكمة الدستورية لابداء الرأي بشأنها"¹

الفرع الثالث : السلطة التقديرية الواسعة لرئيس الجمهورية في التعيين و الوزير الأول و رئيس الحكومة

طبق للتعديل الدستوري لسنة 2020 فإن رئيس الجمهورية له سلطة تعيين وزير أول في حال نتج عن الانتخابات التشريعية أغلبية رئاسية أو تعيين رئيس الحكومة في حال نتج عن الانتخابات التشريعية أغلبية برلمانية.

هذه السلطة الدستورية المهمة (سلطة التعيين) التي منعها تعديل 2020 تأثير عضويا قويا على كلا المنصبين على الرغم من اختلاف طريقة وجودها (الوزير الاقل من الاغلبية الرئاسية و رئيس الحكومة من الاغلبية البرلمانية) - و التي قد توحى ظاهرة بقوة مركز رئيس الحكومة.

أهم المعايير النظرية التي يمكن لرئيس الجمهورية الاستناد عليها في تعيين الوزير الاول و رئيس الحكومة:

الحكومة :

¹ - أحمد عدة جلول ، سلطات و صلاحيات رئيس في ظل التعديل الدستوري، مجلة المجلس الدستوري ، عدد خاص ، 14-2020 ، ص 162.

إن سلطة رئي الجمهورية في تعيين الوزير الاول أو رئيس الحكومة حسب الحالة هي سلطة دستورية منحها إياه الدستور و وضع لها ضوابط و أحكام إلا أن هناك معايير لهذا التعيين قد لا تكون معايير منصوص عليها في الدستور¹ لكنها معايير فقهية نظرية مهمة يمكن لرئيس الجمهورية الاستئناس بها في ممارسة لهذه السلطة المهمة ، خاصة إذا لم يكن هنا وجود لهذه المعايير ضمن نصوص الدستور و هو ما قد يدل على حرية و سلطة تقديرية واسعة لرئيس الجمهورية في ممارستها ، الشيء الذي يحتم علينا التطرق لهذه المعايير قبل الكلام عن وجود منصب الوزير الاول ورئيس الحكومة - حسب الحالة) ، و الاحكام الدستورية المتعلقة بسلطة تعيينها بخصوص هذه النقطة يرى الاستاذ سعيد بوشعير أن حرية رئيس الجمهورية في تعيين المنصب الثاني يشكل كل عام ليست مطلقة² بل لا يدوم يراعي الرئيس في ذلك باعتبار عامي الدستور و مجسد وحدة الامة³ وضامن اسم المؤسسات الدستورية اعتبارات معينة أهمها : السمعة الكفاءة ، الانتماء السياسي⁴ دون أن تنسى عنصر الثقة الذي يعد بلا منازع الركيزة الاساسية لتعيين المنصب الثاني في السلطة التنفيذية.

4- الإنتماء السياسي :

إن معيار الإنتماء السياسي لا يقل أهمية ع المعايير النظرية التي سبق ذكرها فهو يقتضي أن يقوم رئيس الجمهورية يتعين القطب الثاني ذو انتماء سياسي من الاغلبية البرلمانية الفترة بالانتخابات التشريعية هذا المعيار النظري المهم قد يكفل تلازم الحكومة و نشاطها مع مسار الاغلبية البرلمانية الحائزة على الشرعية داخل قبة البرلمان⁵.

بالنسبة للوزير الأول فإن المادة 105 من التعديل الدستوري الجديد لم تنص على هذا المعيار إن أنه قد يعين دون النظر إلى إنتمائه السياسي أو إلى الأغلبية الفائزة في الانتخابات.

و هذا أمر سيعود بالسلب على إستقرار النظام الدستوري حتى و لو كانت أغلبية الرئاسية لأن في إعتقادنا أن إنتماء الوزير الأول للأغلبية الرئاسية الفائزة بكثير من عدم الإنتماء لها ، فعلى

¹ - ما عدا معيار الانتماء السياسي بالنسبة لرئيس الحكومة المنصوص عليه في المادة 110 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

² - سعيد بوشعير ، النظام السياسي الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار الهدى ، الجزائر ، 1993 ، ص 290

³ - تنص المادة 84 من النظام الدستوري لسنة 2020 عل أن يجسد رئيس الجمهورية رئيس الدولة وحدة الامة.

⁴ - سعيد بوشعير ، النظام السياسي الجزائري ، دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في دستور 1996 ، سنة 2006.

⁵ - عز الدين بغدادي ، الاختصاص الدستوري لكل من رئيس الجمهورية و رئيس الحكومة في النظام الدستوري الجزائري، دراسة مقارنة مع النظام المصري ، الطبعة الاولى، مكتبة الوفاء القانونية ، 2009 ، ص 193 و ما بعدها.

الأقل تكون هناك علاقات طيبة و ودية للوزير الأول مع الأغلبية الرئاسية مادام أنهم كانوا رفقاء في النضال السياسي و المعركة الانتخابية التي سبقت وجوده.

الشي الذي يعود بالإيجاب على علاقاته هو و الطاقم الحكومي مع البرلمان، و كذا على علاقة هذا الأخير برئيس الجمهورية.

إلى ان المادة 110 من التعديل الدستوري لسنة 2020 نصت على معيار الإنتماء السياسي بالنسبة لتعيين رئيس الحكومة¹ إذ يعد رئيس الجمهورية ملزما بتعيين رئيس الحكومة من الأغلبية البرلمانية الفائزة.

و هذا أمر محمود من المؤسس الدستوري، الذي طبق أهم المعايير النظرية التي تضمن الإستقرار السياسي و الدستوري حتما ، لأن إنتماء رئيس الحكومة للأغلبية البرلمانية من شأنه و بكل تأكيد أن يضمن إستمرارية وجود الحكومة و بقائها حتى يتحقق الإستقرار السياسي و حتى يتم تفادي أي أزمة سياسية قد تعصف بعلاقة السلطة التنفيذية مع البرلمان².

هذا دون أن ننسى أن وجود أغلبية برلمانية مؤيدة لرئيس الجمهورية سيدعم حتما مركزه الدستوري و السياسي و يقيه من الأزمات الحكومية المتكررة و حل البرلمان³.

و بالعودة للواقع السياسي و الدستوري الجزائري السابق بخصوص تعيين رئيس الحكومة و في ظل غياب النص الدستوري على معيار الإنتماء السياسي عكس ما هو عليه الأمر الآن بخصوص المادة 110 فإنه عرف منحى مغاير.

إذ أنه و منذ إستحداث منصب رئيس الحكومة في الحياة الدستورية الجزائرية لم يتم الإستقرار على ثانية في تعيينه فيما يخص الإنتماء السياسي فتم إعتماد الإنتماء الحزبي حين و لم يتم إعتماده حين آخر، و تم تعيين رئيس الحكومة من الاغلبية البرلمانية كما تم تعيينه كذلك من

¹ - تنص المادة 110 فقرة 01 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أن:"إذا أسفرت الانتخابات التشريعية عن أغلبية برلمانية غير الاغلبية الرئاسية يعين رئيس الجمهورية رئيس الحكومة من الاغلبية البرلمانية أو يكلفه بتشكيل حكومته و اعداد برنامج الاغلبية البرلمانية.

² - سعيد بوشعير ، النظام السياسي الجزائري ، الطبعة الثانية ، المرجع السابق ،ص 293.

³ - عز الدين بخدادى ، المرجع السابق ، ص 193.

الأقلية البرلمانية.¹ و هو سوف يتم توضيحه من خلال ما يلي: "رئيس الحكومة ذو انتماء سياسي حزبي :

كالسيد "مولود حمروش" الذي تم تعيينه رئيس الحكومة² في الفترة الممتدة من سبتمبر 1989 إلى جوان 1991³ و هو منتمي لحزب جبهة التحرير الوطني .

***رئيس الحكومة بدون إنتماء سياسي حزبي:**

كتعيين السيد أحمد بن بيتور "رئيس الحكومة"⁴ في الفترة الممتدة من ديسمبر 1999 إلى أوت 2000 و هو في ذلك الوقت الرجل الإقتصادي تكنوقراطي بعيد عن العمل الحزبي و السياسي⁵ .

- تعيين الوزير الأول ورئيس الحكومة في تعديل الدستوري لسنة 2020 :

رئيس الحكومة ينتمي لأغلبية البرلمانية كتعيين السيد "أحمد أويحي" رئيس الحكومة⁶ بعد فوز الحزب الذي ينتمي إليه (التجمع الوطني الديمقراطي) بالأغلبية البرلمانية في الإنتخابات التشريعية لسنة 1997 .

• رئيس الحكومة ينتمي إلى الأقلية البرلمانية كتعيين السيد "علي بن فليس" المنتمي لحزب جبهة التحرير الوطني، رئيسا للحكومة في الفترة الممتدة من سبتمبر 2000 إلى جوان 2002⁷ ، و هذا في ظل وجود أغلبية تابعة لحزب التجمع الوطني الديمقراطي آنذاك.

وجود منصب الوزير الأول أو رئيس الحكومة التعديل الدستوري لسنة 2020 :

أفرز التعديل الدستوري لسنة 2020 عن حالة دستورية و سياسية مهمة ، ألا و هي وجود

¹ - عمار عباس ، العلاقة بين السلطات في الانظمة السياسية المعاصرة و في النظام السياسي الجزائري ، الطبعة الاولى ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 113.

² - تم تعيينه عن طريق المرسوم الرئاسي رقم 89-17 المؤرخ في 09 ديسمبر 1989 المتضمن تعيين رئيس الحكومة، ج ر، عدد 40.

³ - بن دحو نسرين ، المرجع السابق ، ص 93.

⁴ - تم تعيينه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 99-299 المؤرخ في 23 ديسمبر 1999 المتضمن تعيين رئيس الحكومة ج ر ، عدد 93

⁵ - سعاد بن سرية ، مركز رئيس الجمهورية في تعديل 2008 ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2010 ، ص 119.

⁶ - و قد تحصل هذا الحزب على 155 مقعد في البرلمان آنذاك انظر إعلان المجلس الدستوري رقم 01-97 مؤرخ في 4 صفر عام 1418.

⁷ - تم تعيينه رئيس الحكومة في هذه الفترة بمقتضى مرسوم رئاسي رقم 2000 - 256 ، المؤرخ في 26 أوت سنة 2000 المتضمن المتضمن تعيين رئيس الحكومة.

ثاني منصب داخل السلطة التنفيذية بإحدى الإحتمالين ، الإحتمال الأول هو أن تسفر الإنتخابات التشريعية عن الأغلبية الرئاسية.

أي أغلبية موائية تؤيد البرنامج الرئاسي داخل قبة البرلمان، هنا و طبقا للمادة 103 الفقرة¹ من التعديل الدستوري لسنة 2020 يقود الحكومة الوزير الأول يعينه رئيس الجمهورية لأما الإحتمال الثاني هو أن تسفر الإنتخابات التشريعية عن الأغلبية غير الرئاسية أي أغلبية البرلمان يكون لها توجه غير البرنامج الرئاسي داخل البرلمان .

هنا و طبقا لمادة 103 الفقرة² من التعديل الدستوري لسنة 2020 يقود الحكومة رئيس للحكومة معين من طرف رئيس الجمهورية و منه فإن هذا التعديل الدستوري الجديد مكن الأغلبية البرلمانية اغير الرئاسية في الإحتمال الثاني من حق مهم و هو أن يكون لها رئيس للحكومة يعبر عنها داخل الجهاز التنفيذي.

كما أن المؤسس الدستوري و بمجرد وضعه هذا الإحتمال يكون قد كرس الديمقراطية بأبهي صورها و أزال التصور السابق قبل التعديل الذي كان يقضي بغير ذلك في ظل وجود أحزاب التحالف الرئاسي السابق³.

المطلب الثاني : إنتهاء المهام شغل الوظائف العليا للدولة

لا تختلف مسألة إنهاء المهام من الوظائف العليا للدولة عن تلك المتعلقة بالتعيين فيها ، فهي تتم بنفس الأشكال و الإجراءات تطبيقا لقاعدة توازي الأشكال.

كما أن طبيعة غير مستقلة التي تتميز بها فئة الوظائف العليا في الدولة ما هي إلا نتيجة عن السلطة التقديرية الواسعة للسلطة المخولة صلاحية التعيين و إنهاء المهام من هذه الوظائف فلها إعتبرات ملائمة سياسية عزل شاغلي الوظائف العليا دون أي قيد أو شرط و دون إسناد ذلك إلى خطأ تأديبي⁴.

¹ - ناجي عبد النور المرجع السابق ، ص 233.

² - اعلان المجلس الدستوري رقم 01-97 سابق الإشارة إليه.

³ - تنص المادة 103 فقرة 01 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على "أن يقود الحكومة وزير أول في حال اسفرت الإنتخابات التشريعية عن اغلبية رئاسية.

⁴ - عبد الكريم بودريوه ، مبدأ حياد الادارة و ضماناته القانونية ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق و العلوم الادارية بابن عكنون ، سنة 2006 ، ص 280.

و مع ذلك لإن ثمة بعض الأسباب القانونية ذات الصلة بشاغل الوظيفة العليا و التي تؤدي إلى إنتهاء مهامه كالوفاة و الإستقالة و التقاعد.

و لقد عالج المشرع الجزائري الأحكام اخاصة بإنهاء المهام من شغل الوظائف العليا ضمن أحكام الفصل الرابع من من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1999 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة و واجباتهم ، المعدل و المتمم، و التي بين من خلالها الكيفيات التي تنهي بها مهام شاغل الوظيفة العليا للدولة، حيث نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 محل الذكر ، على أنه : "تنتهي مهام أي عامل يمارس الوظيفة العليا بإحدى الطريقتين الآتيتين :

1- بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين

2- بطلب من المعني"

و سنتعرض لطريقتين إنهاء مهام شاغلي الوظائف العليا ضمن الفرعين المواليين.

الفرع الأول : إنهاء مهام بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية تعيين الأول

أ- الفصل التأديبي لشاغل الوظيفة العليا :

يخضع شاغل الوظيفة العليا للدولة في إطار تأدية مهامه لعلاقة قانونية أساسية و تنظيمية إزاء السلطة التي عين لديه¹.

هذا الخضوع يلتزم بمقتضاه للتفرغ لمهمة مسندة إليه و أن يضطلع بالواجبات الملقاة على عاتقه بمنتهى المسؤولية ، و إلا فإن الإخلال بالتزاماته أو مخالفتها يشكل خرقا للنصوص القانونية الأمره تتعلق بالنظام العام مما يعرضه للمسألة التأديبية.

فالتأديب الإداري يعتبر الضمانة الفعالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية ، ذلك إذ كان الموظف المخل بالتزاماته الوظيفية بالعقوبات المناسبة².

¹ - كما أشارت إلى ذلك المادة الثانية من المرسوم التنفيذي في رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم المعدل و المتمم.
² - محمد الصالح قنيش ، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية للسنة الرابعة ، الطبعة الثالثة ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بابن عكنون ، السنة الجامعية ، 2010 - 2011 ، ص 51.

و يعرف النظام اتأديبي على أنه مجموعة الجرائم و المخالفات التأديبية التي يقتربها العاملون العامون عن طريق مخالفتهم للنظام القانوني بصفة عامة، و الإخلال بالتزامهم الوظيفية بصفة خاصة¹ ، و هو بذلك يعتبر مظرا من مظاهر السلطة الرئاسية على أشخاص الموظفين العامين، و سبب من أسباب قطع العلاقة القانونية الوظيفية بين الموظف و الإدارة العامة.²

- و لم يخص المشرع الجزائري شاغلي الوظائف العليا لدولة، بنظام تأديب خاص بهم ، مما يشعر بخضوعهم للنظام التأديبي المطبق على كافة الموظفين العموميين بموجب أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة اعمومية الذي يعد بمثابة الشريعة العامة لكافة القوانين الأساسية الخاصة التي تطبق على فئات خاصة التي تطبق على فئات معينة من الموظفين نظرا لخصوصية الأسلاك التي ينتمون إليها، إلا أنه ينبغي التنبيه على أن درجة خطورة الأخطاء المهنية و المخالفات التأديبية تختلف من موظف إلى آخر حسب المركز الوظيفي الذي يحتله في السلم الإداري و طبيعة الوظائف التي يمارسها ، فدرجة الإلتزام الوظيفي تزيد كلما ارتقي الموظف في سلم التسلسل الإداري، و على هذا الأساس فإن إخلال شاغلي الوظائف العليا لدولة بالتزاماتهم المهنية و أخطائهم المهنية أثناء أو بمناسبة تأدية مهامهم، لا يمكن معاملتها على نفس الخطورة و درجة الأخطاء التي يرتكبها الموظفون العاديون.
- كما أن شاغل الوظيفة العليا إذ كان مكتسب لصفة الموظف العام فإن له مسارين مهنيين مرتبطين به في نفس الوقت، فمن جهة فإنه مخاطب للأحكام المنظمة لمساره المهني في رتبته الأصلية ، بالإضافة إلى تدرجه في سلم تصنيف الوظيفة العليا التي يشغلها، و بالتالي فإن النظام اتأديبي الذي يخضع له قد يكون له تأثير عغلى مركزه الوظيفي بصفته شاغلا للوظيفة العليا فقط دون المساس برتبته الأصلية المثبت فيها بإعتباره موظف، كما يمكن أن يكون له تأثيرا عليهما معا و هذه الخصوصية تعتبر من مميزات فئة شاغلي الوظائف العليا للدولة.

¹- عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية دار هومة للطباعة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، سنة 1998 ، ص 328.
²- إلياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع الادارة و المالية جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بابن عكنون ، السنة الجامعية ، 2001-2002 ، ص 01.

أولا : معنى الأخطاء التأديبية و العقوبات المقررة لها :

لقد سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات الأخرى، فلم يعرف للخطأ التأديبي نظرا لطبيعة الخطأ نفسه و الذي لا يقبل الحصر و التحديد¹ ، و لها إكتفى بوضع قاعدة عامة تقتضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية².

و لعل ما يهمننا في مجال دراستنا العقوبات التأديبية التي تنهت بسببها شاغل الوظيفة العليا للدولة و بالرجوع إلى النص القانوني الخاص بالوظائف العليا و المتمثل في أحكام المرسوم التنفيذي للدولة رقم 20-226 السالف ذكره ، و بالرغم من أنه لم يقدم معالجة خاصة للنظام التأديبي الذي يخضع له شاغلوا الوظائف العليا للدولة ، إلا أنه تعرض لذكر حالة إنهاء مهام شاغل الوظيفة العليا كجزء تأديبي بسبب خطأ ارتكبه، غير أن المشرع لم يبين طبيعة هذا الخطأ و لم يحدد درجة جسامته بل إكتفى بمنطلق الخطأ لإنهاء مهام شاغل الوظيفة العليا كجزء يسبب قيام مسؤوليته التأديبية، كما ورد ذلك في المادة 31 من المرسوم رقم 90-226 السابق ذكره، و التي نصت على أنه : "إذ إنهيت مهام عامل يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد إدماجه في رتبته الأصلية و لو كان زائدا على العدد المطلوب، دون المساس عند الإقتضاء للعقوبات التأديبية أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل".

و حسب رأينا فإن الأمر في ذلك يرجع للسلطة التقديرية للجهة المخولة صلاحية التعيين في هذه الوظائف، فلها حرية التصرف في تكيف جسامه الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل شاغلي الوظائف العليا و التي قد تكون سبب في إنهاء مهامهم من غيرها، كما يمكنها التغاضي عن توقيع الجزاء التأديبي عليهم حسب ما تقتضيه المصلحة العامة في ذلك.

و من أهم الآثار المترتبة عن الفصل التأديبي لشاغل الوظيفة العليا للدولة ، أنه يتم إعادة إدماجه لرتبته الأصلية بقوة القانون ، و لو كان زائدا على العدد المطلوب المقرر ضمن المخطط تسيير الموارد البشرية للإدارة العمومية المستقبلية ، و هذا في حالة ما إذا كانت مكتسبا لصفة

¹ - إلياس بن سليم ، مرجع سابق ، ص 45

² - نصت المادة 160 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على أن : "يشكل كل التخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ، و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس ، بالمتابعات الجزائية".

الموظف العمومي قبل تعيينه لشغل الوظيفة العليا ، أما إذا كان لم يكن مكتسباً لهذه الصفة فإنه يتم تسريحه نهائياً، و لا يحق له إكتساب صفة الموظف لمجرد شغله لوظيفة عليا للدولة¹.

و قد يتعدى توقيع الجزاء التأديبي لشاغل الوظيفة العليا يفصله منها ، غلى توقيع عقوبات تأديبية على مساره المهني لإعتباره موظف، كأن يتم تنزيله في الرتبة إذ كان الخطأ المهني يصنف ضمن عقوبات ضمن الدرجة الرابعة، أو توقيع العقوبة التأديبية المناسبة لدرجة الخطأ المهني الذي تم إرتكابه².

و قد يصل الحد إلى فصله كلية من الوظيفة العمومية إذ كان الخطأ المهني المرتكب يصنف ضمن أخطاء الدرجة الرابعة ، كالإستفادة من إمتيازات من أية طبيعة كانت أو إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، بالإضافة إلى حالة الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر³، كما أن إرتكابه لخطأ تأديبي يستوجب كذلك المتابعة الجزائية ، فإن ذلك يؤدي إلى فصله عن ممارسة مهامه ، لاسيما إذا ثبت لدى الهيئة العمومية التي ينتمي إليها أن الخطأ المرتكب هو خطأ شخصي⁴.

و ذلك راجع إلى أن الدعوى التأديبية مستقلة عن الدعوى الجزائية التي يمكن تحريكها

على أساس

نفس الوقائع⁵.

و بالتالي إذ كانت الأفعال مما يمكن إعتباره جنائية فإنه من الطبيعي أن يعاقب عليها ضمن

نطاق قانون العقوبات الأصلي الذي يغني عن الطريق الإستثنائي المتمثل بالطريق غير التأديبي⁶

و الذي سنتطرق لأحكامه في الفقرة الثانية من هذا الفرع.

¹ - و هذا طبقاً لإحكام المادة 18 من المرسوم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية .

² - كما نصت على ذلك المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم ، المعدل و المتمم.

³ - انظر تفصيل ذلك ضمن المادة 181 من الامر رقم 06-03 السالف ذكره.

⁴ - انظر نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السالف ذكره.

⁵ - للمزيد أكثر حول موضوع استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية ، يرجى مراجعة ، سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور و التحول ، مرجع سابق ، ص 443-445.

⁶ - عبد العزيز مانع ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونيين الاردني و الكويتي" ، رسالة ماجستير في القانون العام ، جامعة الشرق الاوسط ، كلية الحقوق ، سنة 2012 ، ص 87.

ثانيا : السلطة التقديرية في مجال التأديب

لما كانت سلطة التأديب في الوظيفة العامة هي جزء من فكرة السلطة الرئاسية و مظهر من مظاهرها الأساسية التي يمارسها الرؤساء الإداريون على الأشخاص العاملين عامين المرؤوسين لهم¹ فإن ذلك يجعل السلطة المخولة صلاحية التعيين باعتبارها السلطة المختصة بالتأديب تتمتع بالسلطة الملزمة و التقدير في تقرير العقوبة التأديبية المناسبة و توقيعها على الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية و إذا كانت السلطة التقديرية في مجا التأديب الموظفين العموميين العاديين قد وردت عليها عدة قيود قانونية قسط ضمان حماية حقوقهم المهنية، فإن السلطة المخولة صلاحية التعيين في الوظائف العليا في الدولة ، والمجسدة في رئيس الجمهورية ، تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في مجال إنهاء المهام من هذه الوظائف و فصل شاغليها بالطرق التأديبي، على نفس النحو الذي تمت معالجته بخصوص شروط إنتقاء من ما تراه مناسبا لشغل هذه الوظائف.

ب- الفصل الغير التأديبي لشغل الوظيفة العليا:

و يعرف الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي بأنه "سبب من أسباب التي تؤدي إلى إنتهاء علاقة العامل بالوظيفة العامة أو الخدمة، و تنتهي بالتالي علاقته بالسلطة الإدارية للدولة ، كما تؤدي إلى قطع علاقة العامل بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان حسن السير الوظيفة العامة دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ تأديبيا يستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه"²

و لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف الفصل الإداري بغير اطر يق التأديبي ، إلى أنه عالج حالتين تسريح و العزل من خلال أحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية، و إذا كان مصطلح التسريح "Licencement" يدل على الفصل المتجرد من البواعث التأديبية في الوقت ذاته التي تثير فيه كلمة "Révocation" في الذهن معنى العزل التأديبي³ ، فإن المشرع الجزائري إستعمل مصطلح التسريح في كلتي المعنيين فإستعماله للدلالة على الفص الإداري بغير الطريق التأديبي ، كما دلت على ذلك أحكام المادة 85 من الأمر رقم

¹ - عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، مرجع سابق ، ص 364
² - عمار عوايدي ، فكرة السلطة الرئاسية و مظاهرها على الادارة الحديثة ، رسالة دكتوراه الدولة، الجزء الاول ، جامعة الجزائر ، معهد الحقوق و العلوم الادارية ، سنة 1981 ، ص 421
³ - بوحميده عطاء الله ، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الاساسي العام للعامل ، دراسة مقارنة بحث لنيل شهادة الماجستير في الادارة و المالية جامعة،معهد الحقوق و العلوم الادارية بابن عكنون، السنة الجامعية 1989-1990 ، ص 23.

03-06 السابق ذكره، بخصوص تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض، كما إستعمله للدلالة على الفصل التأديبي، بحيث جعله أحد عقوبتي الدرجة الرابعة ، و هو ما تضمنته المادة 136 من الأمر رقم 03-06 السابق ذكره.

أما المصطلح العزل فإستعمله المشرع الجزائري للدلالة على الفصل عن طريق التأديبي كما بينته المادة 184 من الأمر رقم 03-06 السابق ذكره من خلال فصل الموظف بسبب إهمال المنصب نتيجة لتعيينه لمدة 15 يوما متتالية على الأقل و دون مبرر مقبول و مما سبق ذكره، فإن المشرع الجزائري و بالرغم من عدم تعريفه الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي ، إلا أنه قام بمعالجة بعض أحكامه ، من حيث أنه حق المقرر لقيادة الإدارية العليا للدولة ، و أنه فصل إداري يتم دون إخلال الموظف السامي بواجب وظيفي ، كما أنه سبب من أسباب إنتهاء علاقة الموظف السامي بالوظيفة العليا، مع تقرر بعض الضمانات الخاصة نتيجة لذلك¹.

الأسباب الخاصة بالفصل الإداري بغير الطريق التأديبي:

تعتبر سلطة الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي سلطة أصيلة مقررة للسلطات الإدارية المختصة لإبعاد الموظفين العاميين الذين ثبت عدم إمكانية صلاحيتهم للعمل في الوظيفة العامة ، وفقا لما تطلبه مبادئ و قواعد سير أجهزة و مؤسسات الوظيفة الإدارية بانتظام و إطراء و بكفاية و برشادة ، و وفقا لمقتضيات الملائمات الإيديولوجية و الإجتماعية و السياسية والإقتصادية للنظام الإداري للدولة².

أما فيما يتعلق بالأسباب التي تؤدي إلى فصل شاغلي الوظيفة العليا من مهامه بغير طريق التأديبي ، فإن المشرع الجزائري لم يتعرض لمسألة تحديدها ، و إنما إكتفى بذكر مبدأ قابلية في هذه الوظائف، كما أشارت إلى ذلك أحكام المادتين 27/ و 28 من المرسوم التنفيذي رقم 90-266 السابق ذكره ، و للعل الحالة الوحيدة التي جاء على ذكرها تتمثل في إنهاء مهام شاغل الوظيفة العليا بناء على إثر إلغاء الوظيفة العليا التي كان يشغلها، أو إلغاء الهيكل الإداري الذي كان يمارس فيه مهامه³ و الحقيقة أن عدم تحديد أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي يعطي القيادة

¹ - كلثوم بوخروبة ، مرجع سابق ، ص 197

² - د. عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، دار هومة ، الجزائر ، سنة 1998 ، ص 369.

³ - و هو ما تضمنته المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-266 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم المعدل و المتمم.

السياسية في الدولة سلطة تقديرية واسعة في تحديد أسباب الفصل الإداري لموظفيها¹ و يمكن الوقوف على بعض الأسباب الهامة و التي قد تؤدي إلى إنهاء مهام شاغلي الوظائف العليا و فصلهم من وظيفتهم يغير الطريق التأديبي ، و التي نذكر أبرزها :

- 1- الفصل الإداري يعتبر الطريق التأديبي بسبب عدم الكفاية و الصلاحية المهنية
- 2- الفصل الإداري يعتبر ر الطريق التأديبي بسبب عدم اللياقة الصحية
- 3- الفصل الإداري يعتبر الطريق التأديبي بسبب إلغاء الوظيفة العليا أو الهيكل الإداري
- 4- الفصل الاداري يعتبر الطريق التأديبي بسبب عدم الصلاحية المذهبية و السياسية.

الفرع الثاني : الأسباب القانونية التي تؤدي مهام شاغل الوظيفة العليا

أ- الأسباب القانونية التي تؤدي إلى الفقد التام لصفة الموظف:

يقطع النظر عن فقدان الجنسية الجزائرية و فقدان الحقوق المدنية و التي ينجم عليها بصفة تلقائية فقدان صفة الموظف أو كنتيجة حتمية لذلك فقدان صفة اغل الوظيفة العليا للدولة فإن المشرع الجزائري قد اعتبر كل من الوفاة و الاحالة على التقاعد باعتبارهما عاملين طبيعيين يؤديان إلى انقطاع النهائي عن الوظيفة العمومية ، كما خصهما بتدابير عن الوظيفة العمومية كما خصهما بتدابير قانونية مختلفة.

1- انتهاء مهام شاغل الوظيفة العليا بسبب الوفاة:

تعتبر انتهاء الوفاة من الحالات التي ينتج عنها انتهاء التام للخدمة و الذي يؤدي بدوره إلى فقدان صفة الموظف كلية².

لذا فن وفاة شاغل الوظيفة العليا يؤدي حتما إلى انتهاء مهامه بحكم القانون و بشكل طبيعي دون أي دخل ارادته أو ارادة السلطة العامة في الدولة و قد نصت المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر على أن يشمل القرار الفردي الذي يتضمن إنهاء المهام من وظيفة

¹ - كلثوم بوخروبة ، مرجع سابق ، ص 198.

² - المادة 216 الفقرة الاولى منها ، الطبعة السابعة ، من الامر رقم 06-03 السابق ذكره.

عليها في الدولة عل البيانات المعللة لكيفية انتهاء المهام و التي من بينها : "اذا كان انتهاء المهام بسبب وفاة المعني"¹ .

و يجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا للاثار القانونية التي تترتب عليها فلا يكفي اذن لاثبات واقعة الوفاة سماع خبر الوفاة من الاذاعة أو قراءته في الصحف².

و يترتب على انتهاء مهام شاغل الوظيفة العليا بسبب وفاته آثار قانونية تعود بالنفع على ذوي حقوقه وفقا لاحكام القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل والمتمم³ ، و ذلك كنتيجة لمقابل الاشتراكات التي كان يساهم بها في صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء و التي كانت تنتطع من راتبه الشهري بمثابة تأمينات اجتماعية لتغطية حالات المرض و الولاة و الوفاة⁴ ، و تقدر نسبة قسط الاشتراك في الضمان الاجتماعي فيما يخص فرع التأمينات الاجتماعية بـ 14 % تتكفل الجهة المستخدمة بتغطية ما نسبته 25 % أما الموظف فيتكفل نسبة 15 % من مجموع الاشتراكات الموجهة لفرع التأمينات الاجتماعية⁵ ، وهذه الاقساط اجبارية الدفع لتمويل نفقة التأمينات⁶.

2- انتهاء مهام شاغل الوظيفة العليا بسبب الاحالة على التقاعد :

تعتبر الاحالة على التقاعد نهاية طبيعية للحياة المهنية للموظف أو بالتالي فإن الخروج النهائي من الوظيفة العمومية يتم في هذه الحالة بصفة آلية عند بلوغ الموظف السن القانونية لممارسة الوظيفة العمومية كمبدأ عام.

و يقصد الاحالة على التقاعد الحالة الموظف على التقاعد بقرار من الادارة و هو من الاسباب الادارية لانتهاء خدمة الموظف⁷.

¹ - المادة 29 الفقرة الاولى منها الطبعة السادسة ، من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق ذكره

² - عبد العزيز سعد مانع، النظام القانوني انتهاء خدمة الموظف العام ، مرجع سابق ، ص 92.

³ - الجريدة الرسمية ، العدد 28 الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983

⁴ - المادة 02 من القانون رقم 83-11 السابق ذكره ، هذا و يشكل قسط اشتراك التأمينات الاجتماعية جزاء من اشتراك الضمان الاجتماعي، بالاضافة إلى قسط اشتراك حوادث العمال و الامراض المهنية ، قسط اشتراك التقاعد قسط اشتراك التأمين على البطالة ، و قسط اشتراك التقاعد المسبق.

⁵ - المادتين الاولى و الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 99-21 المؤرخ في 22 جويلية 1999 المعدل للمرسوم رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، الصادرة بتاريخ 27 جوان 1999.

⁶ - المادة 72 من القانون رقم 83-11 السابق ذكره.

⁷ - انظر المادة 1216 الفقرة الاولى منها ، الطبعة السادسة ، من الامر رقم 06-03 السابق ذكره.

إحالة شاغل الوظيفة العليا على التقاعد قرار بيد السلطة العليا :

كما هو عليه الامر في مسألة التعيين في الوظائف العليا الدولة ، فقد جعل المشرع الجزائري احالة شاغلي الوظائف العليا للدولة على التقاعد من بين الاسباب التي تبادر بها السلطة العليا لانهاء المهام من شغل الوظائف العليا للدولة ، و قد بينت ذلك لاحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق العمال اللذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم¹، المعدل و المتم ، حيث جاء في البند الثاني من فقرتها الاول ما نصه : "يوضح العامل الذي يمارس وظيفة عليا المقبول للاحالة على التقاعد فورا في هذه الوضعية".

و حتى يكنن شاغل الوظيفة العليا مقبول للاحالة على التقاعد فإنه لا بد من أن تتوفر لديه اقدمية معينة في ممارسة وظيفة عليا ، و ذلك دون اشتراط الست ، طبقا لاحكام المادة الاولى من المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب و الدولة² المعدل و المتم ، حيث نصت بأنه : "يخصص للاطارات السامية في الحزب و الدولة حق في معاش الاقدمية دون اشتراط الست متى اجتمعت لهم في تاريخ انتهاء مهامهم اقدمية عشرين سنة خدمة فعلية، منها عشر سنوات على الاقل قضاها بهذه الصفة في هياكل الحزب و الدولة".

الاثار المترتبة على احالة شاغل الوظيفة العليا على التقاعد :

إذا لم تم انهاء شاغل الوظيفة العليا للدولة بمبادرة من السلطة العليا المخولة صلاحية التعيين و انهاء المهام بسبب احالته على التقاعد فإن ذلك ينتج آثار قانونية تتمثل في مايلي :

إن الاحالة على التقاعد الاصل فيها أن تؤدي إلى الانقطاع التام عن ممارسة أية وظيفة عمومية، و بالتالي فقدان صفة الموظف³، إلا أن الوظائف العليا للدولة تعرف استثناء عن تلك القاعدة حيث يمكن اعادة استدعاء متقاعدي الوظائف العليا للدولة تعرف استثناء عن تلك القاعدة

¹ - تنص المادة 216 في فقرتها الثانية ، من الامر رقم 06-03 السابق الذكر على أنه : "يتقرر الانهاء التام للخدمة بنفس الاشكال التي يتم فيها التعيين.

² - انظر الجريدة الرسمية العدد 31 و الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.

³ - الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983 ، ص 2840

حيث يمكن اعادة استدعاء متقاعدي الوظائف العليا و تكليفهم بممارسة مهام وظائف عليا أخرى¹ نظرا لكفاءاتهم و خبراتهم العالية التي اكتسبوها في تسيير و ادارة الشؤون العامة.

إن شاغل الوظيفة العليا التي تمت احواله على التقاعد يحق له الانتساب إلى الصندوق الخاص بتقاعد الاطارات العليا في الدولة ، و بالتالي يصبح خاضعا لنظام تقاعدي خاص يختلف عن نظام التقاعد العام المطبق على الموظفين العموميين ، و الذي من بين اهم امتيازاته هي الاستفادة من معاش أقدمية بنسبة 100 % ، و ذلك وفق شروط خاصة ستتم معالجتها بالتفصيل ضمن الحقوق و الامتيازات التي يتمتع بها شاغلو الوظائف العليا للدولة.

إنهاء مهام شاغل الوظيفة العليا بناء على طلبه :

بالنسبة لإستقالة الاموظف العام التي يتم قبولها بصفة قانونية من طرف السلطة التي تملك صلاحية التعيين وفق شروط معينة حددها القانون ، فإن أهم أثر قانوني ينتج عنها هو إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف كلية² ، و بالتالي الخروج المسبق من الوظيفة العمومية ، و لا يمكنه الرجوع إليها إلا بناء على اجراءات توظيف جديدة و وفقا لشروط قانون سلك الاستقبال³.

و مهما يكن من أمر فإنه رغم ارتباط هذه العوامل بظروف و بواعث مختلفة و خضوعها لاحكام مميزة فانها تلتقي تحت قاسم مشترك مفاده:

- أن شاغل التوظيف العليا لا يجوز له أن ينقطع عن الخدمة العمومية بمحض ارادته المنفردة و أن إنهاء المهام من ممارسة الوظيفة العليا لا يمكن أن يتأتى إلا بمقتضى قرار اداري فردي يتضمن إنهاء مهامه ، و يتم تبليغه اياه مسبقا⁴.

من هذا المنطلق و في ظل غياب احكام قانونية خاصة تنظم الاستقالة بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا للدولة ، فإننا نعتبر إنهاء المهام من ممارسة وظيفة عليا في الدولة الحاصل بناء على طلب المعني على انه استقالة و من ثم معالجتها وفقا للاحكام العامة الواردة في القانون

¹ - نص المادة 216 من احكام الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام الوظيفة العمومية.

² - و هذا ما تضمنته المادة 09 من احكام المرسوم 67-83 السالف ذكره.

³ - المادة 216 الفقرة الاولى منها ، من الامر رقم 06-03 السالف ذكره.

⁴ - د. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول ، مرجع سابق ، ص 334

الفصل الأول : الوظائف العليا في الدولة مفهومها ، و مصادرها القانونية

الاساسي العام للوظيفة العمومية إلا بما ورد بشأنه حكم خاص نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 90-226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم المعدل و المتمم¹ ، لاسيما و أن الجهة المخولة صلاحية التعيين في الوظائف العليا السلطة التقديرية اللازمة في تنظيم الاستقالة من ممارسة هذه الوظائف.

شروط ممارسة الحق في طلب الاستقالة :

ثمة شرطان أساسيان يتوقف عليهما تحقيق الاستقالة بصفة نهائية هما :

- طالب الاستقالة من ممارسة الوظيفة العليا التي عين فيها
- قبول هذا الطلب من قبل السلطة المخولة صلاحية التعيين

تقديم طلب الإستقالة :

قد يبادر شاغل الوظيفة العليا إلى طلب إنهاء مهامه من ممارسة الوظيفة العليا إلى طلب إنهاء مهامه من ممارسة الوظيفة التي عين فيها ، و ذلك تحت تأثير ظروف خاصة تجعله غير قادر على مواصلة البذل و العطاء و تحمل ثقل المسؤوليات على مستويات عالية لدى الاجهزة الادارية للدولة ، و التي قد تؤثر سلبا على حياته الشخصية ، كما أن للعوامل المحيطة بظروف تأدية المهام الوظيفية أثر بالغ في تقدير امكانية البقاء أو الابتعاد مؤقتا لعدم التجانس السياسي و الايديولوجي مع البرامج و السياسات العامة المراد تنفيذها في مختلف المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

حتى يصبح طلب إنهاء المهام صالحا للاعتدافية بصفة قانونية ، و يمكن اجمال ما تضمنته النصوص القانونية من شروط فيمايلي :

1- أن يقدم شاغل الوظيفة العليا طلب مكتوب يتضمن إنهاء مهامه من الوظيفة العليا التي يشغلها.²

¹ - المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق العمال اللذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم المعدل و المتمم.

² - circulaire N° 09/sp/cg du 09 mars 1995 emanant des services de chef du gouvernement, relatif à la procédure de nomination et de fonctions des cadres supérieurs de l'état.

2- أن يوجه طلب انهاء المهام إلى السلطة المخولة قانون صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري .

و قد يحدث و أن يقرر الموظف التراجع عن الطلب الذي قدمه لغرض الاستقالة ، بعد أن يعي الخطورة التي أقدم عليها أو بعد اعادة تقييم حساباته ، أو كأن يرتفع عنه الظروف الخاصة الذي دفعه إلى وضع حد لمشواره الوظيفي فهل يمكن له أن يتراجع عن طلب الاستقالة و يسحب طلبه قبل أن تثبت فيه السلطة التي لها صلاحية التعيين ؟

بالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر، فإننا لا نمد معالجة صريحة لهذا الاشكال إلا أن الامر المتيقن منه في جميع هذه النصوص هو أن قبول السلطة المخولة صلاحية التعيين للاستقالة صراحة جعلها أمرا لا رجوع فيه¹ مما يعني بمفهوم المخالفة أن رجوع الموظف عن الاستقالة قبل البت النهائي فيها من طرف السلطة المخولة صلاحية التعيين يعد أمرا ممكن .

ب- إن المشرع الجزائري لم يرتب أي أثر قانوني لمجرد تقديم طلب الاستقالة و انما ينتج أثرها القانوني الفعلي بعد قبول التصريح من السلطة المخولة صلاحية التعيين و هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام و مفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الادارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي².

3- الآثار القانونية المترتبة على الإستقالة :

بصدور القرار الفردي عن السلطة المخولة صلاحية التعيين في الوظائف العليا للدولة المتضمن صراحة انهاء مهام شاغل الوظيفة العليا على طلبه مع تبليغه اياه فإن ذلك يرتب آثار قانونية يسري مفعولها ابتداء من تاريخ القبول الصريح لطلب انهاء المهام ، من هذه الآثار ما

¹ نصت المادة 219 في فقرتها الثانية ، من الامر رقم 06-03 السابق الذكر، على أن: إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.

² هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية.

يمس بالمركز القانوني لشاغل الوظيفة العليا ، و منها ما يتعلق بالادارة أو الهيئة التي مارس لديها شاغل الوظيفة العليا مهامه.

أ- بالنسبة لشاغل الوظيفة العليا :

ينتج عن صدور القرار الفردي المتضمن انهاء مهام شاغل الوظيفة العليا بناء على طلبه عدة آثار قانونية تمس مركزه القانوني و حقوقه و واجباته من هذه الآثار نذكر مايلي :

1- بعباد ادماج من أنهي ت مهامه بناء على طلبه في رتبته الاصلية و لو كان زائدا على العدد

الطلوب أو بالتالي يصبح خاضعا لقانون الاساسي الخاص الذي يحكم سلوكه الاصيلي كما

ينتفع من التصنيف في الرتبة التي تعلق مباشرة رتبته الاصلية.¹

2- يفقد جميع الحقوق و الامتيازات بما في ذلك المرتب و العلاوات و المرتبطة بالوظيفة

العليا التي كان يشغلها و يصبح يتقاضى المرتب المرتبط برتبته الاصلية، بالإضافة إلى

عدم انتفاعه بالعطلة الخاصة و الحقوق المرتبطة بها لأنه لا يدخل ضمن الحالتين اللتين

حددتها الفقرة الاولى ، الرابعة من المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 إلا

أنه يحق له الانتساب إلى الصندوق الخاص بتقاعد الاطارات العليا في الدولة اذا استوفي

شرط الاقدمية اللازم لذلك.²

3- يمنع ممارسة أي مهام لدى مؤسسة أجنبية لاي سبب كان و تحت طائلة العقوبات

الجزائية³ و ذلك طوال سنتين من تاريخ انتهاء مهامه من الوظيفة العليا التي كان يشغلها

كما يحظر عليه لنفس المدة من أن تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة لدى المؤسسات

أو الهيئات التي سبق له أن تولى مراقبتها أو الاشراف عليها ، أو ابرام صفقة معها أو

اصدار رأيا بغية عقد صفقة معها خلال فترة شغله للوظيفة العليا.⁴

¹ - المادة 30 الفقرة الاولى منها ، الطبعة 4 ، من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر.

² - طبقا لاحكام المادة 14 من المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم و التي تنص على أن : "تحول الوفاة أو النص الذي ينهي مهام اطار رسام في الحزب و الدولة الحق في المعاش بحكم القانون متى توفرت في المعنى شروط.

³ - المادتين 05 و 06 من الامر رقم 07-01 المؤرخ في اول مارس 2007 و المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف الجريدة الرسمية العدد 16 الصادر بتاريخ 07 مارس 2007.

⁴ - المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر، و كذا نص المادة 03 من الامر رقم 07-01 السابق الذكر.

4- بالإضافة إلى التزامه المطلق يكتسب السر المهني بأن لا يكشف عن أية وقائع أو محررات أو معلومات يشملها واجب كلمات السر المهني و التي أطلع عليها خلال ممارستها¹.

ب- بالنسبة للسلطة المخولة صلاحية التعيين :

تتصرف بعض الآثار القانونية بصفة غير مباشرة تجاه السلطة المخولة صلاحية التعيين تتمثل أساسا فيما يلي :

- 1- أنه بمجرد صدور الموافقة الصريحة من قبل السلطة المخولة صلاحية التعيين بانتهاء مهام شاغل الوظيفة العليا بناء على طلبه فإن منصب تلك الوظيفة العليا يصبح شاغرا مما يتوجب عليها تعيين قائما بالأعمال مؤقت يتولى القيام بالمهام المرتبطة بالوظيفة الشاغرة لحين صدور التعيين النهائي لمن يشغل تلك الوظيفة بصفة رسمية ودائمة ، و ذلك في اجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ شغور الوظيفة المعنية² ، و هذا ما يسمح بضمان استمرارية الاداء الوظيفي و خدمة المرفق العام بشكل مرت دون أي انقطاع.
- 2- لا يمكن للإدارة أن تتخذ أية عقوبات في حق الاطار الذي كا يشغل وظيفة عليا لدى مصالحها بسبب أعمال لاحقة لتاريخ انهاء مهامه ، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الاعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول طلب انهاء المهام و في هذه الحالة يجب عليها اخطار الجهات القضائية المختصة³.

- 3- خلافا لاحكام المطبقة على الموظف العام المستقبل من حيث قيام الادارة يشطبه من قائمة تعداد مستخدميها باعتبار ان علاقته بالوظيفة العمومية قد انقطعت بصفة نهائية لفقدانه التلقائي بصفة الموظف⁴ ، فإن ذلك لا ينطبق على شاغل الوظيفة الذي انهيت مهامه بناء

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

² - المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر

³ - المادة 05 من الامر رقم 07-01 السابق الذكر.

⁴ - و يمكن للموظف المستقبل اعادة الالتحاق بالوظيفة العمومية عن طريق توظيف جديد و وقف لشروط قانون سلك الاستقبال.

- و عن انتهاء مهام من وظائف عليا بناء على طلب المعني نورد المثالين الاتيين:

1- بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 03 أكتوبر ، جانفي 2010 تنتهي مهام الانسة هدى حاكم بصفتها نائبة مدير لتمويلات المؤسسات الجمهورية في المديرية العامة للعلاقات الاقتصادية المالية الخارجية بوزارة المالية بناء على طلبها ، انظر الجريدة الرسمية العدد 66 الصادرة بتاريخ 03 نوفمبر 2010 ، ص 06.

2- بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 07 نوفمبر جانفي 2010 ، تنتهي مهام السيد عبد الحميد طهار ، بصفته ميرا للتعير و البناء في ولاية وهران بناء على طلبه ، الجريدة الرسمية العدد 69 الصادرة بتاريخ 14 نوفمبر 2010 ، ص 31.

على طلبه، اذا يمكن للسلطة المخولة صلاحية التعيين اعادة اقتراحه لتولى وظيفة عليها
اخرى ما دام الامر يستند أساسا إلى السلطة التقديرية الواسعة في هذا المجال لاسيما إذا
كان الدافع وراء الاستقالة هو عدم التوافق السياسي¹.

¹- بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 07 نوفمبر جانفي 2010 ، تنتهي مهام السيد عبد الحميد طهار ، بصفته ميرا للتعمير و البناء في ولاية وهران بناء على طلبه ، الجريدة الرسمية العدد 69 الصادرة بتاريخ 14 نوفمبر 2010 ، ص 31.

خلاصة الفصل الأول:

و في ختام هذا الفصل يمكن أن نلخص إلى أن الوظائف العليا للدولة تتمثل في تلك المسؤوليات و المهام القيادية ضمن مستويات العليا للجهاز الإداري للمؤسسات و الإدارات العمومية التابعة للدولة، التي يكون التعيين فيها رهن تقدير سلطة رئيس الجمهورية، حيث توصلنا إلى معيارين شكلي و موضوعي من أجل الإحاطة بالخصائص المميزة لهذه الوظائف ، و كذلك التمييز بين الوظائف العليا و المناصب العليا للدولة .

كما إتضح من خلال هذه الدراسة أن الوظائف العليا للدولة هي ذات طبيعة مختلطة تتراوح بين الطبيعة الإدارية و السياسية، و في ذلك الأثر البارز في تقييد تطبيق مبدأ حياد الإدارة المكرس دستوريا بصورة مطلقة، و عن المصادر القانونية التي تستمد منها الوظائف العليا قواعدها التي تحكمها و تنظمها ، فقد تنوعت بين نصوص دستورية و تشريعية و تنظيمية .

و بخصوص مسألة التعيين و إنهاء المهام من شغل هذه الوظائف ، فإن صلاحية التعيين و إنهاء المهام قد أصبحت مركزة بيد رئيس الجمهورية ، ليحتكر بذلك سلطة التعيين في جميع الوظائف العليا للدولة لتصبح مسألة التعيين في الوظائف العليا إختصاصا أصيلا خاصا لرئيس الجمهورية الذي سلطة تقديرية واسعة للإختيار الأنسب .

أما عن إنهاء المهام لشغل هذه الوظائف، فإنها قد تتم بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين و العزل ، و ذلك عن طريق افصل بصورتيه التأديبي و الغير التأديبي ، كما تتم بتوفر بعض الأسباب القانونية ذات الصلة بشاغل الوظيفة العليا ، و التي تؤدي إلى إنهاء مهامه ، و لكل طريقة في إنهاء المهام أحكامها و أثارها القانونية الخاصة بها.

الفصل الثاني :
الآثار القانونية المترتبة
عن التعيين في الوظائف
العليا في الدولة

المبحث الأول : الأوضاع القانونية الأساسي لشاغلي الوظائف العليا في الدولة

إن الطبيعة القانونية و التنظيمية التي تحكم علاقة الموظفين بالادارة ، تفترض تواجدهم من الناحية الادارية القانونية فمن عدة وضعيات مطابقة تماما لما قررته احكام الامر رقم 03-06 السابق الذكر ، و ذلك من خلال ما نصت عليه المادة 127 منه ، و التي حددتها بخمس (05) وضعيات اساسية و هي القيام بالخدمة ، الانتداب ، خارج الاطار و الاحادة على الاستيداع و الخدمة الوطنية¹.

حيث قسمنا هذه الوضعيات القانونية على قسمين : القسم الاول منها يتعلق بالوضعيات العادية والمتمثلة في وضعية الخدمة الفعلية ، و القسم الثاني يتعلق بالاوضاع الاستثنائية نظرا لطابع المؤقت الذي يتميزها ، و التي تتمثل في وضعيات كل من الانتداب و خارج الاطار و الاحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية، و هي تخضع لتقدير السلة الادارية من حيث التوقيف و الملائمة من بين مصلحة الادارة العامة و متطلبات المرفق العام ، و بين مصالح الخاصة للموظف العام.

حيث أننا نتساءل عن حالة شاغلي الوظائف العليا في الدولة تجاه هذه الوضعيات القانونية هل تطبق جميع أحكامها عليهم ع.أ.م أن لهم وضعيات قانونية خاصة بهم بمقتضى النظام القانوني الذي يخضعون له ؟

عند الرجوع إلى انصوص القانونية المنظمة للوظائف العليا في الدولة ، لاسيما المرسوم المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 و الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل و المتمم² فإننا لا نجد إلى معالجة مباشرة و مستقلة من خلال تخصيص مادة أو فصل لهذه الوضعيات القانونية فيما يخص شاغلي الوظائف العليا في الجزائر مما يترك المجال واسعا لتقدير السلطة الادارية

¹ - نصت المادة 127 من الأمر رقم 03/06 ، السالف الذكر

² - المرسوم الرئاسي رقم 225/90 ، المؤرخ في 1990/07/25 ، يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة في عنوان رئاسة جمهورية ، الجريدة الرسمية ، العدد 31 المؤرخة في 1990/07/28 .

الفصل الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة

التي تسعى دائما لترجيح ضرورة المصلحة العامة من أجل الحفاظ على الاستقرار و التسيير الحسن للإدارة العامة.

غير أنه و نظرا للطبيعة الخاصة التي تتسم بها الوظائف من حيث ضرورة التواجد الفعلي و الدائم لشاغليها و بقائها على استعداد لاداء مهامهم الوظيفية و المسؤوليات المسندة إليهم و باعتبارهم همزة وصل بين الهياكل الادارية و الاقتصادية و التقنية و السلطة العليا التي بيدها سلطة التعيين و العزل من هذه الوظائف فإن الوضعية القانونية الوحيدة التي تصلح لتطبيقها على شاغلي الوظائف العليا في الدولة ، من بين الوضعيات الخمس (05) السابقة الذكر و التي حددتها المادة 127 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية¹ تتمثل في وضعية القيام بالخدمة باعتبار أن التفرغ للنشاط الوظيفي بيد من أولى الالتزامات التي تقع على عاتقهم² .

و تستبعد الوضعيات القانونية الاستثنائية الاخرى للأسباب الاتي ذكرها:

إن وضعية الانتداب تتمثل في وضع موظف خارج سلطة الاصلي أو إرادته الاصلية لتمكينه من ممارسة معينة منها شغل وظيفة عليا في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي تنتمي إليها³

أما شاغل الوظيفة فإنه قد يدعا لشغل وظيفة عليا أخرى و في هذه الحالة تنهي مهامه تماما بموجب مرسوم رئاسي حتى يصدر تعيين آخر بموجب مرسوم رئاسي لتكليفه بوظيفة عليا أخرى و لمدة لا تتجاوز سنة واحدة من تاريخ إنهاء مهامه و في حالة ما إذا استكمل المدة المذكورة و لم يتم إعادة تعيينه في وظيفة عليا أخرى فإنه يوضع في وضعية قانونية خاصة تسمى بالعطلة الخاصة ، و بالتالي فإن وضعية الانتداب بالمعنى القانوني الذي حددته

¹ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/02/2006 المتضمن قانون الأساسى العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 و الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² - نصت المادة 03 في فقرتها من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 سالف الذكر التي نصت أنه (كما أن يتفرغ للمهمة المسندة إليه و أن يضطلع بالواجبات الملقاة على عاتقه بمنتهى المسؤولية في اطار احترام الصارم للتشريع و التنظيم الجارى بهما العمل).

³ - أحكام المادتين 133-134 من الامر 03-06 السابق ذكره.

أحكام الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لا تنطبق على شاغلي الوظائف العليا.

كما أن وضعية خارج الاطار حسب مفهوم أحكام الامر رقم 03-06 المشار عليها سابقا ، تتمثل وفقا لاحكام المادة 140 منه في أنها : "الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه يعد إستنفاد حقوقه في الإنتداب في إطار أحكام المادة 135 في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي و هي الوضعية التي تطبق فقط على الموظفين الحائزين على مستوى عال من التأهيل و الذين ينتمون إلى فئة أ حسب تصنيف المادة 8 من أحكام الامر رقم 03-06 محل الذكر¹ ، و لا تتجاوز مدة هذه الوضعية خمس (05) سنوات ، كما لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الاطار من الترقية في الدرجات² ، إلا أنهم يتقاضون رواتبهم و يتم تقييمهم من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية³ ، و بالتالي فإن هذه الاحكام القانونية الخاصة بوضعية خارج الاطار لا تنطبق كذلك على حالة شاغلي الوظائف العليا في الدولة إذ أن منها ما يتعرض و الاحكام التي نضمها المرسوم التنفيذي رقم 90-226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم المعدل و المتمم لاسيما فيهما يتعلق بالترقية في الدرجات⁴.

إن الاحالة على الاستيداع تتمثل في ايقاف مؤقت لعلاقة العمل⁵ ، مع احتفاته برتبته إلا أنه لا يستفيد من حقوقه في الترقية في الدرجات و في التقاعد و بطبيعة الحال لا يتقاضى الموظف المتواجد في هذه الوضعية إلى راتب و لا يمكنه أن يمارس أي نشاط مريح⁶.

¹ نصت المادة على ذلك 141 في فقرتها الاولى من الامر 03-06 سالف الذكر و تجدر الاشارة إلى أن المجموعة "أ" و حسب نص المادة 08 من الامر رقم 03-06 محل الذكر فإنها تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب بممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

² انظر نص الفقرتين الثانية و الثالثة من المادة (4) من أحكام الامر رقم 03-06 سالف الذكر.

³ و هو ما ورد في نص المادة 142 من أحكام أمر رقم 03-06 السالف ذكره.

⁴ إذ تنص المادة 24 في فقرتها الاولى ، من المرسوم رقم 90-226 السابق ذكره على أن يستمر العامل المدعو للممارسة وظيفة عليا في الانتساب إلى رتبته الاصلية ، و يحتفظ فيها إن اقتضى الامر بحقوقه في الترقية حسب المدة الاحسن له ، و ذلك حسب النسب التي تنص عليهم أحكام القانون الاساسي الخاص بها.

⁵ نصت المادة 145 من الامر 03-06 السابق ذكره

⁶ المنشور رقم 164 المؤخ في 01 جوان 1999 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية و المتعلق بوضعية الاحالة على الاستيداع.

و هذا لا يتوافق مع خصوصية شغل وظيفة العليا في الدولة إذ تقتضي من شاغلها التواجد تحت رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه¹ غي أنه يوجد في وضعيات خاصة بشاغل الوظائف العليا ما يمت بالنسبة بوضعية الاحالة على الاستيداع و هي الوضعية المتمثلة في العطلة الخاصة.

المطلب الأول : الوضعية القانونية لشاغلي الوظائف العليا

تعتبر وضعية الخدمة الفعلية الوضعية القانونية الاساسية و الاعتيادية في ممارسة النشاط المهني و أول شرط ينحدر من الالتحاق بالوظيفة العمومية و تتمثل أساسا في ضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه أو المشغول بصفة شخصية و التقيد بقواعد المصلحة².

و ذلك من خلال الالتزام بمواعيد أوقات العمل بصفة منتظمة و مستمرة دون أي انقطاع إلا ما رخصت به القوانين و التنظيمات السارية المفعول ، باعتبار أن التوقف عن العمل في بعض الظروف المحددة لا يخل بهذه الخدمة الفعلية ، لذلك اعتبر المشرع أن العطل عادية كانت أم استثنائية تدخل ضمن النشاط المهني و وضعية الخدمة الفعلية ما دام شاغل الوضعية العليا يمارس مهامه بصفة فعلية.

و عليه سوف نتطرق لوضعية الخدمة الفعلية التي تنطبق على شاغلي الوظيفة العليا و التي تستحوذ على جل حياته المهنية بمناسبة ممارسته للوظيفة العليا التي عين فيها ذلك في الفرع الأول أما الفرع الثاني سوف نتطرق للعطل و الاجازات التي تدخل ضمن وضعية الخدمة الفعلية لشاغل الوظيفة العليا.

الفرع الأول : وضعية الخدمة الفعلية

عرفت المادة 128 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام الوظيفة العمومية هذه الوضعية حيث نصت على أن:"القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي

¹ - حيث نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق ذكره على أنه : "يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا يكون رهن الإشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه".

² - د. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و الاخلاقيات المهنية ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 201 ، ص 277.

الفصل الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة

يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته¹ أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10-15 من هذا الامر.² و بذلك فإن وضعية الخدمة الفعلية هي وضعية قانونية أصلية لكل الموظفين.

حيث أن شاغل الوظيفة العليا ملزم بأن يقوم بمهامه و الصلاحيات المخولة لعه قانونا بصفة شخصية و بمنتهى المسؤولية و لا يجوز له أن يتناول عليها أو يوكل غيره بأدائها أو بفوض الغير في ذلك إلا بمقتضى القوانين و اللوائح التي ترخص له ذلك، و إلا ترتب على مخالفة هذه الالتزامات توقيع جزاءات صارمة قانونية و تأديبية³.

كما يتبع شاغل الوظيفة العليا بمقتضى وضعية التفرع لمهتمه الوظيفية بالتقييد بأدائها في الوقت الرسمي و المكان المحدد لها ، رغم تحديد مواقيت العمل الرسمية ضمن المؤسسات و الإدارات العمومية بأربعين (40) ساعة موزعة على خمس (05) أيام على الأقل في الاسبوع⁴.

أما في الظروف العادية للعمل حسب نظام الدوام المستمر و ان كان بالامكان دعوة الموظفين لتأدية ساعات عمل اضافية نظرا لضرورة القصوى التي يستند عليها السير الحسن للمصلحة ألا تتعدى الساعات الاضافية نسبة 20 % من المدة القانونية للعمل⁵. المقدرة باثنتي عشر (12) ساعة⁶ ، فإن الوقت الفعلي لشاغل الوظيفة العليا لتأدية مهامه يتجاوز بكثير المدة القانونية المحددة للعمل ، و نظرا لخصوصية وظيفة وطبيعة المهام و المسؤوليات المستندة إليه ، و باعتباره الدور التمثيلي لصالح الدولة و هيئتها الإدارية يس

¹ - الجريدة الرسمية عدد 46 المادة 08 من المرسوم الامر 03-06.

² - تتعلق المادة 10 من الامر رقم 03-06 بالمناصب العليا ، أما المادة 15 من نفس الامر فتتعلق بالوظائف العليا في الدولة التي هي موضوع في دراستنا.

³ - د. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، مرجع سابق ، ص 278.

⁴ - المادة 02 من الامر 03-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 ، الذي يحدد المادة القانونية للعمل ، الجريدة الرسمية العدد 03 و الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997 ، و كذا المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 59-97 المؤرخ في 09 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية المتهم الجريدة الرسمية ، العدد 13 الصادرة بتاريخ 12 مارس 1997.

⁵ - المادة 189 من الامر رقم 03-06 السابق الذكر

⁶ - المادة 07 من الامر رقم 03-97 السابق الذكر

تدعي منه أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه.¹
حيث أنه لا يجوز أن يتنقل خارج دائرة إقامته و التي يقع ضمنها مكان عمله إلا بشرط التماس رخصة من قبل سلطته السلمية.²

و هذا يدل على التجنيد المستمر الذي يطال شاغل الوظيفة العليا من أجل السهر الدائم على تحسين سير المصالح العمومية بصورة جيدة و منتظمة ، و على ضمان نوعية خدماتها العامة اللازمة و الموجهة لاشباع الحاجات العامة المادية و المعنوية للمواطنين بكفاية و في نطاق مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص بين جميع المنتفعين من المرافق العامة للدولة.³

فأحاط المشرع الجزائري الضمان بالتزام سلبي تحمله شاغل الوظيفة العليا و المتمثل في المنع من ممارسة أي نشاط مربح آخر مهما كانت طبيعته و لو في غير أوقات العمل الرسمية⁴ ، و ذلك تطبيقاً لمبدأ "الامتناع عن الجمع بين أكثر من وظيفة واحدة"⁵ .

و التي تعد مخالفته بمثابة خطأ جسيم من الدرجة الرابعة من سلم الاخطاء المهنية⁶ و يخضع شاغل الوظيفة العليا خلال وضعية القيام بالخدمة لكافة الواجبات و الالتزامات الملقاة على عاتقه كما يتمتع بجميع الحقوق المرتبطة بمنصب الوظيفة العليا و هذا ما اعتبره المشرع الجزائري حق من حقوق الموظف و جعل التواجد ضمنها يعد تواجد في وضعية الخدمة الوطنية.

الفرع الثاني : العطل و أيام الراحة القانونية

للموظف الحق في الراحة و العطل المدفوعة الاجر المحددة في التشريع المعمول به و تبعاً لذلك و تجسيدا لمبدأ الحق في الراحة الذي ضمنه الدستور فقد اعترف المشرع

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر.

² - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر.

³ - د. عمار عوايدي ، القانون الاداري ، الجزء الثاني ، النشاط الاداري ، ط3 ، ديوان الخدمات الجامعية ، الجزائر سنة 2005 ، ص 73 .

⁴ - نصت الفقرة الاولى من المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 سابق الذكر على أنه (تمنع ممارسة وظيفة عليا عليا في الدولة بأي نشاط مأجورا)

⁵ - هذا المبدأ ينطبق على كل الموظفين العموميين طبقاً لاحكام المادة 43 من الامر رقم 06-03 سابق الذكر.

⁶ - المادة 181 من الامر رقم 06-03 سابق الذكر ، الطبعة الرابعة منها.

الفصل الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة

الجزائري بهذا الحق¹ و أصدر بش أنه نصوص قانونية وتنظيمية لتنظيم الاجازات و العطل و أيام الراحة بنوعها السنوية و الاستثنائية.

و من أهم تلك النصوص القانونية نجد رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء من ضمنه موضوع الراحة القانونية و العطل بمختلف أنواعها و مدتها بطريقة مفصلة² فقد عالجهما بصفة عامة لجميع الموظفين مهما كانت رتبهم أو تصنيفاتهم.

أما بالنسبة لشغالي الوظائف العليا في الدولة فهم أحكام خاصة تخضع معالجتها القانونية للتنظيم خاصة فيما يتعلق بالحقوق التي يتمتعون بها و الواجبات التي يلتزمون بها.

غير أنه لحد الان لم يصدر النص التنظيمي الذي يحدد حقوق واجبات شاغلي الوظائف العليا في الدولة تطبيقا لاحكام المادة 17 من الامر رقم 03-06 السابق الذكر³ المؤرخ في 26 جويلية 1990 و الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة و واجباتهم⁴. المعدل و المتمم و بالرجوع إلى احكام هذا المرسوم للوقوف على الكيفية الكيفية التي تمت بها معالجة أيام الراحة القانونية و نظام العطل و الاجازات بمختلف انواعها و مدى تمتع شاغلوا الوظائف العليا في الدولة بهذه الحقوق فإننا لا نجد إلى إشارة إلى ذلك و لو بشكل عام.⁵

الفقرة الاولى : الراحة القانونية

تعتبر بضعة أيام فقط و نص القانون أنها أيام راحة كضرورة صحية بالدرجة الاولى أو ذات ابعاد دقيق و وطنية و اجتماعية حسب الحالة.

¹ نصت عليه المادة 39 من الامر رقم 03-06 على أنه : "للموظف الحق في العطل المنصوص في هذا الامر".

² نصت المواد من 191 إلى 215 من الامر رقم 03-06 سابق الذكر.

³ و يتوقع أن يصدر بهذا الشأن مرسوم رئاسي يتوج تحديد حقوق و واجبات شاغلي الوظائف العليا في الدولة ، عوض صدور مرسوم تنفيذي بالرغم من أن المادة 17 من الامر رقم 03-06 قد أحالت معالجة تلك المسائل في التنظيم شأنه في ذلك شأن النظام الرواتب المطبق عليهم و كذا نظام التعويضي الممنوح لهم و المرسوم الرئاسي 306-07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المعمول به.

⁴ مرسوم رئاسي ، رقم 225/90 الجريدة الرسمية ، العدد 31 و الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990 سابق الذكر.

⁵ نصت المادة 17 من الامر رقم 03-06 السابق الذكر على أنه "تحديد قائمة الوظائف العليا لدولة و شروط التعيين فيها و الحقوق و الواجبات المرتبطة بها و كذا نظام الرواتب المطبق على اصحابها عن طريق التنظيم"

1- الراحة الاسبوعية :

منح العمال و الموظفين بصفة عامة راحة اسبوعية مدفوعة الاجر لغرض استجماع قوى النشاط و الاسترخاء للاستعداد لاسبوع العمل الموالي فقد ضمن له القانون يوما كاملا لراحة¹ و تكون هذه الراحة بيوم الجمعة² حيث بإمكان شاغلو الوظيفة العليا بتأجيله اذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.³

و قد ضمن المشرع الجزائري للموظف الذي عمل في يوم الراحة قانونية الحق في الراحة التعويضية بنفس المدة.

2- أيام الأعياد الدينية و الوطنية:

الاعیاد الدينية و الوطنية هي أعياد دينية و رسمية للدولة الجزائرية ، و من ثم تعتبر أيام الراحة قانونية ، و قد حددت قائمة الاعیاد الرسمية بموجب القانون رقم 278-63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 الذي يحدد قائم الاعیاد الرسمية المعدل⁴. فإن الاعیاد الرسمية لكل سنة هي كمايلي :

أ- أعياد وطنية :

أول ماي (عيد العمال) يوم واحد أول يناير رأس السن (يوم واحد) ، يوم رأس السنة الامازيغية 12 جانفي ، أصدر رئيس الجمهورية يوم عطلة رسمية في 27 ديسمبر 2017 اعتبارا من يوم 12 يناير 2018 ، 10 ماي (عيد العمال) من الفعاليات النقابية من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، 05 جويلية عيد الاستقلال و هي الذكرى السنوية لعيد

¹ - تنص المادة 191 في الفقرة الاولى منها من الامر رقم 03-06 سابق الذكر على أنه الموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا لشريعة.

² - تنص المادة أولى الامر رقم 76-77 المؤرخ في 11 أوت 1976 الذي يتضمن يوم العطة الاسبوعية للراحة .
³ - تنص المادة 191 فقرة 2 من الامر رقم 03-06 السابق الذكر على أنه غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الاسبوعي للراحة تنظم العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة.

⁴ - قانون رقم 278-63 المؤرخ في 1963/07/26 يحدد قائمة الاعیاد الوطنية الرسمية ، العدل و المتمم ، الجريدة الرسمية العدد 53 المؤرخة في 02 أوت 1963.

الفصل الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة

الاستقلال الجزائر الموافق 05 أي 1962 ، 01 نوفمبر عيد الثورة و في كل الحالات لمدة يوم واحد فقط.¹

ب- أعياد دينية :

أو محرم و هو رأس السنة الهجرية حسب التقويم الهجري، عاشوراء ، 12 ربيع الاول المولد النبوي يوم واحد فقط باستثناء 1 شوال عيد الفطر 3 أيام و 10 ذي القعدة عيد الاضحى موسم الحج 3 أيام.

فيمنع فيه منها كافة العمال الذين يشتغلون في المؤسسات العمومية أو الخاصة ، دون النظر في طبيعة علاقة عملهم أو شكلها أو صنفها أو مدتها غير أن هذه القاعدة غير مطلقة في التطبيق لان بعض قطاعات النشاط لا تسمح بالاستفادة من هذه الاجازات القانونية.

و في المقابل يتحصل عمالها على تعويضات كإجازات أخرى مع منعهم أجورا إضافية من العمل أيام الإجازات القانونية.²

و لذلك يمكن القول أنه أيام الراحة التي سبقت ذكرها هي أيام راحة قانونية ضمها القانون و جعلها مدفوعة الأجر.³

الفقرة الثانية : العطل القانونية

تتمثل في العطل السنوية و العطل الإستثنائية و التي تتعلق بالعطل المرضية بمختلف مدتها و للموظف الحق في ذلك.

1- العطلة السنوية :

و هي فقرة غياب سنوية تعطي للموظف مهما كان مركزه نحو الادارة العامة ، و مهما كانت صفة و نوع وظيفته بغرض الواحدة لمدة شهر كامل (30 يوما) عن كل شهر عمل فعلى⁴.

¹ - نصت المادة 193 الفقرة 2 منها من الامر رقم 03-06 السابق الذكر على أن:"للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة".

² - الجزائر العطلات الرسمية 2017 - 2014 algerie public holisays

³ - <http://ar.wikipedia.org/w/index.php?>

⁴ - قائمة العطل الرسمية في الجزائر : tille

حيث نصت المادة 194 من الامر رقم 06-03 السياق الذكر على أن: للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر".

و تعتبر فترات العمل التي يعتمد عليها من أجل تحديد مدة العطلة السنوية كمايلي:¹

- فترة عمل فعلي
- فترة العطلة السنوية
- فترات الغيابات المرخص بها من قبل الادارة
- فترات عطلة الامومية أو المرض أو حوادث العمل
- فترات الابقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية.

أما شاغل الوظيفة العليا في الدولة فإنه لا يستفيد من مدة العطلة السنوية كاملة فقط يستفيد من 20 يوما أو 15 يوم في بعض الوظائف العليا ، بالاضافة امكانية تأجيلها كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى برغم من أن الاصل العام يمنع ذلك ، مراعاة لضرورة المصلحة.²

بما حظر و منع المشرع الجزائري القيام بتعويض العطلة السنوية براتب شهري و ذلك حسب ما أكدته المادة 205 من أحكام الأمر رقم 06-03 المتخذ من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و في هذا أكبر دلالة على أهميتها في استعادة الموظف العمومي لقواه و قدراته البدنية و الفكرية و العقلية ليتمكن من استئناف نشاطاته المهنية في ظروف صحية جديدة تسمح له بتحقيق عطائهم و مردود نافع لهيئته المستخدمة.³

2- العطل الإستثنائية :

يستفيد شاغل الوظيفة العليا من إجازا قانونية إستثنائية ، ذات مدد مختلفة لمواجهة بعض الظروف الخاصة ، لا سيما في المناسبات الشخصية منها و العائلية ، و يبذلك يحق له

¹- آخر تعديل بتاريخ 18 فبراير 2023 ، 583

²- نصت المادة 204 من الامر رقم 06-03 السابق الذكر

³- عاشور دمان دبيح ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دارر الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، طبعة 2010 ، ص 65

الفصل الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة

أثناء تواجده في وضعية الخدمة الفعلية أن ينتفع بتغيبات قانونية مدفوعة الأجر ، شرط أن يخطر سلطته السلمية كتابيا عن ذلك ليتسنى له الإستفادة من ترخيص مسبق بالغياب.¹

و من بين هذه الإجازات القانونية الإستثنائية نذكر منها مايلي :

أ- غياب خاص مدته ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية² :

1- زواج الموظف الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة، و يشترط كذلك في هذه المناسبة أن يخبر سلطته كتابيا بعقد زواجه قبل ثلاثة أشهر من إقامة حفل زفافه ، حتى يسمح لها ذلك بأخذ جميع التدابير الكفيلة و بالمحافظة على فائدة المصلحة.³

2- إزدياد طفل للموظف

3- ختان ابن الموظف

4- زواج أحد فروع الموظف

5- وفاة زوج الموظف

6- وفاة أحد فروع الأبناء أو الأصول (الأب ، الأم ، الجد ، الجدة) ، أو أحد الحواشي المباشرة (الإخوة و الاخوات) للموظف أو زوجه.⁴

ب- عطلة خاصة لأداء مناسك الحج :

و تكون مرة خلال مساره المهني مدفوعة الأجر خلال ثلاثين يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة⁵ ، و مع إضافة الفترات الضرورية للسفر.⁶

ج- غياب مرخص دون فقدان الراتب :

هو المشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي ، و التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.⁷

¹ - المواد 184 ، 185 ، من الأمر رقم 03-06 سابق الذكر و كذا أحكام المادة 207 من نفس الأمر.

² - المادة 212 من الأمر 03-06 السابق الذكر.

³ - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 سابق الذكر.

⁴ - مراسلة رقم 6399 المؤرخة في 2009/07/22 ، لصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، و المتضمنة توضيح المقصود بالفروع و الأصول و الحواشي المباشرة.

⁵ - أحكام نص المادة 210 من الأمر 03-06 سابق الذكر

⁶ - المادة 211 من الأمر 03-06 سابق الذكر

⁷ - المادة 209 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

3- العطل المرضية :

العطل المرضية نوعان:

-عطل مرضية عادية ، تُعطل العامل عن عمله مدة قصيرة ثم يعود إلى عمله.

-عطلة طويلة الأمد بسبب أحد الأمراض المحددة في القانون.

العطلة المرضية العادية:

- لا يحق للعامل التغيب عن عمله بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت مرضه يسلمها طبيب محلف أو طبيب عمل أو مؤسسة استشفائية.

للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله الحق في عطلة مرضية - تنقطع علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة له من حيث الأجر اليومي من حين تقديمه الشهادة الطبية إلى حين شفائه.

- تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المؤمن بأن تقدم له تعويض المصاريف المترتبة عن المرض وتعويضة يومية تماثل ما كان يتقاضاه عن كل يوم.

-**التعويضات اليومية:** مقدار التعويضة اليومية واحد من ثلاثين من الأجر الشهري للمنصب

الإجراءات القانونية:

-يقدم العامل المريض أو من ينوب عنه (في أجل لا يتعدى 48 ساعة من بداية المعاينة) شهادة طبية في نسختين (02) لصندوق الضمان الاجتماعي ، يحتفظ بنسخة ويؤشر على الأخرى مثبتا عليها تاريخ تقديمها له.

- يقدم (في نفس الآجال) هذه النسخة المؤشرة والمؤرخة إلى الهيئة المستخدمة التي تسلّم له:

1- كشف الراتب الأخير.

2-بيان تاريخ انقطاع العامل عن عمله¹.

¹ - المادة 203 من الأمر رقم 03-06 السابق الذكر.

التزام المريض:

- الخضوع للفحوص الطبية والكشوف التي تستلزمها حالته الصحية تحت مراقبة الضمان الاجتماعي.

- الخضوع للمعالجات وكل أنواع التدابير التي يقرّها له الضمان الاجتماعي.

- الامتناع عن كل نشاط غير مرخص به

المرض أثناء العطلة السنوية:

طبقاً لما جاء في المادة 50 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل ، فإنه يحق للعامل الذي يكون في عطلة سنوية و أصابه مرض أثناءها أن يطلب توقيف هذه العطلة ريثما يُشفى من أجل الاستفادة من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

وعليه أن يُقدّم طلباً في هذا الشأن إلى الإدارة المستخدمة له مرفقاً بالمبررات القانونية مثل الشهادة الطبية الملزمة للتوقف عن العمل أو شهادة الاستشفاء بالمستشفى.

العطلة الطويلة الأمد:

- هي عطلة مرضية لا تختلف عن العادية إلا في كونها ناتجة عن أمراض تتسبب في تعطلّ يطول أمده لصعوبة الاستشفاء أو لاستحالته. والإجراءات هي نفسها.

- يمكن أن تمتد التعويضات اليومية التي تدفع له إلى ثلاث (03) سنوات.

- يمكن أن تمتد ثلاث (03) سنوات أخرى شريطة أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين بمدة لا تقل عن سنة كاملة.

- تعطى العطلة الطويلة الأمد على أقساط يساوي كل منها ثلاثة (03) أشهر أو ستة (06) أشهر حسب طبيعة المرض ودرجة خطورته.

- إذا لم يتمثل المريض إلى الشفاء بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات واستحال عليه مباشرة عمله يُحال على العجز بسبب المرض¹.

¹ - المادة 202 من الأمر رقم 03-06 السابق الذكر.

لاستفادة من هذه العطلة تاتي عبر مراحل وسأضع هذه المراحل على حدى للاستفادة:

- اذا كان الموظف يعاني من مرض مزمن ففي المرحلة الاولى ياتي بشهادات طبية تكون بها مثلا ما يفوق 60 يوم ويخضع للرقابة الطبية لدى الضمان الاجتماعي

-الحالة الاولى اذا تمت الموافقة من الطبيب الاستشاري دون امر الرجوع للعمل فللموظف الحق في مواصلة العطل المرضية الى غاية 300 يوم.

-اما في حالة رفض الطبيب الاستشاري للعطلة فهنا يلجا المؤمن للطعن عن طريق الطبيب المعالج وبعده يعين له الطبيب من طرف طبيب الضمان الاجتماعي ويواصل في العطل الى غاية استفاء 300 يوم

وبعد ذلك يقرر طبيب الضمان الاجتماعي منحه عطلة طويلة الامد وتكون مدتها حسب تقريره في الملف الطبي وبعد مرور على هذه العملية 3 سنوات يجب على طبيب الضمان الاجتماعي قرار وهو اعادته للعمل ان امكن او تمريره للعجز كما يسمى INV والحالات تختلف حسب وضعية المؤمن الاجتماعي

ملف طلب الاحالة على عطلة مرضية طويلة المدى:

- 1-قرار التربص
- 2-قرار الترسيم
- 3-مقرر اخر درجة
- 4-اشعار الاحالة على العطلة المرضية طويلة المدى من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

الترقية في الدرجة:

من حق الموظف الموجود في وضعية المرض الطويل الأمد أن تعتمد له الفترة التي قضاها في عطلة المرض الطويل الأمد سواء في الترقية في الدرجات و التقاعد.¹

¹ - المادة 203 من الأمر 03-06 السابق الذكر

غير أنه واعتبار للشروط اللازمة للترقية بالدرجات من جهة ولعدم حصول الأعوان الموجودين في وضعية المرض الطويل من جهة أخرى تتم ترقية هؤلاء الأعوان بالمدة المتوسطة دون مراعاة الإجراءات المعمول بها في هذا المجال أي خارج الجدول.

التأشيرة لدى الرقابة المالية :

يرفق ملف مشروع الاحالة على عطلة مرضية ط م بوثيقة طبية مؤشرة من مصالح الضمان الاجتماعي تبين فترة الاحالة على عطلة مرضية ط م.

يمكن تجديد فترة الاحالة على العطلة المرضية مع ارفاق الوثيقة التي تثبت التجديد مؤشر عليها من مصالح الضمان الاجتماعي للأعوان المتعاقدين بالتوقيت الكلي او الجزئي الحق في الاستفادة من عطلة مرضية¹.

المطلب الثاني : الوضعيات الإستثنائية

بالإضافة إلى وضعية الخدمة الفعلية و التفرغ للمهام المستند إليه التي يتواجد ضمنها شاغل الوظيفة العليا باعتبارها وضعيته القانونية الأساسية ، حيث يتعلق الأمر بوضعيتين من أحكامهما عن طريق نصوص قانونية تنظيمية ، تخص الأولى الولاية و هي الوضعية المسماة "خارج الإطار" و تخص الوضعية الثانية بعض شاغلي الوظائف العليا في الدولة و التي تعرف بالعطلة الخاصة².

الفرع الأول : الوضعيات الإستثنائية المنصوص عليها

الفقرة 1 : وضعية خارج الإطار

تعتبر هذه الحالة حديثة النشأة نسبيا ، و يدخل توظيفهما طبقا للأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المؤرخ في 25 جويلية 1990 و الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب و الوظائف العليا في الإدارة المحلية ، المعدل³.

¹ - المادة 203 من الأمر 03-06 السابق الذكر

² - و نقصد بها الوضعيات الإستثنائية التي تم النص عليها ضمن النصوص القانونية ذات الطبيعة التنظيمية.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 90-230 المؤرخ في 25/07/1990 يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب و الوظائف العليا في الإدارة المحلية، المرسوم التنفيذي رقم 91-307 الجريدة الرسمية ، أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-230 العدد 31 الصادر بتاريخ 1990/07/28 .

الفصل الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة

و مفاد وضعية خارج الإطار التي عالجها المرسوم التنفيذي رقم 90-230 السابق ذكره ، هو تمكين الإدارة عند إنتهاء المهام الإقليمية للوالي من تكليفه بمهمة لدى الإدارة المركزية أو هيئات عمومية أخرى لمدة 03 سنوات قابلة للتتمديد إستثنائيا لمدة سنتين.¹

و يتم وضع الوالي في هذه الوضعية بموجب مرسوم رئاسي بناء على إقتراح من وزير الداخلية² ، و من ثم يترك المنصب الذي كان يشغله في الإدارة المحلية، و غالبا ما يتم تكليفه بمهمة أو ملف ذو طابع وطني يقوم بمتابعته على مستوى الإدارة المحلية.³

و خلال هذه الفترة يستمر الوالي خارج الإطار في تقاضي راتبه من الهيئة الجديدة اتي إستقبلته، كما يحتفظ بكامل حقوقه في الترقية و التقاعد⁴ .

و بعد إنقضاء مدة هذه الوضعية و التي لا يمكن أن تتعدى ثلاثة سنوات إلا أن تم تمده إستثنائية لسنتين أخرى منه، تنهي مهام الوالي بصفته خارج الإطار، و يمكن أن يستفيد من تعيين آخر بصفة والى في إحدى الولايات ، أو يحال على التقاعد بناء على طلب منه أو ينتفع بعطلة خاصة⁵ .

الفقرة الثانية : العطلة الخاصة :

تعتبر العطلة الخاصة أحد الحلول التي تصورتها الإدارة لتسوية وضعية الممارسة لوظيفة عليا عندما تنتهي مهامه فيها بمبادره منه.⁶

و تخول هذه العطلة الخاصة لشاغلي الوظائف العليا في الدولة دون غيرهم من الموظفين لأنها غير منصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.⁷

1- د. هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 180.
2- المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 السابق الذكر، علما أن وزير الداخلية هو المكلف بتسيير الحياة المهنية لشاغلي الوظائف العليا في الدولة على مستوى الإدارة المحلية ، و ذلك طبقا لأحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-230.
3- المادة 20 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 سابق الذكر.
4- المادة 20 الفقرة الثانية منها من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 السابق الذكر.
5- نصت عليه المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 السابق الذكر الفقرة الثانية.
6- د. هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 180.
7- لم ينص عليها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أنه تطرق للأوضاع القانونية الأساسية الخمسة ، و هي: القيام بالخدمة ، الإنتداب ، خارج الإطار ، الإحالة على إستداع ، الخدمة الوطنية ، هاته الأوضاع تخضع لجميع الموظفين العموميين.

و إنما تقرررت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السالف ذكره، و ينتفع بهذه العطلة الخاصة شاغل الوظيفة العليا الذي أنهيت مهامه فيها بمبادرة من السلطة العليا وفقا للشروط الآتية :

1- عدم قابلية المعنى بالأمر للإحالة على التقاعد:

حيث إذا تضمن القرار الفردي لإنهاء المهام أن شاغل الوظيفة العليا سيحال على التقاعد فإنه يوضع فوراً في تلك الوضعية ، من دون أن يستفيد من العطلة الخاصة لأن الإحالة على التقاعد تعتبر ختاماً للمسار المهني بصفة نهائية في الوظيفة العمومية ، فلا يحتاج عندئذ لفترة ترقيبية لإعادة تكليفه بوظيفة أخرى.¹

2- أن لا يكون إنهاء المهام راجع إلى ارتكاب شاغل الوظيفة العليا لخطأ أثناءها :

فإذا أنهيت مهامه بسبب خطأ ارتكبه ، فإنه لا ينتفع بالعطلة الخاصة ، و إنما يعاد إدماجه في رتبته الأصلية و لو كان زادا على العدد المطلوب ، و هذا الإجراء يعد كعقوبة تأديبية من قبل السلطة المخولة صلاحية التعيين تمنعه من التمتع بإمتميازات بهذه العطلة.²

3- إستكمال مدة السنة التي يقضيها في إنتظار صدور قرار تعيين آخر لصالحه :

فإذا تضمن القرار الفردي لإنهاء المهام أن شاغل الوظيفة العليا مدعوا لشاغل وظيفة عليا أخرى ، و لم يصدر لصالحه قرار بتعيينه فيها خلال مدة لا تتجاوز سنة واحدة ، فإنه يحق له الإستفادة من العطلة الخاصة.³

4- بسبب إلغاء الوظيفة العليا أو إلغاء الهيكل الإداري:

فإذا كان إنهاء المهام حاصلًا بسبب إلغاء الوظيفة العليا التي كان يشغلها المعنى بالأمر ، أو أنه ألغي الهيكل الإداري الذي كان يعمل فيه ، فإنه و بعد إستكمالها و لمدة سنة من تاريخ إنهاء مهامه و لم يحظى بتعيين آخر في وظيفة عليا فله أن ينتفع عندئذ بالعطلة الخاصة.⁴

¹ - المادة 30 الفقرة 2 منها ، من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر.

² - المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 سابق الذكر

³ - المادة 30 الفقرتين 1-4 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 سابق الذكر.

⁴ - المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر.

و إثر وضع شاغل الوظيفة العليا في عطلة خاصة وفقا للشروط المذكور أعلاه فإن ذلك ينتج أثارا قانونية، تتمثل في بقاء تقاضي شاغل الوظيفة العليا طوال العطلة الخاصة راتبه الأخير المرتبط بوظيفته العليا التي كان يشغلها مدة شهرين عن كل سنة قضاها فيها، بدون أن تتجاوز هذه المدة سنة واحدة.¹

الفرع الثاني : الحركة الخاصة بتنقلات شاغلي الوظائف في الدولة

الفقرة الأولى : مفهوم الحركة الخاصة

تعرف الخاصة بأنه : "إجبار و إلزام الموظف السامي لممارسة نشاطه المهني في إطار خارج إدارته الأصلية و يفهم بأنه يجوز تحويل و نقل الموظف السامي من إدارة عامة إلى إدارة عامة أخرى أو من مديرية إلى مديرية أخرى .
كما يجوز ممارسة نشاطات مختلفة و متنوعة عن نشاطات مخولة له أصلا² ، و للحركة الخاصة العناصر التالية :

- تتعلق بالموظفين السامين دون غيرهم من الموظفين .
 - إنها إجبارية ينتج عن رفضها بعض الآثار السلبية على الموظف السامي.
 - إنها متعددة الإختصاصات.
- و لم تشترط النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية ، و لا تلك المنظمة للأحكام الخاصة المطبقة على الوظائف العليا للدولة ، على ضرورة إشتراط أقدمية معنية في ممارسة وظيفة عليا للإستفادة من الحركة الخاصة، خلافا لما عليه الوضع في النصوص القانونية للمنظمة للوظيفة العمومية ، التي أخذت بعين الإعتبار الحالة العائلية للموظف و كفاءته المهنية بالإضافة إلى الأقدمية.³

¹ - المادة 30 الفقرة الثانية منها ، من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر على أنه : "يقاضي المعنى دوال العطلة الخاصة راتبه الأخير مدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا و في حدود سنة واحدة".

² - د. كلثوم بوخروبة ، النظام القانونية ، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 156.

³ - نصت المادة 119 من الأحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، بالإضافة إلى نص المادة 165 الفقرة الثانية منه ، من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تقييم الحركة الخاصة :

ينتج عن الحركة الخاصة ضرورة التوافق و التطابق مع المهام الجديدة مما يجعل الموظف السامي ينظر للمشاكل بمنظور مختلف عن الموظف السامي السابق ، و القضاء على العادات المكتسبة.¹

و تمس الحركة الخاصة بشاغلي الوظائف العليا في غالبية الأحيان أسلاك معينة كسلك الولاية ، و سلك الأمناء العاميين و سلك رؤساء الدوائر ، كما أنها قد تأخذ منحى أفقيا بإبقاء شاغل الوظيفة العليا في الوظيفة نفسها مع تغيير الإدارة التي يمارس فيها مهامه، أو يكون منحاه عموديا حيث يمكن أن يستفيد المعنى بترقية في تصنيف الوظائف العليا ، فيعين مثلا بصفة والي على رأس الولاية بدل وظيفة أمين عام في الولاية² .

كما يمكن أن يتعرض شاغل الوظيفة العليا إلى عقوبة تأديبية بتنزيله إلى التصنيف و قد يصل الحد إلى درجة العزل ، من الوظيفة العليا، وفق الأشكال التي يتبناها في المبحث الخاص بفصل شاغل الوظائف العليا.

المبحث الثاني : واجبات شاغلي الوظائف العليا و حقوقهم

يلتزم شاغلي الوظائف العليا للدولة بمجموعة من الواجبات و الالتزامات الوظيفية و كذلك الحقوق التي يتمتعون بها بمناسبة ممارستهم لمهامه و يعتبر من أهم العناصر التي تدخل في تكوين النظام القانوني المطبق على هذه الفئة.

فإن م أهم الأثار المترتبة عن ذلك هي إكساب الشخص المعين صفة شاغل الوظيفة العليا في الدولة ، و التي بموجبها يتحمل الإلتزامات و واجبات تبعا لحجم المسؤوليات و الأعباء التي يضطلع بأدائه (المطلب الأول) ، كما يكتسب حقوقا و ضمانات تتوافق مع المهام و المسؤوليات التي كلف بممارستها (المطلب الثاني).

¹ - د. كلثوم بوخروبة ، مرجع سابق ، ص 158.

² - و كمثال على ذلك أن السيد زويتوني أولاد صالح ، الأمين العام لولاية الجزائر ، قد أنهيت مهامه من هذه الوظيفة ، و قد تم تعيينه بصفته واليا لولاية معسكر، و ذلك بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 30 سبتمبر 2010 ، الجريدة الرسمية ، العدد 2 ، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 2010 ، ص 19 - 23.

المطلب الأول : الواجبات التي يلتزم بها شاغلوا الوظائف العليا

و يمكن تقسيم الواجبات التي تخضع لها شاغلوا الوظائف العليا إلى واجبات وظيفية بحتة و المرتبطة بإحترام قواعد الأخلاقيات المهنية ، و إلى واجبات تتبعه خارج وظيفته و هذا تسهيلا للدراسة كما سيأتي بيان ذلك.

الفرع الأول : الواجبات الوظيفية البحتة

إن تكيف الواجبات الوظيفية المفروضة على شاغلي الوظائف العليا عموما بالزيادة أو النقصان وفق مقتضيات المهام تلك الوظائف ، و ضمانا لحسن السير المصالح العمومية و نوعية خدماتها¹ . و تتمثل في هذه الواجبات في :

- واجب التفرغ للعمل الوظيفي
- الخضوع للسلطة السلمية
- السهر على حسن سير الهيكل الإداري المسؤول عنه

الفقرة الأولى : واجب التفرغ للعمل الوظيفي

لما كان شاغل الوظيفة العليا يحظى بتمثيل السلطة التي عين لديها ، و ذلك على مستويات عليا في الدولة ، فإنه مطالب بتكريس نفسه العمل الوظيفي بحيث يجب عليه أن يتفرغ للمهمة المسندة إليه².

حيث يعد الإلتزام بالقيام بالخدمة الوضعية القانونية الأصلية و الأساسية للموظفين بصفة عامة بل بإمكان السلطة السلمية و بناءا على مقتضيات المصلحة العامة إلزام شاغل الوظيفة العليا القيام بساعات عمل إضافية أو تخفيض مدة العطل و الإجازات، ما دام نظامه القانوني يلزمه بذلك³.

¹ - د. سعيد مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العمومية ، شركة دار الأمة ، الجزائر ، طبعة الأولى ، جوان 1997 ، ص 47.

² - نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السالف الذكر.

³ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر ، على أنه (يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يكون رهن الإشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه).

غير أن المشرع الجزائري قد إستثنى من هذا الحضر ممارسة النشاطات العلمية أو الأدبية أو الفنية ، لكن بإمكان السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين فرض ضوابط على تلك النشاطات المستثنات كأن يمنع شاغل الوظيفة العليا من إضافة بيانات وظيفية و رتبته إلى ذكر إسمه إلى الأعمال الإنتاجية المرتبطة بتلك النشاطات ، من دون أخذ رخصة قبلية و صريحة من السلطة العليا التي يخضع لها تبيح له ذلك.¹

الفقرة الثانية : الخضوع للسلطة السلمية

يختلف الموظفون فيما بينهم في المنصب الوظيفي ، و كذا في الرتبة التي يحتلها كل منهم² و من أمثلة السلطات التي يمارسها الرؤساء الإداريون على أشخاص مرؤوسيههم سلطة التعيين ، سلطة الترقية و سلطة التأديب و سلطة الفصل من الوظيفة ، و أما فيما يخص سلطات الرؤساء الإدارية على أعمال العاملين المرؤوسين الوظيفة فنجد الرقابة الإدارية الرئاسية، سلطة الإشراف و التوجيه.³

و بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا للدولة فإن لهم الدورين معا ، فهم يعتبرون رؤساء بالنسبة للموظفين الأدنى منهم درجة و بالتالي لهم حق الطاعة ، كما يعتبرون مرؤوسين بالنسبة للسلطة السلمية التي ينتمون إليها ، و التي تملك بيدها سلطة التعيين و الفصل من تلك الوظائف ، و في هذه فهم المطالبون بواجب الطاعة و الخضوع لسلطتهم السلمية التابعين لها و كذا ، السهر على إحترام و تنفيذ توجيهات و التعليمات التي تقوم بإصدارها.⁴

الفقرة الثالثة : السهر على حسن السير الهيكلي الإداري المسؤول عنه

إن ممارسة وظيفة عليا في الدولة تقتضي غالبا التواجد على رأس الهيكل الإداري عام قصد تسييره و الإشراف عليه ، و بالتالي على شاغل الوظيفة العليا حينئذ تنشيط عمل

¹ - بينته الفقرة 2 من المادة 19 السالف ذكرها حيث نصت على: "و لا ينطبق هذا المنع على إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية ، غير أنه لا يمكن للعامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يذكر وظيفته في هذه الأعمال دون رخصة قبلية صريحة من السلطة العليا.

² - فريد رناي ، حماية حقوق الموظف من النظام القانوني للوظيفة العمومي الجزائري، رسالة ماجستير ، جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق تيزي وزو ، سنة 2004.

³ - د. عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة ، الرئاسية ، مرجع سابق ، ص 277 - ص 490.

⁴ - طبقا لما جاء في الفقرة 03 من المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق ذكره ، حيث نصت على : "السهر على إحترام القوانين و التنظيمات الجاري بها العمل ، و تنفيذها و كذا التوجيهات و التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي ينتمي إليها".

هذا الجهاز أول الهيكل الإداري الذي يرأسه ، من خلال إضطلاعه بالعمليات التي تضمن حسن السير المصالح العممية و نوعية خدماتها ، هذه العمليات تتمثل أساسا في وظيفة القيام بعملية التخطيط الإداري ، و وظيفة القيام بعملية التنظيم الإداري و وظيفة القيام بعملية التنسيق الإداري ، و وظيفة القيام بالرقابة الإدارية.¹

فالقيام بهذه الوظائف يساهم في ضمان و تجسيد أهداف المخطط الوطني للتنمية الإقتصادية والإجتماعية ، والذي من أهم معالمه الإستعمال العقلاني و الرشيد و الفعال للنفقات العامة ، بإعتبار أن الإصلاحات الإقتصادية و الإدارية خيار حتمي لا مفر منه.²

الفرع الثاني : الواجبات المترتبة بإحترام قواعد أخلاقيات المهنة

إن المكانة المتميزة التي تحظى بها الوظائف العليا في سلم تدرج الوظائف و تمثيلها للدولة في أعلى مستويات الهرم الإداري الوظيفي، يجعلها على قدر عظيم من الأهمية و الخطورة بمكان ، الأمر الذي يستوجب من شاغليها أن يكون قدوة يهتدي بهم في المجال التنظيمي و الأداء و السلكون ، بحكم أن الأصل في إلحاقهم لشغل هذه الوظائف كان تبعا لما يتوفر فيهم من الكفاءة و ما يتمتعون به من الأخلاق الفاضلة التي تجعلهم محل رضا و الإنتقاء من قبل السلطة المخولة في صلاحية التعيين.³

الفقرة الأولى : الإلتزام بالنزاهة و الحياد

النزاهة شرط أساسي يجب توفره في الموظف العام بصفة عامة و شاغل الوظيفة العليا على وجه الخصوص، و بالتالي فهو لا يخضع إلا للقانون و لما يمليه ضميره المهني الفعال.⁴

إن غياب هذا الإلتزام الأخلاقي و القانوني في أن واحد من سلوكيات الموظف العام يؤدي إلى كارثة تطل الجهاز الإداري للدولة ، تتمثل أساسا في ظاهر الفساد الإداري

¹ - د. عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، مرجع ساق ، ص 256.

² - د. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، مرجع سابق ، ص 171 .

³ - و ما إجراءات التحري الإداري المسبق و التحريات التي يقوم بها الأجهزة الأمنية المختلفة للدولة ، و التي تطل من تم إختياره لشغل الوظائف العليا للدولة بالنزاهة لخير دليل على إرادة التحقق من أن سلوك هؤلاء الأشخاص المعينون لا يتنافى و ممارسة الوظائف أو المهام المرغوب شغلها.

⁴ - إعتبره المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق ذكره ، مؤتمنا على المصالح العليا للدولة ، حيث نصت المادة 3 الفقرة 2 منها ، على أنه : "يجب حريصا على المصالح العليا للأمة، و أن يدعمها و يرهاها قصد المحافظة عليها".

الفصل الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة

و إنتشاره في جميع مستويات التنظيم الإداري ، و قد عرفته منظمة الشفافية الادولية بأنه : "سوء إستعمال الوظيفة في القطاع العام من أجل تحقيق مكاسب شخصيته"¹.

لقد وضع المشرع الجزائري عدة آليات قانونية لوقاية الأجهزة الإدارية للدولة من هذه الظاهرة الخطيرة و مكافحتها ، الهدف منها حماية المال العام و الحفاظ على صمعة الوظيفة العمومية ، كما رتب عدة أحكام جزائية على اللذين تسول لهم أنفسهم التلاعب بمصالح الأمة و هدر مكاسبها و ثرواتها العامة.²

الفقرة الثاني : واجب كتمان أسرار المهنة

يعد هذا الإلتزام من الإلتزامات الأساسية التي نصت عليها كافة القوانين المنظمة للوظيفة العمومية³ ، و هو من الإلتزامات السلبية التي يحضر على شاغل الوظيفة العليا القيام بها تحت طائلة العقوبات التأديبية والمتابعات الجزائية.⁴

و بصفة عامة فإن إعفاء الموظف من الإلتزام بالكتمان ، يجب أن يكون بقرار صريح من السلطة السلمية⁵ ، أو بقوة القانون كقيام بتسليم نسخة من الوثائق الإدارية المكونة للملف الإداري للموظف⁶ ، كذا إطلاعها على كافة ملفه التأديبي في حالة تعرضه لإجراء تأديبي.⁷

¹ - محي الدين علم الدين ، حول إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، مجلة الأهرام الإقتصادية ، العدد 1848 ، القاهرة ، يونيو 2004 ، ص47.

² - نص عليه الامر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات ، المعدل و المتمم ، حيث رتب أحكاما جزائية للجرائم التي تقع من الموظف العام ، نذكر منها : جريمة الرشوة و استغلال النفوذ ، المواد (126 - 134) جريمة الإختلاس و الغدر (المواد 119 - 125).

³ - نصت عليه المادتان 16-17 : "من الأمر رقم 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي القانون العام للوظيفة العمومية ، و كذلك ما نصت عليه لمادة 23 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، بالإضافة إلى ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ - نصت المادة 49 الفقرة 2 منها ، من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر ، على أنه : "يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ، و يتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبي دون المساس بالمتابعات الجزائية".
⁵ - نصت الفقرة 2 من المادة 48 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر ، على أنه : "و لا يتحرز الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

⁶ - ما بينته أحكام المادة 96 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر في الفقرة الأولى منها ، حيث تنص على أنه : "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية ، و تنتشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين و ترسيم و ترقية الموظفين و إنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارية العمومية المعنية".

⁷ - تنص المادة 167 من الأمر رقم 06-03 السابق ذكره على أنه : "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أ يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

الفقرة الثالثة : الإلتزام بواجب الولاء

إن إلتزام الموظف بالولاء للدولة ينحدر مباشرة من إلتزام الدولة بتوفير العمل لمواطنيها و تفضيلهم على الأجانب في الوظائف العامة.¹

كذلك مون أن الموظف ، و بإعتباره أدوات الدولة و المنفذ لسياسيتها بحكم أن الإدارة العامة تعتب بالنسبة للسلطة السياسية في وضع تبعي ، و بعد أن تصدر السلطات قراراتها يقوم الموظفون كل في مجال تخصص بوضعها موضع التنفيذ مطابقا لتلك السياسة.²

الفقرة الرابعة : الإلتزام بالتحفظ obligation de réserve et de discrétion

لقد ضمن المؤسس الدستوري الجزائري من خلال دستور 1989 المعدل، مجموعة من الحريات السياسية الأساسية للمواطنين ، تتوافق بطبيعتها مع فترة التحول الديمقراطي القائم على نظام التعددية الحزبية ، محدثا بذلك القطيعة مع التوجه الإشتراكي المنتهج في الحقبة السياسية القائمة على نظام الحزب الواحد.

و من ضمن هذه الحريات السياسية التي قام بضمانها و تثمينها ، نجد حرية الرأي³ و حرية التعبير.⁴

بعد الرجوع إلى الأحكام الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁵ ، نجد أنها تنص على ضمان تكريس هذه الحريات كأصل عام و أن حياة الموظف المهنية لا يمكنها أن تتأثر بالأراء السياسية التي يعبر عنها ، غير أنها قيدت ذلك الأصل بضرورة إحترام واجب التحفظ المفروض عليه.⁶

¹ - نصت المادة 55 في الفقرة الأولى منها ، من الدستور الجزائري لسنة 1996 : "على أنه لكل المواطنين الحق في العمل" ، كما نصت كذلك المادة 62 على أنه : "على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية".

² - فريد رناي ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيفة العمومي الجزائري ، بحث لنيل شهادة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة مولود معمري ، 2004 ، ص 98.

³ - تنص المادة 36 من الدستور 1989 المعدل ، الجريدة الرسمية ، على أنه : "لا مساس بحرمة حرية المعتقد ، و حرمة حرية الرأي"

⁴ - نصت المادة 41 من الدستور 1989 المعدل ، الجريدة ارسمية ، على أن : " حرية التعبير، و إنشاء الجمعيات و الإجتماع ، مضمونة للمواطن"

⁵ - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁶ - نصت المادة 26 من الأمر رقم 03-06 السابق الذكر ، على أن : "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود إحترام واجب التحفظ المفروض عليه".

الفرع الثالث : الواجبات التي تتبعه خارج وظيفته

إن شغل الوظيفة العليا للدولة وعلى مستويات عالية لدى هيكلها الإدارية، يجعل صاحبها على مقربة كبيرة من مجمل الاسرار المهنية التي إطلع عليها خلال ممارسته لمهامه او بمناسبةها، لذلك وحفاظا على المصالح العليا لدولة، فإن الإلتزامات التي تحكمه لا تقتصر فقط على ما يخضع له اثناء تاديته لمهامه ، بل ان حياته الخاصة تتأثر ايما تأثر بشروط ومستلزمات مزاولته لتلك الوظيفة، حتى انها لا تكاد تنفك عنها خارج اوقات ادائها الوظيفي وحتى بعد انقضاء عهده بها، وهو ما سنبينه من خلال الفقرات الاتية ذكرها

الفقرة الاولى : الواجبات المفروضة عليه كإمتداد للوظيفة

اولا - البقاء قيد إشارة الإدارة التي يمارس فيها مهامه :

وهذا لإلتزام وجب بمقتضى احكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم 5، المعدل والمتمم والتي تنص على انه: "يتعين على العامل الذي يمارس وظيفته عليا ان يكون رهن اشارة المؤسسة او الإدارة التي يمارس فيها مهامه".

ثانيا: الحفاظ على كرامة الوظيفة

بالاضافة إلى وجوب التزامه بأدبيات و اخلاقيات المهنية اثناء ممارسته لمهامه، والتي تطرقنا اليها في الفرع الثاني من هذا المطلب فان شاغل الوظيفة العليا بصفته مجسدا للسلطة العامة وممثلا للدولة على مستويات عاتية لدى هيكلها او اجهزتها الادارية، ملزم اكثر من غيره من الموظفين خارج ممارسة مهامه بالتحلي بسلوك عام يحفظ كرامته وكرامة الوظيفة التي يشغلها ، وهو ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السالف الذكره وهذا الشرط وان كان مطلوبا في التعيين لشغل وظيفة عليا للدولة¹.

ثالثا: عدم الجمع بين الوظائف

وهذا الإلتزام له ارتباط وثيق بواجب التفرع للعمل الوظيفي، كما نصت على ذلك المادة 03 الفقرة 03 منها من المرسوم التنفيذي 90-226 السابق ذكره، على ان: (كما يجب ان

¹ - يتضح ذلك من خلال إجراءات التحقيق الإداري التي تقوم بها مختلف أجهزة الأمن الوطني ، للوقوف على السيرة العامة لمن تم إنتقاؤه لشغل الوظيفة العليا.

يتفرع للمهمة المستندة اليه وان يضطلع بالواجبات الملقاة على عاتقه بمنتهى المسؤولية في اطار الاحترام الصارم للتشريع و التنظيم الجاري بهما العمل)

لكن المشرع الجزائري قام بتأكيد على هذا الالتزام بخصوص شاغلي الوظائف العليا للدولة ،فهم ممنوعين من مزاوله اعمال معينة او الجمع بين اعمال خاصة ووظائفهم مما يتعارض مع مقتضياتها¹ . وهذا ما يعرف بواجب الامتناع عن الجمع بين اكثر من وظيفة واحدة .

كما نصت على ذلك المادة 19 في الفقرة الاولى منه،من المرسوم التنفيذي رقم :90-226 السالف ذكره،على انه (تمنع ممارسة وظيفة عليا في الدولة القيام باي نشاط ماجور).

الا ان الالتزام شاغل الوظيفة العليا بهذا الواجب لاينحصر في فترة ممارسته لمهامه او خارجها ، بل يتعدى ذلك إلى ما بعد إنهاء مهامه من الوظيفة العليا التي عين فيها ، و إن كان هذا لا يعتبر حقيقة جمعا بين الوظائف كونه قد انفصل عن الوظيفة الأولى غير أنه يمكن أن يدخل في حكمه و معناه ، حيث أنه و في إطار حالات التنافي الخاصة ببعض المناصب و الوظائف لاسيما العليا منها ، و التي يمنع على شاغل الوظيفة العليا من أن يرتبط بها و ذلك طبقا لأحكام الأمر رقم 01-07 المؤرخ في 17 أفريل 2007 والمتعلق بحالات التنافي و الإلتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف².

الفقرة الثانية : الواجبات الواردة كقيد على حريتها

نظرا لعدم المسؤوليات الملقاة على عاتقهم ، و بإعتبارهم الأداة الأولى للسلطة العليا بتنفيذ سياستها و ترجمت توجهاتها إلى تدابير تطبيقية ، فإن الحياة شاغلي الوظائف العليا للدولة الخاصة و حرياتهم العامة سواء الفردية سواء كانت فردية أو جماعية ، لاسيما تلك المقررة دستوريا للمواطنين ، هي محل تقيد ، طبقا لأحكام نظامهم القانوني الخاص بهم

¹ - تم إستثناء القيام بنشاط علمي آخر كإنتاج المصنفات العلمية أو الأدبية أو الفنية أو ممارسة التدريس أو التكوين أو البحث بإعتبارها مهاماً ثانوية ، بالنظر إلى الوظيفة الأصلية ، و ذلك وفق شروط و قيود خاصة حددتها المادة 19 فقرة 02 و 03 منها من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السالف ذكره. بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 03-219 المؤرخ في 22 ماي 2003 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 84-296 المؤرخ في 13 أكتوبر 1984 و المتعلق بمهام التدريس و التكوين بإعتبارها ثانوية ، المعدل و المتمم.

² - الأمر رقم 01-07 المؤرخ في 17 أفريل 2007 و المتعلق بحالات التنامي و الإلتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف ، الجريدة الرسمية ، العدد 16 ، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2007.

و فيما يلي نتطرق أولا للقيود الوارد على حريتهم الفردية ، ثم القيود الواردة على حرياتهم الجماعية :

أولا : القيود التي تحد من حرياتهم الفردية :

تتأثر الحياة الخاصة لشاغلي الوظيفة العليا للدولة بطبيعة و خصوص المهام التي يمارسها بإسم الدولة ، حيث تطل العديد من حرياتهم الأساسية الفردية بعض القيود القانونية التي تحد من تمتعهم الكامل بتلك الحريات ، تغلبا للمصلحة العامة و حفاظا على المصالح العليا للأمة. و فيما ذكر لأهم القيود القانونية التي تحد من حرياتهم الفردية :

1- إلتماس رخصة التنقل من لدن السلطة السلمية

2- التصريح بنشاط زوجه مهما كانت طبيعته

3- إخبار السلطة السلمية بعقد الزواج مسبقا

4- عدم ترشح للإنتخابات المحلية و التشريعية و لمدة سنة

القيود التي تحد من ممارسة حرياته الجماعية :

على غرار القيود التي ترد على حريتهم الفردية على النحو الذي ذكرناه سالفًا فإن ممارسة شاغلي المناصب العليا للدولة لحريتهم الجماعية تعرف هي الأخرى بعض القيود القانونية ، و التي نتطرق إليها كيميالي:

1- الترخيص المسبق من أجل الإنخراط في جمعية أجنبية

2- غموض حول ممارسة الحق النقابي

3- المنع من اللجوء إلى الإضراب

المطلب الثاني : الحقوق و الضمانات التي يتمتع بها شاغلي الوظيفة العليا

في مقابل ثقل الواجبات النوعية التي على شاغل الوظيفة العليا الإلتزام بها بحكم عظم و خطورة المسؤوليات الملقاة على عاتقه ، فإنه من المنطقي أن تقترن بها مجموعة من الضمانات و الحقوق و الامتيازات ، ترقى إلى مستوى مكانة الوظيفة المشغولة¹ ، و التي بها

¹ - كلثوم بوخروبة ، مرجع سابق ، ص 117.

ايضا يحصل له التميز عن غيره من الموظفين العاديين ، و ذلك ما سيكون محل بحثنا خاصة من خلال اعتمادنا على تقسيمها إلى ثلاثة اقسام ، يتمثل القسم الاول منها في الحقوق و الضمانات المتعلقة بحماية الوظيفة العليا مما قد يحتمل أن يتعرض له بسبب وظيفته أو بمناسبةها، بينما يتعلق القسم الثاني بالحقوق المرتبطة بأداء مهامه الوظيفية كالمرتب و الحوافز المادة الاخرى ، أما القسم الثالث منها فله صلة بالحقوق المرتبطة بمساره المهني كالترقية و ظروف العمل اللائقة بمستوى الوظيفة التي يشغلها.

و فيما يلي تفصيل كل قسم على حدة ، ضمن فرع خاص به.

الفرع الاول : الحقوق و الضمانات المتعلقة بحماية شاغلي الوظيفة العليا

الفقرة الاولى : الحماية الجنائية

إن شاغل الوظيفة العليا محمي من كل التهديدات و الاهانات و الشتائم و القذف أو مختلف الاعتداءات الموجهة إليه أثناء تأديته لمهامه أو بمناسبةها ، و هذه الحماية ضرورية له لانه ملزم بالسر المهني و بالالتزام التحفظي ، و لهذا لا يستطيع الدفاع عن نفسه مما قد يتعرض له ، لذا تقررت هذه الحماية و أكدها القانون الجنائي، حيث و بمقتضى القانون رقم 09-01 المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156 المتعلق بقانون العقوبات، فإن الدولة قد اتخذت موقفا أكثر شدة تجاه الغير ، حيث شمل التعديل القسم الخاص بالاهانة و التعدي على الموظفين و مؤسسات الدولة¹، لاسيما 144 ، 146 و 148 من القانون رقم 09-01 السالف ذكره.

كما عالج هذه الحماية أيضا، المرسوم التنفيذي رقم 90-226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واتجباتهم المعدل و المتمم ، حيث نصت المادة 05 في الفقرة الاولى منها ، على أنه:"يتعين على السلطة السلمية أن تتخذ أي اجراء يرمي إلى

¹ - القانون رقم 09-01 المؤرخ في 26 جوان 2001 يعد و يتم الامر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 و المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية العدد 34 الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001.

حماية العامل الذي يمارس ويفته عليا من التهديدات و الاهانات و الشتم و القذف و الاعتداءات مهما يكن نوعها مما قد يتعرض له بسبب ممارسته لمهامه أو بمناسبة¹.

و في كل الأحوال ، فإنه يجلب إعلام السلطة السلمية بجميع الملاحظات القضائية التي قد يتعرض لها شاغل الوظيفة العليا ، حتى تتخذ كل التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح المرفق العام و استمرارية سيره و تلبية للحاجات العمومية للأفراد².

الفقرة الثانية : الحماية الاجتماعية

بالإضافة إلى الإمتيازات القضائية الجنائية الموجهة لشاغل الوظيفة العليا ، فإن هذا الأخير يتمتع كغيره من الموظفين العامين بحماية خاصة من العقوبات المدنية، فإذا ما تعرض شاغل الوظيفة العليا لأي ملاحقة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة ، فإنه يقع لزامات على الإدارة العمومية التي ينتمي إليها حمايته من العقوبات المدنية التي قد تسلط عليه ، كما تتحمل عنه التعويضات عن الأضرار الناتجة عن تلك الأخطاء المرفقية، و يقوم بتغطية مصاريف الإجراءات القضائية محل الدعوى ، شريطة أن يكون الخطأ الشخصي غير منفصل عن ممارسة الوظيفة أو سببها ، أما إذا ارتكب شاغل الوظيفة العليا خطأ شخصيا محضا غير مقترن المرفقي أو لا يمت له بأي صلة ، فإن هذه الحماية عندئذ تسقط عنه ، و يستوجب ذلك فصله عن ممارسة مهامه³ . و هذا طبقا لاحكام المادة 08 من المرسوم رقم 90-226 السالف ذكره ، إذ تنص على أنه : "إذا تعرض عامل يمارس وظيفة عليا لملاحقة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة و جب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم يرتكب هذا العامل نفسه خطأ يقتضي فصله عن ممارسة مهامه".

غير أن نص المادة لم يشر إلى دور الإدارة في إجراء تحقيق اداري مستقل ، بغية الوقوف على طبيعة الخطأ الذي ارتكبه موظفها الذي يشغل وظيفة عليا ، حتى تثبت حصول الخطأ أثناء ممارسة الوظيفة أو سببها ، و يكون بذلك خطأ مرفقيا يستدعي تدخلها لحمايته.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 225/90 المؤرخ في 1990/07/25 يحدد قائمة الوظائف العليا ، التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية ، الجريدة الرسمية ، العدد 31 الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.

² - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق ذكره.

³ - المادة 31 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، السابق ذكره.

الفرع الثاني : الحقوق المرتبطة بأداء المهام الوظيفية

الفقرة الاول : الحق في الراتب

الراتب هو المقابل المالي الذي يتلقاه الموظف بصفة عامة ، نتيجة القيام نتيجة القيام بأعباء وظيفته ، كما أشارت إلى ذلك الامادة 32 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث نصت على أنه : "للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة في راتب".

كما عالج المرسوم رقم 90-226 السابق الذكر، موضوع الراتب في الفصل الثاني منه بعنوان الحقوق و الواجبات ، حيث تطرق إلى هذا الحق في المادة 04 الفقرة الاولى منها ، و التي تنص على أنه : "يخول العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة الحق في مرتب يناسب مستوى المسؤوليات المسندة إليه و التبعات المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها" 1 .
و يخضع تحديد الراتب الرئيسي المستحق لشاغلي الوظائف العليا في الدولة إلى عمليتين متلازمتين هما¹ :

1- تصنيف المنصب

2- تحديد القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية

1- تصنيف المنصب :

تتم عملية تصنيف المنصب (الوظيفة) عن طريق ترقيته أو تقييمه Cotation du poste و ذلك بناء على القيام بعملية تشريحية له ، تتضح من خلالها كل الصفات المميزة له من حيث : طبيعة الاعمال ، الجهد المادي و الفكري و العصبي المرتبط بممارسة العمل مستوى الخطورة المرتبطة به.²

¹ - هاشمي ، خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية ، دار هومة ، الجزائر، 2010 ، ص 244.

² - على اثر المراجعة الدستورية لسنة 2008 تغيرت تسمية رئيس الحكومة و استبدلت بالوزير الاول، كما تراجعت مكانة كثيرا في النظام الدستوري الجزائري ، حيث أصبح توقيع على المراسيم التنفيذية يكون بعد موافقة رئيس الجمهورية على ذلك ، المادة 85 الفقرة 03 ، من دستور 1996 بعد المراجعة الدستورية لسنة 2008.

أما فيما يتعلق بتصنيف الوظائف العليا للدولة، فإن النظام القانوني للرواتب الخاصة بالوظائف العليا¹ قد حدد هذه الاصناف و نص على أنها تتكون من سبعة (07) أصناف مرقمة بالحروف الهجائية²، وتحتوي الاصناف الستة الاولى منها على قسمين ، بينما يحتوى الصنف السادس و الاخير على قسم وحيد فقط ، و كل قسم من تلك الاقسام يشمل على اثني عشر درجة و التي تجسد تامين الخبرة التي يكتسبها شاغل الوظيفة العليا بحكم اقدميته في الوظيفة.³

و فيما يلي جدول توضيحي الأصناف و أقسام الخاصة بتصنيف شلغعلي الوظائف العليا للدولة ، مع الرقم الإستدلا لي الأساسي المصاحب لكل قسم :

الصنف	القسم	الرقم الإستدلا لي الأساسي	أمثل عن الوظائف العليا
أ	أ1	2900	/
	أ2	3050	نائب مدير إدارة مركزية – رؤساء الدوائر – رئيس ديوان الوالي – رؤساء الدراسات بالوزارة
ب	ب1	3200	مدير إدارة محلية – مفتش عام بالولاية
	ب2	3350	الأمين العام للولاية – المدراء المركزيين – مكلف بالدراسات و التلخيص بالوزارة – مفتش بالوزارة
ج	ج1	3500	رئيس قسم بالإدارة المركزية
	ج2	3650	مفتش عالم بالوزارة
د	د1	3800	رئيس ديوان بالإدارة المركزية
	د2	3950	والي – الوالي المنتدب – ولاة خارج الغطار
هـ	هـ1	4100	مدير عام بالإدارة المركزية – مدير عام بالجمارك.
	هـ2	4250	أمين عام بالوزارة

¹ - و الذي ينظم احكامه المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين ، و الاعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل ، الجريدة الرسمية العدد 31 الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.

² - تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-228 السابق ذكره ، على أنه: " يصنف العمال – الذين يشغلون وظائف عليا في الدولة .

³ - المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-305 المؤرخ في 29-سبتمبر 2007 ، والذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد منح المرتبات التي تطبق على الموظفين و الأعوان العموميين الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة.

الفصل الثاني : الأثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة

مندوب لدى الوزير الأول	4400	و 1	و
المدير العام للوظيفة العمومية	4550	و 2	
/	4700	قسم وحيد	ز

2- تحديد القيم النقدية للنقطة الإستدلالية :

بعد تحديد الرقم الإستدلالي الموافق لتصنيف شاغل الوظيفة العليا ، بما في ذلك سنوات الخبرة المهنية المكتسبة من ممارسة الوظيفة العليا ، بما في ذلك سنوات الخبرة المهنية المكتسبة من ممارسة الوظيفة العليا .

تأتي المرحلة الثانية المتعلقة بتحديد القيمة النقدية للنقطة الإستدلالية ، و الذي يتم تحديدها عن طريق طرق التنظيم ، فكانت هذه القيمة محددة بإحدى عشر دينار جزائري طبقا لأحكام المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 السابق الذكر.¹

و تم تعديل القيمة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2000-439 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000.²

الفقرة الثانية : الحوافر المادية الأخرى

و هي من جملة من الحوافر المالية و العينية التي يستفيد منها شاغل الوظيفة العليا ، كدليل على إهتمام الدولة بهذا الصنف من الوظائف في مقابل إضطلاعهم بمهام المسندة إليه.³

و نذكر منها :

¹ - تنص المادة 06 من الفقرة الثانية منها ، من المرسوم التنفيذي رقم 90-228 السابق ذكره ، على أنه:"و تحدد قيم الرقم الإستدلالي بأحد عشر (11) دينار".

² - المرسوم الرئاسي رقم 2000-439 المؤرخ في 2000/12/23 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 1990/07/25 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين و الأعوان العموميين الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة، الجريدة الرسمية ، العدد 82 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2000.

³ - نصت المادة 04 في فقرتها الثانية ، من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق ذكره ، على أنه:"يستفيد العامل الذي يمارس وظيفة من الوظائف التي ستحدد قائمتها بمرسوم ، زيادة على ذلك ، و سائل خاصة بالأعباء المرتبطة بنوعية الوظائف التي يضطلع بها".

1- تعويض المنطقة:

و هو تعويض يدفع بصفة مكملة للراتب بصورة دورية شهريا ، و يمنح للموظف عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو قطاع نشاط معين ، و يخص بالأولوية في البرنامج الإقتصادي للدولة وفقا لمخططات التنمية¹.

2- الإمتيازات المتعلقة بالسكن:

يستفيد شاغل الوظيفة العليا من عدة إمتيازات فيما يتعلق بالسكن أهمها:

- إستفادته من السكن الوظيفي²
- الإمتيازات الممنوحة له لإقتناء أو بناء في مسكنه³.
- تسهيلات و إمتيازات بخصوص النقل⁴.

الفرع الثالث : الحقوق المرتبطة بمساره المهني

يحظى شاغل الوظيفة للدولة بإمتيازات و الحقوق ترتبط إرتباطا وثيقا بمساره المهني أثناء ممارسته لمهامه و حتى بعد إنهاء منها كختام لمساره.

الفقرة الأولى : الحق في الترقية

أولا : الإطار العام في الترقية

قد عرفها الدكتور محمد سليمان الطماوي على أنها : "الترقية تعني أن يشغل العامل درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ، و يترتب على الترقية زيادة

¹ - فريد رناي ، حماية حقوق الموظف من النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، رسالة ماجستير ، جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق تيزي وزو ، سنة 2004.

² - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 89-10 المؤرخ في 10 فيفري 1989 و المحدد لكيفية شغل المساكن الممنوحة بسبب ضرورة المصلحة الملحة أو لصالح الخدمة ، و شروط قبلية منح هذه المساكن ، الجريدة الرسمية العدد 065 الصادرة بتاريخ 08 فيفري 1989 ، ص 161.

³ - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 10 - 166 ، المؤرخ في 30 جوان 2010 و الذي يحدد كفاءات و شروط منح القروض من طرف الخزينة للموظفين من أجل إقتناء أو بناء أو توسيع السكن ، ص 09.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 03-178 المؤرخ في 15/04/2003 الذي يحدد شروط إقتناء سيارة شخصية و إستعمالها لحالة المصلحة ، الجريدة الرسمية ، العدد 27 الصادرة بتاريخ 16 أفريل 2003 ، ص 20-21.

المزايا المادة و المعنوية للعامل ، و زيادة إختصاصته الوظيفية.¹
و لقد عالج المشرع الجزائري نظام الترقيّة عبر مختلف القوانين التي نظمت العمومية في الجزائر لاسيما القانون الحالي للوظيفة العمومية و المتمثل في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.²
كما سوف نتناول نوعين من الترقيّة و ذلك من خلال الفصل السادس من الباب الرابع و هما:

1- الترقيّة في الدرجات :

لقد صدر بهذا الخصوص النص القانوني التطبيقي للأمر رقم 03-06 السابق ذكره و هو المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 و الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبّات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.³

و تعد الترقيّة من درج إلى درجة أخرى بالمدة القصوى (03 سنوات و 06 أشهر) حقا مكتسبا للموظف ما لم يخضع هذا الأخير للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03-06 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، لاسيما العقوبة من الدرجة الثالثة و المتمثلة في التنزيل من درجة إلى درجتين ، و كذا العقوبة من الدرجة الرابعة و المتمثلة في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.⁴

2- الترقيّة في الرتب :

أما عن النوع الثاني من الترقيّة ، فيتمثل في الترقيّة في الرتب و التي تعني تقدم الموظف مساره المهني إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة و يتم ذلك وفق الكيفيات التي حددتها المادة 107 من الأمر رقم 03-06 و المتضمن

¹ - د. محمد سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، طبعة الخامسة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1975 ، ص 470.

² - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

³ - مرسوم رئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 2007/09/29 يحدد كيفيات توظيف الأعوزان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة بتاريخ : 30 سبتمبر 2007 ، ص 08 ، أيضا نصت المادة 106 من الأمر رقم 03-06 السابق ذكره.

⁴ - نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 السابق ذكره.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

و هي على النحو التالي:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا على مساره المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة.
- بعد التكوين المتخصص عن طريق مهني أو فحص مهني.

ثانيا : الإطار الخاص بالترقية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا

إن تعيين الموظف في وظيفة عليا وفق الشروط و الكيفيات التي تطرقنا إليها ضمن المبحث الثاني من الفصل الأول من هذه الدراسة ، يعد في حد ذاته ترقية حسب الأصل العام الذي يدل عليه مصطلح الترقية من حيث أنها إنتقال الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى ذات مستوى وظيفي أعلى من وظيفته المرقى منها ، إذ على أساسه ينجم تغيير في الأوضاع القانونية في المركز القانوني للعامل المرقى من واجبات و حقوق و مزايا تبعا لتغيير طبيعة و درجة و مركز الوظيفة التي كان يشغلها من قبل، و بذلك يصبح الموظف الذي تم تعيينه لتقلد منصب وظيفة عليا في الدولة يخضع للنظام القانوني الخاص لشاغلي الوظائف العليا في الدولة².

الفقرة الثانية : الحق في حياة مهنية محترمة

ان قيمة المرتب الذي يتقاضاه شاغل الوظيفة العليا في مقابل مستويات المسؤوليات المستندة إليه و اتبعات المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها ، فإنه يستفيد من إمتيازات أخرى تصاحبه خلال مساره المهني.

أولا : الإستفادة من الوسائل الخاصة لتسهيل عمله الوظيفي

نصت أحكام المادة 4 في الفقرة الثانية منه من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتها المعدل و المتمم، على أن (يستفيد العامل الذي يمارس وظيفة من الوظائف العليا التي ستحدد قائمته بمرسوم

¹ - تنص المادة 107 في فقرتها الأولى ، من الأمر رقم 06-03 السابق ذكره ، على أنه : "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بإنتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.

² - د. عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، مرجع سابق ، ص 315.

زيادة على ذلك - المرتب المناسب، وسائل خاصة تتصل بالأعباء المرتبطة بنوعية الوظيفة التي يشغلها).¹

ثانيا : حظوته بالإحترام المناصب لمكانته

إن التعيين في الوظيفة العليا في الدولة يجعل صاحبها يتمتع بمكانة مهنية و إجتماعية مميزة يطمح إليها كل من إلتحق بالوظيفة العمومية ، ذلك أن العاملين المتحقين بالوظائف العامة و يسخرون لها حياتهم ، فإنه يحق له أن يحظى بالإحترام و الوقار المناسب لذلك سواءا تعلق الأمر بمناسبة ممارسة مهامه أم خارج الأوقات المخصصة لأداء عمله الوظيفي.²

الفقرة الثالثة : الحق بالتمتع بتقاعد الإطارات العليا للدولة

إن التقاعد جزءا من حقوق الموظف و هو حصادا لثمار سنينه الطويلة التي كرس لها حياته لخدمته و من أجل المصلحة العامة للوظيفة العمومية المهنية ، و قد نصت المادة 03 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، المعدل و المتمم³ على أن هذا الحق : "حق ذو طابع مالي و شخصي يستفاد منه مدى الحياة". و بإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين بشكل عام⁴ :

- 1- إما لأنه إستكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني و تمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين.
- 2- و إما بطلب منه أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السلم إذا توفرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

¹ - مرسوم رئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كليات توظيف الأعوزان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة بتاريخ : 30 سبتمبر 2007.

² - نصت المادة 12 في فقرتها الأولى، من المرسوم التنفيذي 90-226 السابق ذكره على أنه : "يحق للعامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يحظى بالإحترام الذي يناسب المهام المسندة إليه سواء بمناسبة مهامه أو خارجها".

³ - القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983 .

⁴ - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، مرجع سابق ، ص 224.

خلاصة الفصل الثاني :

إن الأثار القانونية الناتجة عن التعيين في الوظائف العليا للدولة تتمثل في خضوع شاغلي النظام القانوني الخاص بهم يكونون من خلالها علاقة قانونية تنظيمية إتجاه السلطة الإدارة التي عين لديها، و هي الوضعية الفعلية التي تعتبر الوظيفية القانونية الأساسية و الإعتيادية في ممارسة النشاط المهني ، أما الأوضاع الإستثنائية التي تعتبر من خصوصيات الوظائف العليا كوضعية خارج الإطار الخاصة بسلك الولاية ، و لكل من هاتين الوضعتين أحكام خاصة تنظمها النصوص القانونية و التنظيمية.

و بخصوص واجبات شاغلي الوظائف العليا في الدولة التي يلتزمون بها و الحقوق و الضمانات التي يتمتعون بها فإنها نوعية تتناسب و حجم المسؤوليات و الأعباء التي يضطلعون بأدائها، فالبنسبة للواجبات فهي تتعلق بإحترام قواعد أخلاقيات المهنة كإلتزامه بالنزاهة و الحياد و كتمان السر المهني و إلتزامه بواجب الولاء، كما نج د بعض الواجبات التي تتبع خارج وظيفته.

أما عن الحقوق فإنها تعتبر بمثابة ضمان خاص يكفل حياتهم المهنية ، و تتمثل أساسا في الحقوق المقابلة لأداء المهام الوظيفية كالحق في الراتب و الحوافز المادية الأخرى، بالإضافة إلى الحقوق المرتبطة بمسارهم المهني كالحق في الترقية و الحق في التمتع بتقاعد الإطارات العليا.

حَسْبُكَ

من خلال ما سبق عرضها في هذه الدراسة يتبين أن جل النصوص القانونية على اختلاف قوتها المعيارية و التي عالجت موضوع الوظائف العليا للدولة ، لم تقدم تعريف لهذه الوظائف بمعنى الفني للكلمة ، الأمر الذي إستدعى الإعتماد على المعيارين الشكلي و الموضوعي في محاولة تصور تعريف يحيط بالخصائص المميزة لهذه الوظائف ، و الذي مفاده أن "الوظائف العليا للدولة تتمثل في تلك المسؤوليات و المهام القيادية ، ضمن مستويات عليا لجهاز الإداري للمؤسسات و الإدارات العمومية التابعة للدولة ، المحدد تصنيفها بموجب قائمة ، و التي يكون التعيين فيها رهن تقدير سلطة رئيس الجمهورية و ذلك قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العامة للدولة ، و ضمان حسم سير المصالح العمومية و نوعية خدماتها .

و هذا التعريف ينطبق على الوظائف العليا للدولة التي أنشأت في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية الخاضعة أحكامها للنصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية و بالتالي فهي تختلف عن بقية الوظائف و الإطارات العليا الأخرى في الدولة سواء من قيادة سياسية أو من وظائف سامية أخرى منتخبة كوظيفة نائب بالمجلس الشعبي الوطني أو غير منتخبة كالإطارات السامية لدى المؤسسة القضائية و العسكرية، كما أنها تختلف عن مناصب عليا في الجدولة من جهة النظام القانوني المطبق على كل فئة و كذا الجهة المخولة صلاحية التعيين و إنهاء مهام بالإضافة إلى أن التمايز بين الوظائف العليا للدولة.

و في مقابل أنظمة و خطورة هذه بالإلتزامات فإن شاغل الوظائف العليا للدولة يتمتعون بمجموعة من الضمانات و الإمتيازات فيستفيدون أثناء أدائهم لمهامهم من حماية جنائية ضد أي إعتداء أو قذف أو إهانة يحتمل أن يتعرضوا لها بسبب وظيفتهم عليا أو بمناسبةها ، كما يتمتعون بحماية مدنية عن الأخطاء المرفقية التي يرتكبونها أثناء ممارستهم لوظائفهم ، أما عن حقوقهم فإنها تعتبر بمثابة ضمان خاص يكفل حياتهم المهنية، و تتمثل أساسيا في الحقوق المقابلة لأداء المهام الوظيفية كالحق في الراتب في الترقية في

التمتع بتقاعد الإطارات العليا للدولة من خلال الإنتساب للصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية للدولة.

و منه بعد هذه الدراسة توصلنا إلى عدة نتائج أذكر منها على سبيل المثال :

- الموظف العالي يخضع لمعيار النزاهة و الكفاءة و الإلتزام و الذي يعتبر نسبيا في رأينا.

- ضرورة التسريع في إصدار المراسيم التنظيمية والتطبيقية ذات الصلة بتحديد و حقوق شاغلي المناصب العليا للدولة و كذل شروط التعيين في هذا الصنف من الوظائف كما نصت على ذلك أحكام المادة 17 من الرقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/01 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- إعادة التصنيف و ترتيب الوظائف العلي للدولة وفق الأسس المتجانسة، مع تحديد المعايير المتبعة في ذلك.

- التمتع بحقوق و إمتيازات إستنادا إلى الوظيفة العليا المعينة.

- الإستفادة من تقاعد المعاش إطارات العليا للأمة ، فمثلا مدير المدرسة الوطنية للإدارة لا يستفيد من معاش الصندوق الخاص للتقاعد بينما نائب مدير في الوزارة له الحق في ذلك.

- أنه قد يمارس وظائف الإدارة أو التنسيق أو الرقابة.

- أن العلاقة التي تربط الموظف العالي بالدولة من طبيعة قانونية لائحية تنظيمية.

- أن المصطلحات المتشابهة و التي أدمجت تحت عبارة الموظف العالي و الإطار السامي ، كانت تؤدي نفس المعنى مما يعيق القارئ في الوهلة الأولى.

و منه يمكن أن نقترح بعض التوصيات :

- أن تلتفت السلطة التشريعية أكثر لهذه الشريحة و أن تدمج بقوى أكبر بحيث

تخصص لها ترسانة من القوانين التي تنظمها حيث نلاحظ في القانون 03-06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية .

- أن تدعم أكثر التولي لهذه المناصب مستوى دراسي معين لكي لا يكون في متناول الأعران العامون الأليون إلى تقاعد لأن العون في مثل هذا السن يصبح مردود أقل في حين أن الإدارة في أمس حاجة للمردود للنهوض بالمرفق العام و خدمة سياسة الدولة.

الإجابة عن الفرضيات :

الفرضية الأولى :

- من خلال تطرقنا لهذا الموضوع تبين لنا أنه يمكن التمييز بين الموظفين في تقلد الوظائف العليا من حيث المناصب و الرتب ، و الأجور و الإمتيازات.

الفرضية الثانية :

- تمكن صعوبة المنصب للموظف العالي في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الدولة و تنفيذ سياستها العامة ، و السهر على تنفيذ القوانين و القرارات الصادرة من طرف السلطة العليا.

المسافر

و المرأجع

اولا: المراجع باللغة العربية :

النصوص القانونية :

الداستير :

1. دستور سنة 1963 ، الجريدة الرسمية ، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963.
2. دستور سنة 1976 ، الجريدة الرسمية العدد 94 المؤرخ في 1976/11/24
3. دستور سنة 1989 الجريدة الرسمية ، العدد 09 المؤرخة في 1989/03/ 01
4. الدستور المعدل المصادق عليه في إستفتاء 1996/11/28 ، الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخة في 1996/12/08.
5. دستور سنة 2016 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 14 المؤرخ في تاريخ 2016/03/07 .
6. دستور سنة 2020 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 82 المؤرخة في 2020/12/30.

الجرائد الرسمية :

7. قانون رقم 63-278 ، المؤرخ في 1963/07/26 يحدد قائمة الأعياد الوطنية الرسمية المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية العدد 53 الصادر بتاريخ 02 أوت 1963
8. قانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية ، العدد 28 الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983
9. المرسوم رقم 83-615 المؤرخ في 1983/10/31 يتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983 .
10. المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 1990/07/25 يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة جمهورية ، الجريدة الرسمية ، العدد 31 الصادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.

- 11.** المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27/10/1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 1999.
- 12.** المرسوم التنفيذي رقم 03-178 المؤرخ في 15/04/2003 و الذي يحدد شروط إقتناء سيارة شخصية و إستعمالها لحاجة المصلحة ، الجريدة الرسمية ، العدد 27 الصادرة بتاريخ 16 أبريل 2003 .
- 13.** الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 14.** المرسوم التنفيذي رقم 08-141 المؤرخ في 11/05/2008 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 90-226 ، المؤرخ في 25/07/1990 ، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم ، الجريدة الرسمية، العدد 24، المؤرخة في 11/05/2008 .

المراسيم الرئاسية و التنفيذية و المناشير :

- 15.** المرسوم الرئاسي رقم 89-17 المؤرخ في 09 ديسمبر 1989 المتضمن تعيين رئيس الحكومة، ج ر، عدد 40 .
- 16.** المرسوم الرئاسي رقم 99-299 المؤرخ في 23 ديسمبر 1999 المتضمن تعيين رئيس الحكومة ج ر، عدد 93.
- 17.** المرسوم رئاسي رقم 2000 – 256 ، المؤرخ في 26 أوت سنة 2000 المتضمن تعيين رئيس الحكومة.
- 18.** المرسوم رئاسي مؤرخ في 07 نوفمبر جانفي 2010 ، تنتهي مهام السيد عبد الحميد طهار ، بصفته ميرا للتعمير و البناء في ولاية وهران بناء على طلبه ، الجريدة الرسمية العدد 69 الصادرة بتاريخ 14 نوفمبر 2010 .
- 19.** المرسوم رئاسي مؤرخ في 03 أكتوبر ، جانفي 2010 تنتهي مهام الانسة هدى حاكم بصفتها نائبة مدير لتمويلات المؤسسات الجهورية في المديرية العامة للعلاقات الاقتصادية

المالية الخارجية بوزارة المالية بناء على طلبها ، انظر الجريدة الرسمية العدد 66 الصادرة بتاريخ 03 نوفمبر 2010 .

20. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية .

21. المرسوم التنفيذي في رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم المعدل و المتمم.

22. المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية و المتعلق بوضعية الاحالة على الاستيداع.

النصوص التشريعية :

23. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام الوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 46 بتاريخ 16 جويلية 2006.

24. الأمر رقم 07-01 المؤرخ في 17 أبريل 2007 و المتعلق بحالات التناهي و الإلتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف ، الجريدة الرسمية ، العدد 16 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2007.

الكتب :

25. حمدي حملي ، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الاسلامية، دار الامل للطباعة و النشر و التوزيع ،سنة 2000 .

26. سعاد بن سرية ، مركز رئيس الجمهورية في تعديل 2008 ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر . 2010 .

27. سعيد بوشعير ، النظام السياسي الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار الهدى ، الجزائر . 1993 .

28. سعيد مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العمومية ، شركة دار الأمة ، الجزائر ، طبعة الأولى جوان 1997 .

29. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .
30. عاشور دمان دبيح ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، طبعة 2010 .
31. عبد الكريم بودريوه ، مبدأ حياد الادارة و مضمناها القانونية ، دار النشر ، ص 270.
32. عز الدين بغدادي ، الاختصاص الدستوري لكل من رئيس الجمهورية و رئيس الحكومة في النظام الدستوري الجزائري، دراسة مقارنة مع النظام المصري ، الطبعة الاولى، مكتبة الوفاء القانونية ، 2009 .
33. علي بن تارزي ، دور سلطات الوالي في الادارة الجزائرية ، مذكرة ماجستير جامعة وهران ، سن 1991.
34. علي صغير جمال ، العلاقة القانونية بن رئيس جمهورية و الحكومة في ظل دستور 28 نوفمبر 1996.
35. عمار عباس ، العلاقة بين السلطات في الانظمة السياسية المعاصرة و في النظام السياسي الجزائري ، الطبعة الاولى ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010.
36. عمار عوايدي ، القانون الاداري ، الجزء الثاني ، النشاط الاداري ، ط3 ، ديوان الخدمات الجامعية ، الجزائر سنة 2005 .
37. عمار عوايدي ، فكرة السلطة الرئاسية و مظاهرها على الادارة الحديثة ، رسالة دكتوراه الدولة، الجزء الاول ، جامعة الجزائر ، معهد الحقوق و العلوم الادارية ، سنة 1981.
38. عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية دار هومة للطباعة للنشر و التوزيع الجزائر ، سنة 1998.
39. فريد رنادي ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيف العمومي الجزائري رسالة ماجستير جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق ، تيزي وزو ، 2004 .
40. كالصراح حول الصلاحيات مثلا ... انظر محفوظ لهيش ، التجزئة الدستورية في الجزائر، المطبعة الحديثة للفنون المطبعية، الجزائر، 2000 .

41. أمحمد عدة جلول ، سلطات و صلاحيات رئيس في ظل التعديل الدستوري، مجلة المجلس الدستوري ، عدد خاص ، 14-2020 .
42. بن دحو منصبي الوزير الاول ورئيس الحكومة خلال التجربة خلال التجربة الدستورية الجزائرية على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2008 ، مذكرة ماجستير فرع قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة سيدي بلعباس ، 2004 .
43. محمد الصالح قنيش ، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية للسنة الرابعة ، الطبعة الثالثة ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بابن عكنون ، السنة الجامعية ، 2010 – 2011 .
44. محمد سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، طبعة الخامسة دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1975 ، ص 470.
45. محي الدين علم الدين ، حول إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، مجلة الأهرام الإقتصادية ، العدد 1848 ، القاهرة ، يونيو 2004.
46. ناصر لباد ، الوجيز في القانون الإداري ، سطيف ، الجزائر ، 2006 ، ص 195.
47. نجاه بن ديدة مقال بعنوان:تقارير الكفاية في قواعد الوظيفة العامة الجزائرية مجلة المدرسة الوطنية للإدارة العدد 39 ، سنة 2006.
48. هاشم خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية الجزائرية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 .
49. هاشمي ، خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 .

المذكرات و الرسائل الجامعية :

50. إلياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع الادارة و المالية جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بابن عكنون ، السنة الجامعية ، 2001-2002 .

51. بوحميده عطاء الله ، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الاساسي العام للعامل ، دراسة مقارنة بحث لنيل شهادة الماجستير في الادارة و المالية جامعة،معهد الحقوق و العلوم الادارية بابن عكنون، السنة الجامعية 1989-1990 .
52. رابحي أحسن ، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني للنظام القانوني الجزائري، أطروحة الدكتوراه في القانون ،كلية الحقوق بابن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2006 .
53. عبد العزيز مانع ، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونيين الاردني و الكويتي" ، رسالة ماجستير في القانون العام ، جامعة الشرق الاوسط كلية الحقوق ، سنة 2012 .
54. عبد الكريم بودريوه ، مبدأ حياد الادارة و ضماناته القانونية ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق و العلوم الادارية بابن عكنون ، سنة 2006 .
55. كلثوم بوخربة ، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر ، بحيث لنيل شهادة الماجستير في الادارة و المادية جامعة الجزائر كلية الحقوق و العلوم الادارية بابن عكنون سنة 1990 .
56. لعلي سعد الله ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013/2014.

المراجع باللغة الأجنبية :

57. Circulaire N° 09/sp/cg du 09 mars 1995 emanant des services de chef du gouvernement, relatif à la procédure de nomination et de fonctions des cadres supérieurs de l'état.

مواقع الأنترنت :

58. <http://ar.wikipedia.org/w/index-php?>
59. الجزائر العطلات الرسمية 2017 - 2014 holisays public algerie

فجر لاس

اللهواضلع

إهداء

شكر و تقدير

أ	مقدمة :
7	الفصل الأول : الوظائف العليا في الدولة مفهومها ، ومصادرها القانونية.....
9	المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للوظائف العليا للدولة
9	المطلب الأول : مفهوم الوظائف العليا في الدولة.....
10	الفرع الأول : تعريف الوظائف العليا للدولة
14	الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للوظائف العليا للدولة
18	المطلب الثاني : المصادر القانونية للوظائف العليا للدولة.....
18	الفرع الأول : المصدر الدستوري التنظيمي
22	الفرع الثاني : المصدر التشريعي التنظيمي
24	الفرع الثالث : المصدر التنظيمي
26	المبحث الثاني : التعيين في الوظائف العليا للدولة و إنهاء المهام
26	المطلب الاول : التعيين في الوظائف العليا الدولة
26	الفرع الاول : شروط الالتحاق بالوظائف العليا لدولة.....
32	الفرع الثاني : صلاحيات رئيس الجمهورية في التعيين
36	الفرع الثالث : السلطة التقديرية الواسعة لرئيس الجمهورية في التعيين و الوزير الأول و رئيس الحكومة.....
40	المطلب الثاني : إنهاء المهام شغل الوظائف العليا للدولة.....
41	الفرع الأول : إنهاء مهام بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية تعيين الأول
47	الفرع الثاني : الأسباب القانونية التي تؤدي مهام شاغل الوظيفة العليا
56	خلاصة الفصل الأول:

57	الفصل الثاني : الأثار القانونية المترتبة عن التعيين في الوظائف العليا في الدولة.....
58	المبحث الأول : الأوضاع القانونية الأساسي لشاغلي الوظائف العليا في الدولة
61	المطلب الأول : الوضعية القانونية لشاغلي الوظائف العليا
61	الفرع الاول : وضعية الخدمة الفعلية
63	الفرع الثاني : العطل و أيام الراحة القانونية.....
72	المطلب الثاني : الوضعيات الإستثنائية.....
72	الفرع الأول : الوضعيات الإستثنائية المنصوص عليها
75	الفرع الثاني : الحركة الخاصة بتنقلات شاغلي الوظائف في الدولة
76	المبحث الثاني : واجبات شاغلي الوظائف العليا و حقوقهم
77	المطلب الأول : الواجبات التي يلتزم بها شاغلوا الوظائف العليا
77	الفرع الأول : الواجبات الوظيفية البحتة
79	الفرع الثاني : الواجبات المرتبطة بإحترام قواعد أخلاقيات المهنة.....
82	الفرع الثالث : الواجبات التي تتبعه خارج وظيفته
84	المطلب الثاني : الحقوق و الضمانات التي يتمتع بها شاغلي الوظيفة العليا
85	الفرع الاول : الحقوق و الضمانات المتعلقة بحماية شاغلي الوظيفة العليا.....
87	الفرع الثاني : الحقوق المرتبطة بأداء المهام الوظيفية.....
90	الفرع الثالث : الحقوق المرتبطة بمساره المهني.....
94	خلاصة الفصل الثاني :
96	خاتمة :.....
99	المصادر و المراجع :

فهرس المواضيع